

De rol van adspiranten in de Nederlandse politiepraktijk

Ervaringen met de inzet van politieadspiranten tijdens politiewerk

Tilburg , maart 2011

Dr. mr. Mirjam Siesling

Dr. Derk-Jan Nijman

met medewerking van:

Drs. Michiel Rovers

Drs. Martijn Peters

IVA beleidsonderzoek en advies

Uitgever: IVA
Warandelaan 2
Postbus 90153
5000 LE Tilburg
Telefoonnummer: 013-4668466
Telefax: 013-4668477

IVA is gelieerd aan de UvT

© 2010 IVA

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of worden openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het IVA.

Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Onderzoeksdoelstelling en onderzoeksvragen.....	2
1.3	Onderzoeksoptzet en verantwoording.....	3
1.4	Pilot politieonderwijs 2009.....	3
1.5	Opzet rapportage	4
2	Inzet van adspiranten in de praktijk: kwantitatieve resultaten.....	5
2.1	Inleiding.....	5
2.2	Documentstudie	5
2.3	Respons vragenlijst onder politieadspiranten.....	7
2.3.1	Respons digitale vragenlijst	7
2.3.2	Respondentgegevens	8
2.4	Kernopgaven in de politiepraktijk.....	9
2.4.1	Inzet van adspiranten assistent politiemedewerker.....	9
2.4.2	Inzet van adspiranten politiemedewerker.....	10
2.4.3	Inzet van adspiranten allround politiemedewerker	11
2.4.4	Inzet van adspiranten politiekundige bachelor	13
2.4.5	Inzet van adspiranten politiekundige master	14
2.5	Stellingen over werkpraktijk en politieonderwijs	15
2.5.1	Inzet in de politiepraktijk.....	15
2.5.2	Mening over politieonderwijs.....	16
2.5.3	Relaties tussen inzet en bijdrage van adspiranten in de politiepraktijk.....	17
2.6	Verschillen tussen korpsen	18
2.7	Conclusie	19
3	Kwalitatieve resultaten door adspiranten en begeleiders	21
3.1	Inleiding.....	21
3.2	Gesprekken met adspiranten	21
3.2.1	Inzet als aspirant in politieteam.....	21
3.2.2	Knelpunten en risico's bij inzet van adspiranten?	22
3.3	Gesprekken met trajectbegeleiders en –coaches.....	24
3.3.1	Inzet van adspiranten in de praktijk.....	24
3.3.2	Knelpunten en risico's.....	26
3.4	Conclusie	28

4	Inzet van politieadspiranten vanuit beleids- en burgerperspectief.....	31
4.1	Inleiding.....	31
4.2	Interviews met korpsleiding.....	31
4.2.1	Inzet(baarheid) van adspiranten	31
4.2.2	Knelpunten.....	32
4.3	Interviews met burgers.....	33
4.3.1	Gesprekken met burgers.....	34
	Observaties.....	34
4.4	Conclusies.....	36
5	Samenvatting, conclusies en aanbevelingen	37
5.1	Beperkingen van het onderzoek.....	37
5.2	Samenvatting en conclusies.....	37
5.2.1	Inzet van adspiranten in de praktijk (onderzoeksvraag 1).....	37
5.2.2	Beoordeling van de inzet (onderzoeksvraag 2).....	38
5.2.3	Knelpunten en risico's (onderzoeksvraag 3).....	38
5.2.4	Meerwaarde voor het korps (onderzoeksvraag 4).....	39
5.3	Aanbevelingen.....	41
5.3.1	Afstemming school en praktijk	41
5.3.2	Aanpassing of flexibilisering van het curriculum.....	41
5.3.3	Coaching.....	42
5.3.4	Vervolgonderzoek.....	42
6	Dankwoord	43
	Bijlage 1 Aanvullende tabellen.....	45
	Bijlage 2 Beschrijving praktijksituaties	53
	Korps Flevoland – Almere: toezicht markt surveillance te voet	53
	Korps Flevoland – Almere:.....	53
	Korps Flevoland – Huizen: verkeerscontrole	53
	Korps Amsterdam-Amstelland: surveillance te voet	54
	Korps Midden en West Brabant.....	54
	Bijlage 3 Literatuurlijst	55

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Het onderzoeksprogramma Politie en Wetenschap wil een impuls geven aan de op- en uitbouw van 'politiekunde': praktijkgerichte kennis ter ondersteuning en ontwikkeling van het politievak. Een belangrijk thema daarbij is de interactie van de politie met de maatschappelijke en bestuurlijke omgeving. Dat betekent dat Politie en Wetenschap door middel van onderzoek wil bijdragen aan de rechtsstatelijke betekenis en functie van de politie, waarbij is inbegrepen onderzoek naar de beoordeling door burgers en openbaar bestuur van het functioneren van de politieorganisatie.

In de oproep voor nieuwe onderzoeksvoorstellen in het jaar 2008 (hierna: Call 2008) heeft onderzoeksthema 7 betrekking op de gevolgen van duale scholing en opleiding voor de politiepraktijk. Het concept van duale scholing houdt in dat het politieonderwijs niet alleen door de Politieacademie in samenwerking met onderwijsinstellingen wordt verzorgd, maar ook in samenwerking met de korpsen. De studenten leren in een kwartielensysteem, waarbij ze zowel op de Politieacademie als in het korps hun competenties ontwikkelen. Zij komen na een strenge selectie als werknemer in dienst van één van de korpsen, van waaruit zij het initiële onderwijs volgen. Het werkend leren vindt binnen het eigen korps plaats. Het politieonderwijs is op deze manier ingericht om meer aansluiting te vinden tussen het onderwijs en de politiepraktijk. Het onderwijs is ingericht op basis van deelcompetenties. Dit betekent dat studenten eerst drie maanden onderwijs volgen op school – een zogenaamd instituutskwartiel –, vervolgens drie maanden werkend leren aan hetzelfde thema in het korps, waarna zij van die deelcompetentie door middel van een proeve van bekwaamheid een deelcertificaat kunnen halen. Daarna zijn ze volledig bevoegd tot handelen. Dit betekent ook dat er altijd bepaalde deelhandelingen zijn die de adspiranten nog niet (volledig) zelfstandig kunnen uitvoeren. De tijd in een korpskwartiel wordt zowel besteed aan het meedraaien in de politiepraktijk zelf, als aan het werken aan praktijkopdrachten/-taken in het kader van de opleiding. Een voorbeeld is dat drie dagen per week in diensten wordt meegedraaid, de andere twee dagen zijn dan voor studie en het voltooien van opdrachten. De exacte indeling van de inzet tijdens korpskwartielen komt meestal tot stand in nauw overleg tussen korps en begeleiders/coaches.

Tijdens de korpskwartielen worden studenten begeleid door een trajectbegeleider. Deze trajectbegeleider is verantwoordelijk voor de bewaking van de voortgang van het werkend leren van studenten tijdens de opleiding in het korps. Daarnaast zorgt hij voor inroostering, begeleidt de samenwerking tussen de student en de praktijkcoach en is aanspreekpunt bij problemen. Ook onderhoudt de trajectbegeleider de contacten met de Politieacademie, specifiek met de leerprocesbegeleider.

In 2006 is het duale leren (dat in 1999 werd ingevoerd) geëvalueerd. Uit de evaluatie blijkt dat "het nieuwe politieonderwijs in zeer korte tijd consistent is vormgegeven en uitgevoerd zoals destijds bedoeld en afgesproken. Het concept van competentiegericht, contextgebonden en complementair (dual)onderwijs is hoogwaardig en herkenbaar. Studenten onderschrijven de opzet van het nieuwe politieonderwijs en ervaren het als een goede voorbereiding op de beroepspraktijk, die bijdraagt aan de kwaliteit van het politiewerk. Ook zijn studenten en korpsen van mening dat het nieuwe politieonderwijs, in deze opzet, studenten beter voorbereidt op de uitoefening van het beroep."¹

In dit onderzoek wordt gekozen voor een *organisatieperspectief* op het duale leren en niet voor een onderwijskundig perspectief. Niet het duale leren als zodanig staat centraal, maar de vragen hoe de inzet van adspiranten binnen korpsen wordt ervaren, zowel intern bij de politie als extern door de maatschappij. Het gaat met andere woorden om de implicaties van dual leren voor de operationele politiepraktijk en de meningen en ervaringen van adspiranten en vertegenwoordigers van de politie en van burgers. De onderzoeksthema's die hierbij van belang zijn, zijn de feitelijke inzet van adspiranten in het korps (welke taken, waar en wanneer) en de implicaties daarvan voor de politiepraktijk. Ook de opinies van zowel de politie intern als van de externe maatschappelijke en bestuurlijke omgeving zijn voor dit onderzoek relevant.

1.2 Onderzoeksdoelstelling en onderzoeksvragen

Het onderzoek is gericht op de gevolgen van het nieuwe duale politieonderwijssysteem voor de politiepraktijk - met nadruk op de rol van adspiranten in deze, evenals op de ervaringen van burgers en bestuur met het politiewerk, dat wordt uitgevoerd door adspiranten. De doelstelling van het onderzoek kan worden omschreven als:

Het achterhalen van de rol van deelnemers aan het nieuwe politieonderwijs (adspiranten) in de politiepraktijk, en het achterhalen van de gevolgen voor de politiepraktijk en de maatschappelijke context (burgers en bestuur) van het nieuwe duale politieonderwijs voor adspiranten.

Het gaat hier nadrukkelijk om adspiranten, mensen die nog deelnemen aan het nieuwe politieonderwijs, en niet om de reeds afgestudeerden.

Op basis van de doelstelling zijn in het thema door Politie en Wetenschap de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- a. Hoe worden adspiranten ingezet, voor welke taken, in welke gebieden, op welke tijdstippen, onder welke begeleiding?

1 Zie Politieacademie, Jaarstukken 2007 Deel I. Apeldoorn: Politieacademie, 2008, p. 30.

- b. Hoe wordt die inzet ervaren en beoordeeld, zowel binnen de korpsen als in de omgeving door burgers en bestuur?
- c. In hoeverre levert de inzet van adspiranten knelpunten of risico's op, zowel in de interne organisatie en aansturing als externe acceptatie van politieaanwezigheid en –inspanningen op straat?
- d. In hoeverre geeft de beschikbaarheid en inzet van adspiranten 'op straat' een extra impuls aan de toezicht- en handhavingstaak van de politie?

De onderzoeksvragen verwijzen allen meer of minder direct naar de inzet van adspiranten in het politiewerk dat tijdens het praktijkdeel van de opleiding wordt uitgevoerd, het schoolse deel van de opleiding lijkt daarmee buiten beschouwing van het onderzoek te blijven. Tegelijkertijd impliceert de nauwe vervlechting tussen school en praktijk in het duale systeem dat ook er aandacht aan het schoolse deel wordt gegeven. Wij kiezen ervoor daarbij de visie van de politiepraktijk als uitgangspunt te nemen.

1.3 Onderzoeksopzet en verantwoording

Het onderzoek betreft zowel vragen die betrekking hebben op feitelijke, empirische situaties, als vragen die betrekking hebben op meningen en ervaringen van betrokkenen. Om op alle onderzoeksvragen een zo volledig mogelijk antwoord te geven zijn een aantal opeenvolgende onderzoeksfasen en onderzoeksactiviteiten onderscheiden. Voor zowel de onderzoeksfasen als de onderzoeksactiviteiten zijn de vier onderzoeksvragen die hierboven zijn uiteengezet, leidend.

Onderzoeksfase 1 is ontworpen met het oog op beantwoording van onderzoeksvraag 1: hoe worden adspiranten ingezet, voor welke taken, in welke gebieden, op welke tijdstippen, onder welke begeleiding?

Onderzoeksfase 2 is gericht op het in kaart brengen van ervaringen van bestuur en burgers met de inzet van politieadspiranten in de praktijk.

1.4 Pilot politieonderwijs 2009

In oktober 2009 is in de korpsen Kennemerland en Flevoland een proef gestart met een nieuwe inrichting van het politieonderwijs. Deze pilot heeft als doel sneller competenties op te bouwen. De studenten verblijven het eerste jaar van de opleiding 'op school', waarna zij in een korps instromen om het praktijkgedeelte van de opleiding te volgen. Zij stromen direct in in de noodhulpfase van de opleiding, waardoor zij beter inzetbaar zijn dan de studenten 'oude stijl'. De pilot is in de looptijd van het on-

derhavige onderzoek gestart, maar is daarvan niet als zodanig een onderdeel geweest.²

1.5 Opzet rapportage

Het rapport is opgebouwd aan de hand van de actoren die in het onderzoek zijn betrokken, in grote lijn ook gekoppeld aan de eerder onderscheiden onderzoeksfasen.

De hoofdstukken 2 en 3 staan in het teken van beantwoording van vooral onderzoeksvraag a en b. In hoofdstuk 2 worden de resultaten beschreven van het deel van het kwantitatieve onderzoek dat onder adspiranten zelf heeft plaatsgevonden, vooral met betrekking tot de daadwerkelijke inzet in de politiepraktijk. In hoofdstuk 3 volgen de kwalitatieve onderzoeksresultaten: de opbrengst van interviews met adspiranten, praktijkbegeleiders en coaches. In hoofdstuk 4 komen de resultaten van interviews met vertegenwoordigers van de korpsleiding aan bod. Ook is er in dat hoofdstuk ruimte voor de ervaringen van burgers met de inzet van adspiranten. In hoofdstuk 5 wordt de rapportage afgesloten met een samenvatting van de belangrijkste onderzoeksresultaten en een aantal concluderende opmerkingen.

² Zie over deze pilot ook Politieacademie, *De nieuwe koers. Burgers eisen Beter Blauw*. Apeldoorn: Politieacademie, 2009, p.24.

2 Inzet van adspiranten in de praktijk: kwantitatieve resultaten

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven van onderzoeksfase 1, de fase waarin een antwoord is gezocht op onderzoeksvraag a: Hoe worden adspiranten ingezet, voor welke taken, in welke gebieden, op welke tijdstippen, onder welke begeleiding? Deze onderzoeksfase heeft bestaan uit twee afzonderlijke activiteiten; een documentstudie en een beknopte digitale vragenlijst onder politieadspiranten. In paragraaf 2.2 wordt een overzicht gegeven van de resultaten van de documentstudie. De resultaten van de vragenlijst worden beschreven in de paragrafen 2.3 en 2.4; 2.3 geeft een beschrijving van de respons van de vragenlijst, in 2.4 wordt ingegaan op de resultaten.

2.2 Documentstudie

Ten behoeve van de documentstudie zijn beleidsstukken en andere bronnen, die inzicht geven in de organisatie van het duale politieonderwijs, bestudeerd en geanalyseerd. Het gaat hier om informatie van de Politieacademie, alsmede om onderzoeksresultaten van de andere onderzoeken die voor evaluatie van het politieonderwijs worden uitgevoerd. De bestudeerde documenten geven vooral inzicht in formele en procedurele kenmerken van het onderwijs, zoals de vormgeving van het duale leerstelsel, het kwartierenritme, de taak van de praktijkcoaches en – begeleiders en de taakopdracht van de Politieacademie. In de literatuur is weinig tot geen informatie te vinden over de *inzet* van adspiranten in de praktijk van het politiewerk. Relevant om te vermelden in dit verband is een onderzoek van de Rutgers Nisso Groep uit 2007.³ Uit dit onderzoek blijkt enerzijds dat de Nederlandse politie van haar jonge medewerkers (onder wie adspiranten) verwacht dat zij voor een frisse wind in de organisatie zullen zorgen, maar dat tegelijkertijd (nog steeds) sprake zou zijn van een ‘afreken-cultuur’ of een ‘machocultuur’. Voor jongere medewerkers zou het moeilijk zijn zich aan deze dominante cultuur te onttrekken. Zij zouden zich snel aanpassen aan de mores van de afdeling waar zij stage lopen, vanwege de afhankelijke positie waarin zij zich bevinden en omdat er in de opleiding weinig aandacht zou worden geschonken aan dit thema.

In het kader van het bewaken van de onderwijskwaliteit wordt door de politieacademie sinds enkele jaren zelf onderzoek gedaan naar de positie van afgestudeerde adspiranten. Dit onderzoek sluit aan bij de landelijke schoolverlatersonderzoeken die jaarlijks onder afgestudeerde mbo’ers, hbo’ers en academici worden gehouden, en

3 Rutgers Nisso Groep, Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie anno 2006. RNG-studies, nr. 10. Delft: Eburon.

wordt ongeveer anderhalf jaar na het afstuderen afgenomen. Hoewel in dit onderzoek ook niet specifiek wordt ingegaan op de inzet van adspiranten in de politiepraktijk gedurende de opleiding, wordt bijvoorbeeld wel gevraagd naar de verhouding tussen theorie en praktijk in de opleiding. Uit de resultaten van het onderzoek in 2008/09 komt naar voren dat een meerderheid van de afgestudeerde adspiranten tevreden is over die verhouding theorie – praktijk, tegelijkertijd is ongeveer 25% van mening dat er verhoudingsgewijs veel te veel theorie in de opleiding zit.⁴

In een recent verschenen rapport⁵ toont de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (IOOV) zich kritisch over de kwaliteit van (onderdelen van) het politieonderwijs. De zogenoemde proeven van bekwaamheid (instrumenten die de competenties van de student toetsen) toetsen niet alle vastgestelde eindtermen en zijn bovendien niet ‘verrassend’, in die zin dat de studenten zich volledig op de proeven kunnen voorbereiden, omdat alle casus die in de proeve zouden kunnen voorkomen, van tevoren bekend zijn. De IOOV leidt af dat studenten die afstuderen aan de politieacademie hun competenties onvoldoende beheersen. Daarnaast bleek uit het onderzoek van de IOOV dat studenten (soms fors) minder tijd aan de studie besteden dan de vastgestelde studielast voorschrijft.

Tot slot is van belang te onderkennen dat de Nederlandse politieorganisatie vanwege de economische crisis geconfronteerd wordt met bezuinigingen. Deze bezuinigingen hebben ook consequenties voor (de inzet van) adspiranten, zoals kan blijken uit een brief die de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties recent aan de Tweede Kamer stuurde,⁶ en waarin hij aankondigt dat voor het jaar 2010 minder adspiranten zullen worden aangenomen dan in de jaren daarvoor. Hiermee samenhangend verdienen de nieuwe plannen van de Politieacademie vermelding: de organisatie gaat vereenvoudigen en “alles zal erop gericht zijn om de individuele student te vormen tot een volwaardig politiefunctionaris met gezag.”⁷ Voor politieadspiranten betekent deze nieuwe koers onder andere een verkorting van bepaalde opleidingen of opleidingsonderdelen. Een begin daarmee is gemaakt per 1 september 2010: de opleiding tot allround politiemedewerker zal worden verkort tot drie jaar.⁸ Ook zal het duale ritme worden aangepast: langere instituutskwartielen in de beginfase van de opleiding, kortere kwartielen in de latere fase.

In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van geraadpleegde bronnen.

4 Politieacademie, Bestuurs- en Concernstaf (2009). *Resultaten Onderzoek onder afgestudeerden initieel onderwijs. Concept*.

5 Inspectie Openbare Orde en Veiligheid, *Politieonderwijs, kwaliteit afgestudeerden geborgd?* Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2010.

6 Brief van de demissionair minister van BZK, 23 juli 2010. Kamerstukken II, 2009-2010, 29 628 nr. 219.

7 Zie Politieacademie, *De nieuwe koers. Burgers eisen Beter Blauw*. Apeldoorn: Politieacademie, 2010.

8 Zie Inspectie Openbare Orde en Veiligheid, *Politieonderwijs, kwaliteit afgestudeerden geborgd?* Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2010.

2.3 Respons vragenlijst onder politieadspiranten

In het voorjaar van 2010 is een beknopte survey onder adspiranten van verschillende leerjaren uitgezet, waarin specifieke vragen waren opgenomen over:

- de taken die adspiranten uitvoeren (met inachtneming van het principe van oplopende competentieontwikkeling);⁹
- waar en wanneer zij die taken uitvoeren;
- door wie zij begeleid worden;
- of de inzet van adspiranten in de praktijk een bijdrage aan het takenpakket van het korps levert;
- of de taken die de aspirant uitvoert overeenkomen met de fase van de opleiding waarin hij of zij zich bevindt.

2.3.1 Respons digitale vragenlijst

Met het oog op de te verzamelen data is onderscheiden naar de vijf opleidingsniveaus van het huidige initiële politieonderwijs; assistent politiemedewerker (niveau 2), politiemedewerker (niveau 3), allround politiemedewerker (niveau 4), politiekundige bachelor (niveau 5), en de politiekundige master (niveau 6). Als uitgangspunt is gesteld dat per halfjaarlijkse onderwijsmodule van elke opleiding – in het algemeen bestaande uit 3 maanden theorie en 3 maanden praktijk – 25 respondenten in de kwantitatieve analyse zouden moeten worden betrokken. Op basis van de verschillende opleidingsduren zouden in dat geval in mei 2010 ongeveer 2400 adspiranten worden aangeschreven. In verband met in de praktijk beperktere aantallen respondenten is in samenspraak met de Politieacademie een selectie gemaakt van adspiranten zoals te zien in de kolom ‘aangeschreven’ van tabel 2.1. Deze selectie van adspiranten is in juni 2010 per mail om medewerking aan de vragenlijst verzocht, non-respondenten hebben anderhalve week na de eerste mail nog een herinneringsmail ontvangen. In onderstaande tabel staan de uiteindelijke aantallen respondenten naar opleidingsniveau weergegeven, waarbij het opleidingsniveau door respondenten zelf in de vragenlijst is aangegeven.

9 Studenten van de Politieacademie zijn tegelijkertijd medewerkers van de korpsen. Daar brengen zij het geleerde in de praktijk. In een veilige omgeving krijgen zij de gelegenheid om zich te ontwikkelen tot capabele medewerkers. Dit duale karakter is zeer kenmerkend voor het politieonderwijs. Tijdens het werkend leren wordt de student op de werkplek gecoacht en draagt het korps, in het bijzonder de trajectbegeleider, er zorg voor dat de student de noodzakelijke competenties kan verwerven. In het politieonderwijs worden de volgende competenties onderscheiden: vakmatige en methodische competenties, bestuurlijk-organisatorische en strategische competenties, sociaalcommunicatieve en normatiefculturele competenties, leer- en vormgevingscompetenties.

Tabel 2.1 Responsgegevens digitale vragenlijst adspiranten

	Aangeschreven	Respons (%)
assistent politiemedewerker (niv. 2)	200	45 (22,5%)
politiemedewerker (niv. 3)	700	152 (21,7%)
allround politiemedewerker (niv. 4)	700	126 (18%)
politiekundige bachelor (niv. 5)	447	77 (17,2%)
politiekundige master (niv. 6)	18	21 (116,7%)
Totaal	2065	421 (20%)

Uit de resultaten in de tabel blijkt dat gemiddeld 20% van de aangeschreven adspiranten de vragenlijst heeft ingevuld. Opmerkelijk is dat het aantal respondenten dat aangeeft de politiekundige master te volgen groter is dan door de politieacademie in het bestand aangegeven. Een mogelijkheid is dat het bestand enigszins verouderd is geweest, en dat een deel van bijvoorbeeld de deelnemers aan de politiekundige bachelor reeds is doorgestroomd naar de master opleiding.

Met het oog op de respons kan ook nog worden onderscheiden naar het korps waar adspiranten werkzaam zijn. Omdat in het oorspronkelijke bestand niet is aangegeven in welk korps geselecteerde adspiranten werkzaam zijn kan niet worden nagegaan wat de uiteindelijke responspercentages per korps zijn. De verdeling van de uiteindelijke absolute respons over de verschillende korpsen is te zien in tabel 1 in bijlage 1.

2.3.2 Respondentgegevens

In tabel 2.2 wordt weergegeven wat de man-vrouw verhoudingen binnen elk van de subgroepen respondenten zijn, en wat de gemiddelde leeftijd van respondenten per opleidingsniveau is.

Tabel 2.2 Geslacht en gemiddelde leeftijd

	Man - vrouw	Gemiddelde leeftijd
assistent politiemedewerker	71% - 29%	31
politiemedewerker	71% - 29%	27
allround politiemedewerker	69% - 31%	27
politiekundige bachelor	38% - 62%	28
politiekundige master	52% - 48%	29
Totaal (N=421)	63% - 37%	28

De resultaten in tabel 2.2 geven aan dat ongeveer tweederde van de respondenten in de steekproef uit mannen bestaat. De gemiddelde man-vrouw verhouding varieert echter aanzienlijk over de opleidingsniveaus. Bij de opleidingen assistent politiemedewerker, politiemedewerker en allround politiemedewerker bestaat ongeveer 70%

van de respondenten uit mannen. Bij de politiekundige master is de man-vrouw verhouding ongeveer gelijk, terwijl bij de politiekundige bachelor zo'n 60% van de respondenten uit vrouwen bestaat. De gemiddelde leeftijd van respondenten is goed vergelijkbaar over de opleidingen, deze varieert tussen 27 en 31 jaar.

2.4 Kernopgaven in de politiepraktijk

Om na te gaan hoe politieadspiranten in de praktijk van een team/korps worden ingezet wordt hieronder per opleidingsniveau beschreven aan welke taken men in de praktijk deelneemt, en hoe die inzet er in het team/korps uit ziet. De inzet wordt weer gegeven naar de kernopgaven die per opleidingsniveau worden onderscheiden.

2.4.1 Inzet van adspiranten assistent politiemedewerker

In tabel 2.3 is te zien in hoeverre adspiranten die deelnemen aan de opleiding tot assistent politiemedewerker in de praktijk de kerntaken uitvoeren die bij de opleiding tot assistent politiemedewerker horen. De politieadspiranten zijn gevraagd de frequentie van uitvoering van een of meerdere taken per kerntaak aan te geven, scores in de tabel bestaan zodoende uit gemiddelde scores per kerntaak.

Tabel.2.3 Taakverdeling assistent politiemedewerker

	(bijna) nooit	af en toe	vaak	Total
	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Toezicht houden in publiek domein	4%	20%	76%	100%
Optreden bij milieu-overtredingen	76%	16%	9%	100%
Toezicht houden op verkeersveiligheid	20%	20%	60%	100%
Optreden bij verkeersongevallen	71%	22%	7%	100%
Optreden bij misdrijven	89%	7%	4%	100%
Assisteren bij forensisch onderzoek	98%	0%	2%	100%
Publieksservice	76%	13%	11%	100%
Arrestantenzorg	69%	22%	9%	100%
Toezicht houden bij evenementen	24%	33%	42%	100%
Assisteren bij complexe verkeerscontroles	38%	33%	29%	100%

Uit de resultaten blijken aanzienlijke verschillen tussen de mate van uitvoering van de verschillende kernopgaven. Vaak voorkomende taken/kernopgaven bestaan uit

toezicht houden in het publieke domein, toezicht houden op de verkeersveiligheid, en toezicht houden bij evenementen. Optreden bij milieuovertredingen, verkeersongevallen en misdrijven, en assisteren bij forensisch onderzoek, publieksservice, en arrestantenzorg komen daarentegen beperkt tot zeer beperkt voor.¹⁰

2.4.2 Inzet van adspiranten politiemedewerker

Tabel 2.4 geeft de resultaten van mate waarin adspiranten die de opleiding tot politiemedewerker volgen in de praktijk de kerntaken uitvoeren die bij hun opleiding horen.

Tabel 2.4 Taakverdeling politiemedewerker

	(bijna) nooit	af en toe	vaak	Total
	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Toezicht houden in publiek domein	3%	12%	86%	100%
Optreden bij milieu-overtredingen	66%	32%	2%	100%
Optreden bij milieu-overtredingen van bedrijven	89%	11%	1%	100%
Toezicht houden op verkeersveiligheid	3%	18%	78%	100%
Optreden bij drugsdelicten	43%	43%	14%	100%
Afhandelen van verkeersongevallen	26%	38%	37%	100%
Afhandelen van eenvoudige geweldsdelicten	42%	38%	20%	100%
Optreden bij vermogensdelicten	14%	32%	54%	100%
Zedendelicten	91%	7%	2%	100%
Optreden bij delicten tegen de openbare orde	30%	42%	28%	100%
optreden op plaats delict bij ernstige delicten	80%	18%	2%	100%
Publieksservice	28%	33%	39%	100%
Arrestantenzorg	28%	32%	39%	100%
Toezicht houden bij evenementen	13%	46%	41%	100%

¹⁰ Nota bene: sommige van de in de tabel weergegeven taken worden hoe dan ook weinig toegepast in de dagelijkse politiepraktijk. Dat kan aanleiding geven voor een hoge score (bijna) nooit, niet alleen bij de adspiranten die de opleiding tot politiemedewerker volgen, maar ook bij de andere opleidingen.

Toezicht houden bij even. met dreigende escalatie	84%	14%	1%	100%
Deelnemen aan complexe verkeerscontroles	18%	49%	33%	100%
Optreden bij overtredingen wapenwetgeving	84%	15%	1%	100%
Vreemdelingen zorg	91%	8%	1%	100%

Ook bij adspirant politiemedewerkers bestaan flinke verschillen in de mate waarin de kernopgaven in het werk in team/korps naar voren komen. De meest voorkomende opgaven hebben betrekking op toezicht houden in het publieke domein en toezicht houden op de verkeersveiligheid. Daarnaast geeft meer dan de helft te kennen dat ook het optreden bij vermogensdelicten een vaak voorkomende opgave is. Aan de andere kant zijn het optreden bij milieuovertredingen, optreden bij zedendelicten, optreden op plaats delict bij ernstige delicten, toezicht houden bij evenementen met dreigende escalatie en het optreden bij overtredingen van de wapenwetgeving juist weinig voorkomende taken.

2.4.3 Inzet van adspiranten allround politiemedewerker

In tabel 2.5 wordt weergegeven met welke frequentie de kernopgaven volgens allround politiemedewerkers in het werk in team/korps voorkomen.

Tabel 2.5 Taakverdeling allround politiemedewerker

	(bijna) nooit	af en toe	vaak	Total
	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Toezicht houden publiek domein	3%	13%	83%	100%
Optreden bij milieu-overtredingen	80%	18%	2%	100%
Optreden bij milieu-overtredingen van bedrijven	93%	7%	0%	100%
Aanpak gemeenschappelijke veiligheidszorg	43%	37%	21%	100%
Aanpak van sociaal-psychische problematiek	45%	37%	18%	100%
Optreden bij overlast	10%	25%	65%	100%
Toezicht houden gericht op verkeersveiligheid	7%	13%	79%	100%

Optreden bij drugsdelicten	38%	39%	23%	100%
Afhandelen van verkeersongevallen	22%	26%	52%	100%
Optreden bij geweldsdelicten	40%	24%	37%	100%
Optreden bij vermogensdelicten	17%	34%	48%	100%
Optreden bij zedendelicten	82%	17%	2%	100%
Optreden tegen zedendelicten	24%	35%	41%	100%
Optreden bij delicten wapenwetgeving	78%	20%	2%	100%
Optreden op plaats delict bij ernstige delicten	57%	36%	7%	100%
Publieksservice	25%	33%	42%	100%
Arrestantenzorg	20%	33%	47%	100%
Toezicht houden bij evenementen	33%	43%	24%	100%
Toezicht houden bij even. met dreigende escalatie	85%	13%	2%	100%
Jeugdzorg	20%	29%	51%	100%
Uitvoeren van complexe verkeerscontroles	42%	48%	10%	100%
Vreemdelingen zorg	85%	13%	2%	100%

Net als bij assistent politiemedewerkers en politiemedewerkers hebben de meest voorkomende werkzaamheden van de allround politiemedewerker in opleiding betrekking op toezicht houden, zowel in het publieke domein als op verkeersveiligheid. Andere kernopgaven die met regelmaat in het werk terugkomen zijn het optreden bij overlast, het afhandelen van verkeersongevallen en activiteiten in het kader van jeugdzorg. Kernopgaven die volgens deze groep adspiranten (bijna) nooit in het werk terugkomen hebben onder meer betrekking op het optreden bij milieuovertredingen van bedrijven, de vreemdelingen zorg, en het optreden bij zedendelicten.

2.4.4 Inzet van adspiranten politiekundige bachelor

In tabel 2.5 is te zien welke kernopgaven volgens adspiranten van de opleiding politiekundige bachelor (bijna) nooit, af en toe, of vaak in het werk terugkomen.

Tabel 2.6 Taakverdeling politiekundige bachelor

	(bijna) nooit	af en toe	vaak	Total
	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Optreden in publiek domein	9%	31%	60%	100%
Optreden bij milieu-overtredingen	95%	5%	0%	100%
Aanpak gemeenschappelijke veiligheidszorg	27%	38%	35%	100%
Aanpak van sociaal-psychische problematiek	44%	51%	5%	100%
Afhandelen van verkeersongevallen	48%	34%	18%	100%
Optreden op plaats delict bij ernstige delicten	55%	30%	16%	100%
Integrale aanpak gebiedsgebonden criminaliteit	35%	44%	21%	100%
Participeren in kwaliteitsprojecten	84%	9%	6%	100%
Toezicht houden bij even. met dreigende escalatie	70%	25%	5%	100%
Jeugdzorg	60%	29%	12%	100%
Aanpak van verkeersveiligheid	74%	21%	5%	100%

Uit de percentages in de tabel blijkt dat de kernopgaven behorende bij de opleiding tot politiekundige bachelor minder vaak voorkomen dan die van de opleidingen tot politiemedewerker. Optreden in het publieke domein wordt door 60% van de respondenten als vaak voorkomend genoemd en dat kan worden verklaard op basis van het feit dat deze taak (voor alle opleidingsniveaus) de meest voorkomende kernopgave is. Bovendien valt mij op dat er veel spreiding is in de antwoorden van respondenten: er zijn geen kernopgaven die vrijwel nooit gedaan worden, behalve het optreden bij

milieuovertredingen. Die spreiding is ook in de vorige tabel te zien (allround politie-medewerker), maar ze is daar iets minder sterk.

2.4.5 Inzet van adspiranten politiekundige master

Als laatste wordt in tabel 2.7 aangegeven welke percentages respondenten van mening zijn dat de kernopgaven behorende bij de opleiding tot politiekundige master in het werk terugkomen.

2.7 Taakverdeling politiekundige master

	(bijna) nooit	af en toe	vaak	Total
	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Strategische aanpak gemeenschappelijke veiligheidszorg	71%	24%	5%	100%
Strategieontwikkeling voor reductie van geweld	81%	19%	0%	100%
Strategieontwikkeling aanpak gebiedsgebonden criminaliteit	48%	38%	14%	100%
Strategische aanpak onderwerpgerichte veiligheidszorg	95%	5%	0%	100%
Vorbereiding strategische aanpak rampen en calamiteiten	67%	24%	10%	100%
Participeren in kwaliteitsprojecten	90%	10%	0%	100%
Gebruik en ontwikkeling van de beleidscyclus	95%	5%	0%	100%
Strategische aanpak positie politie in de samenleving	81%	19%	0%	100%
Strategische aanpak bij (risico)evenementen	90%	5%	5%	100%
Aanpak van verkeersveiligheid	86%	14%	0%	100%

De percentages in de tabel laten zien dat geen van de kernopgaven die behoren bij de opleiding tot politiekundige master vaak voorkomt in het werk dat studenten in deze opleiding in team/korps uitvoeren. Bij vier kernopgaven geeft 90% of meer van de respondenten zelfs aan dat deze (bijna) nooit in het werk voorkomen.

2.5 Stellingen over werkpraktijk en politieonderwijs

Naast de vragen over de frequentie waarmee bepaalde specifieke opleidingsgebonden taken/kernopgaven in het werk terugkomen is in de vragenlijsten een aantal stellingen over het politiewerk en het politieonderwijs opgenomen. De antwoorden op die stellingen worden hieronder toegelicht, onderscheiden naar stellingen met betrekking tot de inzet in de politiepraktijk en stellingen met betrekking tot de kwaliteit van het politieonderwijs.

2.5.1 Inzet in de politiepraktijk

De antwoorden op de stellingen zijn zowel afzonderlijk als in een aantal geclusterde factoren geanalyseerd, afhankelijk van de inhoudelijke en statistische samenhang tussen de stellingen. In onderstaande tabel worden de gemiddelde scores van adspiranten op de factoren en de aparte stellingen die betrekking hebben op de inzet in de praktijk naast elkaar gezet.

Tabel 2.8 Gemiddelde scores stellingen praktijkinzet per opleidingsniveau

	2	3	4	5	6
F1: Aspiranten worden gelijk aan politiefunctionarissen ingezet	3,05 (0,71)	3,71 (0,79)	3,89 (0,73)	3,57 (0,78)	3,24 (0,83)
F2: Aspiranten vormen in de praktijk een belasting voor het team	2,52 (0,72)	2,47 (0,52)	2,63 (0,62)	2,72 (0,54)	2,63 (0,45)
Als aspirant draag ik duidelijk bij aan het team-functioneren	3,75 (0,65)	3,74 (0,62)	3,85 (0,46)	3,53 (0,53)	3,35 (0,55)
Ik heb de indruk dat burgers mij tijdens een contact niet als een student/leerling zien	3,96 (0,95)	3,92 (0,92)	3,67 (1,04)	3,92 (0,62)	3,62 (0,87)
Ik voer in de praktijk regelmatig taken uit die in de opleiding nog niet zijn behandeld	3,13 (0,94)	3,59 (0,97)	3,79 (0,89)	3,73 (0,82)	3,71 (0,90)
Bij mijn inzet in de praktijk wordt rekening gehouden met bijvoorbeeld de werkdruk op bepaalde tijdstippen	3,20 (0,84)	3,00 (1,01)	2,90 (1,07)	3,25 (0,98)	3,14 (0,91)

Per cel: M (SD). M gebaseerd op antwoordschaal: 1 = helemaal mee oneens, 2 = mee oneens, 3 = niet mee eens / niet mee oneens, 4 = mee eens, 5 = helemaal mee eens. Aspirant respondenten: 2 = assistent politiedewerker, 3 = politiedewerker, 4 = allround politiedewerker, 5 = politiekundige bachelor, 6 = politiekundige master.

Uit de cijfers in de tabel komt naar voren dat aspiranten gemiddeld van mening zijn in de praktijk ongeveer gelijk aan politiefunctionarissen te worden ingezet. Vergelijking van gemiddelde scores geeft echter aan dat aspirant-assistent politiedewerker en aspiranten van de politiekundige master hier neutraal te scoren, en daarmee afwijken van aspiranten van de opleidingen tot politiedewerker, allround politiedewerker en politiekundige bachelor. Ook het verschil tussen aspiranten allround politiedewerker en de politiekundige bachelor is significant, wat erop duidt dat in het bijzonder aspiranten in de opleiding tot allround politiedewerker van mening zijn dat zij op gelijke wijze als politiefunctionarissen worden ingezet.

Uit de gemiddelde scores voor de factor 'adspiranten vormen in de praktijk een belasting voor het team' blijkt dat de adspiranten gemiddeld van mening zijn in de praktijk geen belasting te vormen voor het team waarin zij het praktijkdeel van de opleiding doorlopen. Adspiranten van de opleiding tot politiemedewerker blijken hierbij significant iets negatiever dan adspiranten van de opleidingen tot allround politiemedewerker en politiekundige bachelor, maar de verschillen zijn vrij klein. De gemiddelde scores op stelling 5, 'als adspiraant draag ik duidelijk bij aan het teamfunctioneren', tonen aan dat de meeste adspiranten ook van mening zijn in de praktijk bij te dragen aan het functioneren van het team waarin zij het praktijkdeel van de opleiding doorlopen, maar adspiranten van de opleidingen tot politiekundige bachelor en politiekundige master zijn hier significant negatiever dan adspiranten van de drie opleidingen op MBO-niveau.

2.5.2 Mening over politieonderwijs

In tabel 2.9 staan de gemiddelde antwoordscores van adspiranten op de factoren en afzonderlijke stellingen die betrekking hebben op de kwaliteit van het politieonderwijs.

Tabel 2.9 Gemiddelde scores stellingen kwaliteit politieonderwijs per opleidingsniveau

	2	3	4	5	6
De aansluiting tussen opleiding en praktijk is goed	3,56 (0,65)	3,53 (0,55)	3,38 (0,58)	3,15 (0,58)	3,22 (0,68)
De vormgeving van het huidige duaal onderwijs is goed	3,74 (0,76)	3,68 (0,86)	3,52 (1,05)	3,96 (0,78)	4,17 (0,65)
In het algemeen zijn anderen in het team zich bewust van het feit dat ik in opleiding ben	3,73 (0,92)	3,82 (0,76)	3,82 (0,79)	3,87 (0,66)	3,90 (0,89)

Per cel: M (SD). M gebaseerd op antwoordschaal: 1 = helemaal mee oneens, 2 = mee oneens, 3 = niet mee eens / niet mee oneens, 4 = mee eens, 5 = helemaal mee eens. Adspiraant respondenten: 2 = assistent politiemedewerker, 3 = politiemedewerker, 4 = allround politiemedewerker, 5 = politiekundige bachelor, 6 = politiekundige master.

Uit de gemiddelde scores blijken adspiranten redelijk tevreden over de aansluiting tussen opleiding (op locatie van de politieacademie) en de praktijk van het team/korps. Zij vinden de vormgeving van het onderwijs wel goed, en hebben daarnaast de indruk dat anderen in het team zich bewust zijn van het feit dat de adspiranten nog in opleiding zijn.

Opmerkelijk is dat adspiranten die deelnemen aan de opleidingen tot politiekundige bachelor en politiekundige master de aansluiting tussen opleiding en praktijk significant lager beoordelen dan adspiranten van de opleidingen tot assistent politiemedewerker en politiemedewerker, maar de vormgeving van het onderwijs tegelijkertijd een betere beoordeling geven dan adspiranten van de opleidingen tot politiemedewerker en allround politiemedewerker. Een mogelijke verklaring is dat de vormgeving van het duale onderwijs voor studenten op HBO- en WO-niveau nog relatief nieuw is, maar dat daardoor tegelijkertijd nog een slag te maken is naar afstemming tussen

opleiding en praktijk voor deze niveaus. Het is mogelijk dat juist deze studenten in de praktijk van het politiewerk nog nadrukkelijker moeten zoeken naar een eigen positie dan adspiranten van de andere opleidingsniveaus, mede omdat ook de korpsen en teams zelf in mindere mate bekend zijn met de hogere opleidingsniveaus.

2.5.3 *Relaties tussen inzet en bijdrage van adspiranten in de politiepraktijk*

Om na te gaan of er relaties bestaan tussen (oordelen over) de inzet in de praktijk en de bijdrage die adspiranten leveren aan het team en korps waarin zij werkzaam zijn, zijn een aantal correlatie analyses uitgevoerd. Deze analyses zijn uitgevoerd over de gehele groep respondenten, dus zonder daarin onderscheid te maken naar type opleiding of korps.

In de eerste plaats is gekeken naar de inzet van adspiranten in de politiepraktijk. Deze correleert – zoals mag worden verwacht met het opleidingssysteem van cumulatieve competentieopbouw – nadrukkelijk met de positie van adspiranten in de opleiding. Naarmate adspiranten verder zijn gevorderd in hun opleiding zijn zij van mening vaker op vergelijkbare wijze in de politiepraktijk te worden ingezet als andere politiefunctionarissen ($r = .40, p < .01, N = 421$)¹¹, en vinden zij in grotere mate bij te dragen aan het functioneren van het team ($r = .27, p < .01, N = 421$). Overigens blijkt ook dat naarmate adspiranten verder in de opleiding vorderen zij in de praktijk in het team meer taken gaan uitvoeren die in de opleiding (nog) niet aan de orde zijn geweest ($r = .11, P < .05, N = 421$). Vervolgens blijkt ook een behoorlijk verband tussen de wijze waarop adspiranten worden ingezet als 'gewone' politiefunctionarissen en het uitvoeren van taken die in de opleiding (nog) niet zijn behandeld ($r = .28, p < .01, N = 421$).

Kenmerken van de praktijkinzet blijken aanzienlijk te correleren met de door respondenten ervaren eigen bijdrage aan de politiepraktijk. Naarmate responderende adspiranten het idee hebben meer ingezet te worden zoals andere politiefunctionarissen hebben zij ook het idee meer bij te dragen aan het teamfunctioneren ($r = .47, p < .01, N = 421$) en minder belastend te zijn voor de kwaliteit van dat teamfunctioneren ($r = -.10, p < .05, N = 421$). Tevens hebben zij dan vaker het idee dat burgers hen in burgercontacten als reguliere politiefunctionarissen beschouwen, in plaats van als aspirant ($r = .25, p < .01, N = 241$). En hoe vaker adspiranten in de praktijk in het team/korps taken uitvoeren die zij in de opleidingen eigenlijk nog niet hebben gehad, hoe meer zij van mening zijn bij te dragen aan het functioneren van het team ($r = .14, p < .01, N = 421$). Opmerkelijk is dat naarmate adspiranten vaker taken uitvoeren die in de opleiding (nog) niet zijn behandeld, zij ook van mening zijn dat andere in het team zich bewuster zijn van het feit dat de aspirant nog in opleiding is ($r = .14, p < .01, N = 421$).

¹¹ Afzonderlijke analyses per opleidingsniveau geven praktisch dezelfde resultaten.

2.6 Verschillen tussen korpsen

Het huidige politieonderwijs is voor een belangrijk deel georganiseerd via de korpsen. Adspiranten komen bij aanvang van de opleiding in dienst van een korps, en het praktijkdeel dat door adspiranten in het eigen korps wordt doorlopen neemt ongeveer de helft van de opleidingstijd in beslag. Naast verschillen tussen opleidingsniveaus is het daarmee ook mogelijk dat korpsverschillen een rol spelen bij de inzet in de praktijk en bij bijvoorbeeld de ervaren begeleiding en de aansluiting tussen opleiding en praktijk. Om die reden is ook een aantal analyses gedaan naar mogelijke verschillen tussen korpsen. Vanwege de vrij lage aantallen respondenten in veel korpsen zijn de analyses alleen gedaan op de zes korpsen waarvan meer dan 20 adspiranten een vragenlijst hebben ingevuld – zie voor exacte aantallen respondenten per korps de tabel in bijlage 1. Daarbij is bovendien geen rekening gehouden met het niveau van respondenten. Vanwege mogelijke gevoeligheid van resultaten per korps is er daarnaast voor gekozen alleen in termen van algemene overeenkomsten en verschillen tussen korpsen toe te lichten.

In de analyses is in de eerste plaats weer gekeken naar de stellingen die betrekking hebben op de inzet van adspiranten in de werkpraktijk. Uit de resultaten komt naar voren dat respondenten verschillen ervaren in de mate waarin zij overeenkomstig andere politiefunctionarissen in het team/korps worden ingezet. Adspiranten uit meerdere korpsen wijken hierbij van elkaar af, zodat wordt geconcludeerd dat de – realiteitsgetrouwe - inzet van adspiranten mede afhankelijk is van het korps waarin men werkzaam is. Eerder kwam naar voren dat adspiranten van bijna alle opleidingsniveaus in de praktijk regelmatig taken uitvoeren die in de opleiding nog niet zijn behandeld, en ook op korpsniveau blijkt dat binnen de zes geselecteerde korpsen. Adspiranten uit twee van de zes korpsen verschillen hierbij significant.

In het algemeen zijn respondenten uit de zes korpsen tevreden over de vormgeving van het duale onderwijs, hoewel er wel wat kleine significante verschillen tussen respondenten uit verschillende korpsen zijn. Respondenten uit een van de zes korpsen zijn wel significant negatiever over de aansluiting tussen opleiding en praktijk dan respondenten uit twee andere korpsen.

Ten aanzien van de ervaren bijdrage aan het politiewerk is het opmerkelijk dat respondenten uit de twee noordelijke korpsen zichzelf als significant minder belastend ervaren voor het team waarin zij werken dan de respondenten uit de andere vier korpsen. In het algemeen geldt dat adspiranten zich als weinig tot beperkt belastend ervaren voor de kwaliteit van het functioneren van het eigen team.

2.7 Conclusie

Uit de analyses van de kwantitatieve resultaten blijkt dat adspiranten volgens het curriculum relatief veel kernopgaven moeten uitvoeren, maar dat zij in de praktijk aan een aantal daarvan (vrijwel) niet toekomen. De studenten die de opleidingen op MBO-niveau volgen, voeren vooral toezichthoudende taken uit. Andere werkzaamheden, zoals het optreden bij misdrijven of het assisteren bij forensische taken, komen vrijwel niet voor. Naarmate het opleidingsniveau van studenten hoger wordt, neemt ook de variatie in taken toe. De meeste spreiding treffen we aan bij de studenten die de politiekundige bachelor volgen. Studenten van de politiekundige master vertonen opvallend genoeg weinig variatie in taken. Naarmate adspiranten vorderen in hun opleiding gaan zij in de praktijk van het team/korps meer taken uitvoeren. Enerzijds is dat conform het duale – cumulatieve – opleidingssysteem, anderzijds blijkt echter ook dat zij met het vorderen in de opleiding meer taken gaan uitvoeren die in de opleiding (nog) niet aan de orde zijn geweest.

Gemiddeld genomen voelen de meeste adspiranten zich in de praktijk van het werk gelijkwaardig aan hun collega-politiefunctionarissen. Dit geldt in het bijzonder voor de studenten die de opleiding tot allround politiemedewerker volgen. Adspirant assistent politiemedewerkers en studenten die de politiekundige master volgen, zijn evenwel minder tevreden over de mate van gelijkwaardigheid met hun collega's. De ontevredenheid van de studenten die één van de hogere opleidingen volgen (bachelor of master) kan (deels) worden veroorzaakt door het feit dat deze opleidingen relatief nieuw zijn en de politieorganisatie nog tijd nodig heeft de werkzaamheden af te stemmen op de behoeften van de bachelor- en masteradspiranten.

De adspiranten zijn gemiddeld genomen positief over hun bijdrage aan het team of korps: ze vinden niet dat ze een belasting vormen voor de collega's en ervaren hun bijdrage aan het teamfunctioneren als positief. De studenten die de opleiding tot politiekundige bachelor en politiekundige master volgen, de twee hoogste opleidingsniveaus, beoordelen hun bijdrage evenwel significant negatiever dan de studenten die de opleidingen op MBO-niveau volgen. Deze adspiranten zijn bovendien minder positief over de aansluiting tussen opleiding en praktijk dan de adspiranten op MBO-niveau. Al met al lijken bachelor- en masteradspiranten meer moeite te hebben hun opleiding in de praktijk tot uitdrukking te laten komen dan adspiranten van de andere opleidingsniveaus, hoewel het duale opleidingssysteem door allen positief wordt onderschreven.

Uit vergelijking van antwoorden van zes korpsen blijken beperkte korpsverschillen te bestaan. Gemiddeld genomen zijn de respondenten uit de zes korpsen tevreden over de vormgeving van het duale onderwijs, hoewel er wat kleine significante verschillen tussen respondenten uit verschillende korpsen zijn. Respondenten uit een van de zes korpsen zijn wel significant negatiever over de aansluiting tussen opleiding en praktijk dan respondenten uit twee andere korpsen.

Ten aanzien van de ervaren bijdrage aan het politiewerk is het opmerkelijk dat respondenten uit de twee noordelijke korpsen zichzelf als significant minder belastend

ervaren voor het team waarin zij werken dan de respondenten uit de andere vier korpsen.

3 Kwalitatieve resultaten door adspiranten en begeleiders

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven van de kwalitatieve onderzoeksactiviteiten die zijn ondernomen bij adspiranten en hun begeleiders en/of coaches. Deze activiteiten hebben bestaan uit individuele gesprekken met een aantal begeleiders en coaches, en uit groepsgesprekken met zowel praktijkbegeleiders als met adspiranten. Tijdens de gesprekken zijn alle vier de onderzoeksvragen aan de orde gekomen. De resultaten van gesprekken met adspiranten worden beschreven in paragraaf 3.2, resultaten van gesprekken met begeleiders en coaches staan in paragraaf 3.3.

3.2 Gesprekken met adspiranten

In maart 2010 heeft op locatie van de Politieacademie in Eindhoven een groepsgesprek met adspiranten uit de regio Midden en West Brabant plaatsgevonden. Dit groepsgesprek had tot doel zowel de eerder verkregen kwantitatieve uitkomsten te toetsen, als om nadere verdieping op deze resultaten te krijgen. De acht deelnemende adspiranten volgden op het moment van het groepsgesprek allen een van de opleidingen tot assistent politiemedewerker, politiemedewerker, of allround politiemedewerker. De fase van de opleiding waarin de adspiranten zich op dat moment bevonden varieerde van kwartiel twee tot en met kwartiel 13.

Naast dit groepsgesprek zijn tijdens de veldwerksessies, waarin is meelopen met adspiranten, informele gesprekken gevoerd met twaalf politiestudenten.

3.2.1 *Inzet als adspirant in politieteam*

Gevraagd naar de ervaring van de eigen rol in het team waarin het praktijkdeel van de opleiding wordt doorlopen geven de adspiranten unaniem aan het gevoel te hebben een significante bijdrage te leveren aan het functioneren van het team. Vooral op drukke momenten, bijvoorbeeld bij evenementen, is de inbreng van adspiranten volgens hen groot. Het gaat daarbij in ieder geval om de wat meer routinematige taken waarvoor relatief veel politie inzet wordt vereist, zoals bij verkeerscontroles, voetbalwedstrijden en in de weekenden bij uitgaansgelegenheden. De inzet voor bijvoorbeeld noodhulpdiensten lijkt te verschillen; soms draaien studenten nadrukkelijk mee, soms worden noodhulpdiensten alleen door politiefunctionarissen uitgevoerd.

Een aantal studenten is wat negatiever gestemd over de inzet in het team: tijdens een veldwerksessie met vier adspiranten bleek dat twee van hen zich in hun wijkteam *ondervraagd* voelen. Er is te weinig te doen. Dat komt deels door de locatie van

het wijkteam, in een rustig gedeelte van de stad. Maar volgens de studenten wordt de ondervraging ook veroorzaakt door een gebrek aan initiatief bij de andere leden van het wijkteam: zij zouden er niet veel 'op uit trekken' en daarbij adspiranten onder hun hoede nemen. Eén van de adspiranten vertelde dat je als beginnende student nog enthousiast aan de slag gaat, en op veel details let (hij bedoelde: op bijzonderheden letten als je te voet surveilleert). Maar het viel hem op dat andere collega's (meer ervaren dienders) liever met de auto op surveillance gaan dan te voet, en dan ook in de auto blijven, er niet uitgaan om te voet situaties te verkennen. Volgens deze student willen ze zelfs soms niet reageren op dingen die voorvallen. Deze observatie van een enigszins 'lui' wijkteam wordt bevestigd door alle vier studenten die aanwezig waren tijdens de veldwerksessie.

Soms is het zó rustig op het team, dat de studenten 'iets voor zichzelf' gaan doen om de dienst door te komen. Die rust bleek ook tijdens de meeloopdag op het betreffende wijkbureau. Het bureau is gelegen in het rustigste gedeelte van het district. Bovendien was het een koude dag, zodat de animo onder de politiemedewerkers niet groot was om de straat op te gaan. De relatieve rust gaf de onderzoeker evenwel de gelegenheid om met meerdere medewerkers informele gesprekken te voeren over de inzet van adspiranten in het team.

De meerderheid van de gesproken studenten voelt zich op het moment van onderzoek een collega binnen het team waarin zij het praktijkdeel van de opleiding doorlopen. Dat neemt niet weg dat men zeker in de eerste fase van de opleiding – de eerste praktijkkwartieren – wel een soort studentpositie heeft ervaren; vrijwel alle werkzaamheden dienen in die periode nog onder begeleiding plaats te vinden. Naarmate er meer werkzaamheden zelfstandig uitgevoerd kunnen worden en men bekender raakt bij anderen in het team gaan de meeste studenten zich wel steeds meer een reguliere collega in het team voelen. De adspiranten die de opleiding bijna hebben afgerond, voelen zich volwaardig politiefunctionaris, zo wordt bijvoorbeeld aangegeven dat men in die fase wel eens als vraagbaak ten aanzien van de meest recente kennis voor andere politiefunctionarissen dient.

De adspiranten worden in de opleidingstrajecten begeleid door praktijkcoaches en een trajectbegeleider; praktijkcoaches verzorgen de dagelijkse praktijkbegeleiding in teams/korpsen, trajectbegeleiders houden op afstand het opleidingstraject als geheel in het oog. De ervaringen met die begeleiding zijn in het algemeen positief.

3.2.2 Knelpunten en risico's bij inzet van adspiranten?

Ten aanzien van mogelijke knelpunten en risico's bij de inzet van adspiranten is onderscheid gemaakt tussen interne organisatie en aansturing enerzijds en externe acceptatie anderzijds. Refererend aan interne organisatie en aansturing/afstemming verwijzen meerdere studenten naar de koppeling van school en praktijk; deze vindt onder andere plaats doordat adspiranten tijdens het praktijkdeel bijvoorbeeld opdrachten voor school dienen uit te voeren. Hoewel de meerderheid van mening is dat de afstemming tussen school en praktijk goed verloopt, wordt incidenteel aangegeven dat er in het team/korps niet altijd rekening wordt gehouden met bijvoorbeeld voor school te verrichten opdrachten. Ook zijn coaches bijvoorbeeld niet altijd op de

hoogte van wat er in de opleiding getoetst wordt, en hoe examens in elkaar zitten. Aan de andere kant kan het gebeuren dat men in de praktijk betrokken raakt bij een zaak die doorloopt tijdens de schoolperiode, zodat er in die periode ook nog wel eens bezoeken aan het team plaatsvinden.

Trajectbegeleiders en coaches hebben een belangrijke rol in het afstemmen van werkzaamheden voor praktijk en school, daarnaast geven de deelnemers aan dat het van belang is eigen initiatief te nemen. Er wordt in de praktijk wel rekening gehouden met de fase in de opleiding waarin adspiranten zich bevinden; men heeft in dit korps bijvoorbeeld niet het idee in de praktijk taken uit te voeren die in de opleiding nog niet aan de orde zijn geweest. Tegelijkertijd kan het – afhankelijk van bijvoorbeeld de organisatie van het korps – soms wel lastig zijn betrokken te worden bij taken die voor de opleiding noodzakelijk zijn. Doordat noodhulp in dit korps door aparte teams wordt uitgevoerd kan het enige moeite kosten hierin mee te draaien, maar in het algemeen komt men er met hulp van coaches en trajectbegeleiders wel uit.

Op de vraag naar knelpunten refereren enkele studenten aan de uitval van lessen tijdens de schoolkwartelen; door een beperkt aantal lesuren en uitval van lessen zitten studenten tijdens de schoolkwartelen vaak thuis, terwijl ze het idee hebben dat die tijd beter in het team/korps besteed kan worden. Door bijvoorbeeld een dag per week naar het team te blijven gaan blijft de band met de praktijk tijdens het schoolkwartiel sterker. In overleg met de trajectbegeleider wordt er ook tijdens schoolkwartelen soms wel meegedraaid in de praktijk, bijvoorbeeld tijdens drukke perioden zoals carnaval.

Hoewel adspiranten zichzelf in het algemeen niet als belastend voor het team ervaren, wordt door sommigen aangegeven dat die belasting wel (mede) afhankelijk is van de situatie in het team. Een voorbeeld is dat er in een team te weinig coaches waren voor het aantal adspiranten, waardoor adspiranten zelf op zoek moesten naar mogelijkheden om bijvoorbeeld met collega's 'naar buiten' te gaan. Een ander voorbeeld is dat het zowel door adspiranten als collega-politiefunctionarissen als vreemd wordt ervaren om een 'overbodige' derde persoon tijdens een surveillancedienst mee te nemen, terwijl dat voor adspiranten soms de enige mogelijkheid is om met nieuwe taken in aanraking te komen. In dergelijke situaties ervaren adspiranten de eigen aanwezigheid en inbreng soms zodoende wel als belastend voor het team. Het komt ook voor dat er te weinig werk is voor de adspiranten, zodat zij het gevoel krijgen dat ze met een 'klusje' de straat op worden gestuurd, zoals twee studenten uit Rotterdam verwoordden tijdens de veldwerksessie: er kwam een melding van een bewoner dat er auto's zonder kentekenplaten in de straat stonden geparkeerd. De adspiranten kregen van hun chef opdracht de auto's te onderzoeken en verslag uit te brengen. Volgens hen was dit een taak die even goed telefonisch (met de betreffende bewoner) afgedaan had kunnen worden, maar werden ze er dit keer op af gestuurd omdat er een onderzoeker meeliep. Een andere verklaring zou wederom de betrekkelijke rust van het wijkteam kunnen zijn: de enige andere melding van de betreffende dag was die van een achtergelaten, afgesloten kinderfietsje in een straat. De melding kwam van een bewoner die het fietsje niet herkende. Een adspirant ging er met een brigadier per surveillancewagen op af en constateerde dat het fietsje een leuke band

had. Vervolgens werd met de surveillancewagen een ronde gemaakt langs bekende 'foutparkeer'locaties, waar door de adspirant en de brigadier in totaal een tiental bekeuringen werd uitgeschreven. Tussen de brigadier en de adspirant was in het uitvoeren van de taken geen verschil te bemerken: beiden deden hetzelfde werk, waarbij de brigadier (die op de passagiersstoel zat, de adspirant bestuurde de auto) af en toe burgers aansprak op hun verkeersgedrag.

Met het voorbeeld van de derde persoon in een dienst, wordt ook verwezen naar mogelijke knelpunten in de externe acceptatie van adspiranten. Enkele adspiranten geven aan dat burgers een derde persoon tijdens een dienst herkennen als adspirant, en hier soms ook op- en aanmerkingen bij geven. Een enkeling geeft aan dat sommige (groepen) jongeren adspiranten herkennen aan het aantal strepen op het uniform, tegelijkertijd wordt hierbij genuanceerd dat de behandeling door burgers mede afhangt van het gedrag, de manier van optreden, en bijvoorbeeld uitstraling en houdingsaspecten van de adspirant.

3.3 Gesprekken met trajectbegeleiders en –coaches

Om inzicht te verkrijgen in de 'praktische' consequenties van de inzet van politieadspiranten in korpsen (in tegenstelling tot de beleidsmatiger invalshoek van de korpsleiding), zijn interviews en een groepsgesprek gehouden met praktijkcoaches en trajectbegeleiders uit de districten Midden- en West-Brabant, Rotterdam-Noord, Amsterdam-West en Almere-Lelystad. De trajectbegeleiders monitoren het gehele werken en leren traject van de adspiranten en kunnen worden omschreven als de evenknie van de procesbegeleiders op de politieacademie. De trajectbegeleiders zijn vrijgesteld van het reguliere politiewerk en rapporteren rechtstreeks aan de districtschef. De praktijkcoaches bevinden zich dicht op de dagelijkse praktijkuitvoering van adspiranten, dichter dan trajectbegeleiders. De praktijkcoaches zijn meestal vrijgesteld van andere taken en kunnen zich dan volledig op de coaching van adspiranten richten, hoewel dit van korps tot korps kan verschillen. Een van de praktijkcoaches geeft aan dat diens taken gericht zijn op het monitoren van de inhoudelijke uitvoering van werk alsmede studie, maar ook op het in de gaten houden van bijvoorbeeld houdings- en gedragsaspecten van adspiranten.

Als voordeel van het huidige systeem ervaren de begeleiders en coaches dat studenten snel de praktijk ingaan; behalve dat de praktijk veel leermogelijkheden biedt zorgt dit ook voor een betere koppeling en aansluiting tussen theorie en werk. Daarnaast raken adspiranten zo snel bekend met de politiecultuur.

3.3.1 *Inzet van adspiranten in de praktijk*

Uit de gesprekken met begeleiders en coaches komt naar voren dat adspiranten in de praktijk een aanzienlijke bijdrage aan de uitvoering van het politiewerk leveren, in het bijzonder bij taken waarvoor veel mankracht wordt vereist. Als voorbeeld geeft men aan dat mogelijk wel 75% van de uitvoering van alcoholcontroles door adspiranten wordt gedaan. Uiteraard is de fase van de opleiding sterk bepalend voor de mo-

gelijkheden adspiranten in de praktijk in te zetten. Volgens twee praktijkbegeleiders “draait de Nederlandse politie niet zonder adspiranten”, zowel wat betreft de inhoud van hun inbreng, als het volume. Volgens de begeleiders nemen adspiranten hun werk serieus en profiteert het wijkteam als geheel daarvan. Ze zijn ‘het (gratis) blauw’ op straat, de ogen en oren in de wijk.

Op de vraag of er gesproken kan worden van een omslagpunt in de opleiding noemt een van de coaches het tiende kwartiel, dat is het kwartiel vanaf welk men gekwalificeerd is om aan noodhulpdiensten deel te nemen. Vooral adspiranten zelf ervaren dit als een belangrijk moment. Een begeleider licht toe: “Uiteindelijk hebben ze [de adspiranten] wel een meerwaarde. Maar dat is pas na twee jaar, als ze de noodhulp gaan doen. Dan werken ze echt op de werkvloer, zonder coach. Dan voelen ze zich erbij horen.”

Ondanks de ruime inzet van adspiranten constateert een praktijkcoach wel een verschil in assertiviteit tussen adspiranten en politiefunctionarissen. Een begeleider vult aan: “We hebben een personeelstekort in het korps, dus de adspiranten worden ingezet voor de saaie dingen, ze zijn bijvoorbeeld ‘chef hek’ [bij het handhaven van evenementen de dranghekken in de gaten houden]. Als ik niet op kantoor ben en de studenten lopen hier rond, dan hebben ze niets te doen. (...) Er zijn wel studenten die erover klagen dat ze zich niet serieus genomen voelen, maar ze moeten ook zelf initiatief nemen. Het is best moeilijk om daarin de ideale situatie te creëren.” Een plaatsvervangend districtschef erkent dat de studenten soms “klein worden gehouden (...). Ze hebben een andere denkkraft dan agenten die de oude opleiding hebben gedaan. Ze kunnen probleemgericht werken. Dat kan wel aansluitingsproblemen geven, en ook spanning (...). Een aantal adspiranten is buurtagent geworden. Zij maken dus snel carrière. Ik proef nog niet in mijn district: “wat kunnen ze al wel?” Het [de inzet van adspiranten] wordt eerder negatief gezien: “jij komt net kijken”.

De ‘ontvangst’ van adspiranten in het team of in het korps en de mate waarin zij aansluiting voelen met hun collega’s vormt een belangrijk aspect van de opleiding en van het werken bij de politie. Uit de gesprekken en het veldwerk blijkt dat het niet gemakkelijk is om precies en feitelijk vast te stellen over welke vaardigheden een adspirant dient te beschikken om geschikt te zijn voor het politievak. Enerzijds moet een adspirant niet te timide zijn en voor zichzelf kunnen opkomen, anderzijds wordt teveel bravoure niet op prijs gesteld en moeten de studenten ‘hun plaats’ weten. Sommige adspiranten zijn erg jong als ze aan de opleiding beginnen en ontberen dan een voor het werk minimaal noodzakelijke hoeveelheid volwassenheid. Hun oudere collega’s hebben dan soms het gevoel dat adspiranten nog moeten worden opgevoed, zoals verderop in deze rapportage ook nog aan de orde zal komen. Of er is ontevredenheid over het ‘gemak’ waarmee tegenwoordig de opleiding gehaald kan worden, door de vele herkansingsmogelijkheden. Volgens een oudere collega die op een van de veldwerkdagen gesproken wordt, zou het niet meer mogelijk moeten zijn dat adspiranten vaker een examen herkansen. Hij vindt dat het niveau van de organisatie daardoor naar beneden gaat.

De uitgebreide selectieprocedure die aan de aanstelling van een adspirant vooraf gaat, kan niet voorkomen dat er studenten aan de opleiding beginnen die uiteindelijk

hun draai niet vinden in de politieorganisatie.¹² Vanwege het personeelsgebrek komt de selectie bovendien onder druk te staan, aldus een van de praktijkcoaches: “Omdat we met een personeelstekort zitten, moeten we alles aannemen wat we kunnen aannemen”.

Vragen naar de mate van aansluiting bij de politieorganisatie, naar de noodzaak van een aangeboren ‘talent’ voor het politiewerk om de opleiding gemakkelijker te volbrengen en naar decepties over de aard van het werk en, mogelijk, collega’s, zijn in het kader van dit onderzoek niet aan de orde kunnen komen. Tussen de regels door zijn ze evenwel voelbaar. Een relevante vraag is dan ook hoe adspiranten zich voorbereiden op en zich handhaven in ‘de politiecultuur’, die bekend staat als hard, masculien en als een gesloten ‘old boys network’.¹³

3.3.2 *Knelpunten en risico’s*

Een enkele praktijkcoach merkt op dat de 3-maandse praktijkperioden binnen de korpsen soms als kort worden ervaren; op het moment dat een adspirant goed ingewerkt raakt zijn de drie maanden weer voorbij. Dat betekent ook dat taken waaraan adspiranten werken soms blijven liggen tot een volgende praktijkperiode.

De eigen betrokkenheid bij opleidingstrajecten van adspiranten wordt door coaches wisselend ervaren. Een deel geeft aan goed zicht te hebben op de voortgang van de adspiranten, ook op het deel van de opleiding dat op school wordt doorlopen. Deze coaches hebben vaak ook contact met bijvoorbeeld leerprocesbegeleiders van de politieacademie. Incidenteel wordt echter ook aangegeven dat het lastig is goed zicht te hebben en houden op de voortgang van adspiranten tijdens schoolperioden. De uitwisseling van informatie over de vorderingen van de student in het instituut liet te wensen over, maar, zo erkennen twee praktijkbegeleiders: “wij moeten zelf ook aan dossiervorming doen.” Met andere woorden: in de begindagen van het duale onderwijssysteem was er aan beide zijden van het werken en leren (bij de academie en bij de korpsen) nog een professionaliseringsslag te maken.

Een trajectbegeleider is kritisch over de aansluiting tussen wat er geleerd wordt ‘op school’ en wat er gedaan moet worden in het korps: “Ik vind de schoolse kant van de opleiding nog niet praktijkgericht genoeg. De studenten hebben daar niet voldoende geleerd als ze weer bij ons in het korps komen. Ze leren alles in de praktijk, en niet op school.” Ook wordt er, door begeleiders en door studenten, geklaagd over de inrichting van de opleiding: er zouden te weinig contacturen zijn, teveel zelfstudie en de opleiding zou te lang zijn, zowel voor het korps, omdat het lang duurt voordat een student goed inzetbaar is, en ook voor de studenten, die ‘opleidingsmoe’ zouden worden. “De studenten van nu willen naar buiten, boeven vangen, ze willen niet achter de boeken zitten”, aldus een van de begeleiders.

¹² Ongeveer 17 procent van de studenten maakt de opleiding niet af (*NRC Handelsblad* 5 juni 2010: Blauw op school; reportage politieacademie).

¹³ Zie voor voorbeelden van onderzoek naar kenmerken van de politiecultuur onder andere Meijs en Roza, 2010; Van der Torre, 2007; Wierda, 2005 en Koren et al. 2010.

Begeleiders en coaches ervaren weinig knelpunten in de afstemming tussen taken waarvoor men gekwalificeerd is en taken die in de praktijk van adspiranten worden gevraagd. Als er hierover al knelpunten bestaan dan hebben deze naar mening van geïnterviewden meestal betrekking op de wens van adspiranten om in de praktijk meer te doen dan waarvoor ze zijn gekwalificeerd, maar dit wordt door niemand als groot knelpunt ervaren. Wel neemt – naarmate adspiranten vorderen in de opleiding – de druk vanuit het korps om adspiranten meer dagen in te zetten dan mogelijk vanuit de opleiding soms toe. Dat houdt in dat er door begeleiders, coaches en anderen in de korpsen goed moet worden gesproken over welke tijd aan studie en aan het werk besteed kan worden, maar men komt daar tot op heden wel uit. Adspiranten hebben daarin zelf uiteraard ook een rol.

Uit de interviews met de begeleiders en de coaches blijkt dat studenten in de eerste kwartelen van de opleiding nog moeten worden 'opgevoed': zoals eerder vermeld, gaat het veelal om jonge studenten, die nog bij hun ouders thuis wonen en weinig ervaring hebben met zelfstandig leven en werken. Er wordt in die fase van de opleiding dan ook veel tijd besteed aan het introduceren van de gedragsregels en het integriteitsbeleid. Een begeleider vertelde dat hij soms een bedankbrief ontvangt van de ouders van een aspirant, waarin ze hem bedanken voor het helpen opvoeden van hun kind.

Tot slot kan de begeleiding als een knelpunt worden gezien, althans in sommige korpsen. Alle oudere politiefunctionarissen vanaf een bepaalde salarisschaal worden geacht studenten te coachen. Dat geeft in de praktijk soms wat strubbelingen, zoals een begeleider toelicht: "Alle professionals vanaf schaal 8 hebben in hun takenpakket dat ze studenten moeten coachen. Dat zijn best veel mensen, maar niet iedereen heeft feeling voor deze taak. En je wordt er niet voor vrijgemaakt: je moet het naast je andere werk doen." Daar komt dan nog bij dat adspiranten geen vaste coach hebben: ieder korpskwartel wordt een andere coach aan hen toegevoegd, en vaak wisselen studenten in de opleiding nog van wijkteam, met weer andere coaches als gevolg. In een recent onderzoek naar coaching bij de politie werd precies deze kwestie – onvoldoende toerusting van coaches – als knelpunt geconstateerd.¹⁴

Tijdens het veldwerk kwamen de uitdagingen van goed coachen terug. Een van de onderzoekers was een dag aanwezig op een wijkbureau van politie in een grote stad. Het was een rustige dag en dat gaf de dienstdoende adspiranten de gelegenheid alvast te oefenen voor een examen 'verdachteverhoor' in het kader van de Wet Wapens en Munitie, dat zij korte tijd later moesten herkansen.¹⁵ Een op het wijkbureau aanwezige collega speelt welwillend (en met overtuiging) verdachte. Er is ook een praktijkcoach aanwezig, wat de adspiranten zichtbaar nerveus maakt. Eerder op de

¹⁴ Zie Anna Geitsis-Luscombe, *Coaching bij de politie. In het district Breda van het korps Midden- en West Brabant en in het district Noord van het korps Rotterdam-Rijmond*. Rotterdam: Politieacademie, Faculteit Algemene Politiekunde, 2009, p. 14.

¹⁵ De adspiranten hadden het examen tijdens hun instituutskwartel op de politieacademie afgelegd en waren gezakt. Tijdens een rustig moment op het wijkbureau (dus tijdens een praktijkkwartel) kregen ze de gelegenheid nog eens te oefenen. Dat is een goed voorbeeld van flexibel omgaan met opleidingstijd en het laten vervloeien van de grenzen tussen 'school' en praktijk.

dag hebben ze de onderzoeker verteld dat het heel moeilijk is om je goed voor te bereiden op een praktijkexamen, omdat de toetscriteria niet helder vast lijken te staan en iedere individuele examinerator weer op andere aspecten let. Eén adspirant bestudeerde ter voorbereiding op zijn examens de bezwaarschriften die (gezakke) medestudenten hadden ingediend bij de Politieacademie.

Het valt de onderzoeker op dat het oefenverhoor traag verloopt: de studenten stellen veel zogeheten sociale vragen aan de verdachte (om hem op zijn gemak te stellen) en komen maar langzaam *to the point*. Het lijkt erop dat ze erg onzeker zijn, sterk willen vasthouden aan wat ze geleerd is over de opbouw van een goed verhoor: eerst informeren naar het leven van de verdachte en dan naar het delict toewerken. Ze komen er niet goed uit en krijgen feedback van de praktijkcoach. Hij redeneert evenwel sterk vanuit zijn eigen ervaringen, en kan de studenten niet goed *abstract* uitleggen wat van belang is in een dergelijk verhoor. Dat geeft je als onderzoeker het ongemakkelijke gevoel dat niet alleen de studenten niet goed weten wat ze moeten doen, maar dat ze ook geen goede sturing krijgen van de docenten.

3.4 Conclusie

Uit het kwalitatieve onderzoeksgedeelte blijkt dat adspiranten over het algemeen tevreden zijn over het praktijkgedeelte van hun opleiding. Ze zijn van mening dat ze een belangrijke bijdrage leveren aan het functioneren van het team en het korps. De tevredenheid van studenten wisselt per korps, en binnen een korps weer per wijkteam. Sommige studenten voelen zich ondervraagd, in het bijzonder als ze gestationeerd zijn op een rustig wijkteam, waar (te) weinig coaches aanwezig zijn voor de dagelijkse begeleiding. Van studenten wordt eigen initiatief verwacht bij het functioneren in het team, maar niet alle studenten kunnen en willen dat initiatief tonen. Volgens de adspiranten verloopt het contact met de politieacademie goed, zij het dat op sommige terreinen verbetering mogelijk is. Zo zijn er erg weinig contacturen en wordt de opleiding als 'lang' ervaren. Studenten zouden graag de overschietende contacturen in het korps of het team inzetten, zodat de aansluiting tussen school en praktijk nog beter verloopt. Ook zou de uitwisseling van informatie tussen de academie en het korps beter kunnen, zodat ook coaches op de hoogte zijn van de vereisten voor examens en de academie de opdrachten die studenten moeten uitvoeren, beter kunnen afstemmen op de werkzaamheden in het korps.

Trajectbegeleiders en coaches zijn eveneens tevreden over de inzet van adspiranten. Vooral vanwege hun volume geven ze een extra 'boost' aan een team of korps. Studenten kunnen al vanaf het eerste praktijkkwartiel (onder begeleiding) op straat worden ingezet, waardoor de ze een concrete invulling geven aan 'blauw op straat' en voor een team 'de ogen en oren' in de wijk vormen. Ook nemen studenten veel toezichttaken voor hun rekening.

Aan de inzet van adspiranten kleven evenwel ook nadelen: in het begin van de opleiding hebben studenten nog veel begeleiding nodig, waardoor ze belastend zijn voor het team. De coaching van studenten kan nog verbeterd worden, omdat het nu een taak is voor vrijwel alle politiefunctionarissen, zonder onderscheid te maken naar mensen die voor coaching geschikt zouden zijn. De coachingstaak is bovendien

breed van aard: het gaat niet alleen om begeleiding bij het leren van het politievak als zodanig, maar er moet ook worden 'opgevoed', omdat veel adspiranten nog jong en 'speels' zijn.

Daarnaast wordt er kritiek geuit op de politieacademie, die zich te weinig zou bemoeien met de praktijkkant van de opleiding en waarmee de uitwisseling van informatie, bijvoorbeeld over de voortgang van de individuele adspirant, hapert. Ook zouden de studenten op de academie onvoldoende worden voorbereid op het praktijkkwartiel, zodat de studenten na een instituutskwartiel de praktijktaken eigenlijk nog niet naar behoren kunnen uitvoeren.

4 Inzet van politieadspiranten vanuit beleids- en burgerperspectief

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt specifiek ingegaan op de praktijkinzet van aspiranten zoals deze wordt ervaren door beleidsbepalers (4.2 en 4.3) en door burgers. In paragraaf 4.2 worden de resultaten van gesprekken met betrokkenen uit korpsleidingen beschreven, in paragraaf 4.4 de resultaten van interviews met een aantal burgers. Het hoofdstuk wordt in paragraaf 4.5 afgesloten met conclusies.

4.2 Interviews met korpsleiding

Er zijn interviews gehouden met een districtschef, een plaatsvervangend districtschef en een plaatsvervangend korpschef. Deze interviews waren bedoeld om inzicht te verkrijgen in de visie van de korpsleiding op de inzet van politieadspiranten in de praktijk van het politiewerk. Aan de respondenten is gevraagd op welke wijze zij met aspiranten te maken krijgen, hoe aspiranten in de praktijk van het politiewerk worden ingezet, in hoeverre de inzet van aspiranten een bijdrage levert aan het takenpakket van het korps, in welk opzicht en in welke mate de inzet van aspiranten een meerwaarde betekent voor het politiewerk in de praktijk en welke consequenties het duale systeem heeft voor het plannen en uitvoeren van het politiewerk.

4.2.1 Inzet(baarheid) van aspiranten

Uit de interviews blijkt dat de korpsleiding van enige afstand betrokken is bij de inzet van de aspiranten: bij het inzichtelijk maken van de behoefte in de verschillende wijkteams enerzijds en het aanbod van aspiranten anderzijds. De korpsleiding beschouwt de inzet van aspiranten duidelijk als een meerwaarde: de studenten zijn 'het blauw op straat' en ze geven de wijkteams meer armslag in het uitvoeren van het politiewerk. De aspiranten worden ingezet om toezicht te houden en als vooruitgeschoven posten om te surveilleren op scholen, op de markt en in winkelcentra. "Zeker als ze wat verder komen in de opleiding kunnen ze dit goed", aldus de plaatsvervangend korpschef van Flevoland.

Toch is ook duidelijk dat de inzetbaarheid van de aspiranten toeneemt naarmate ze vorderen in de opleiding: vanaf het moment dat de aspiranten bevoegd zijn de noodhulpdiensten mee te draaien, leveren ze voor het korps het meest op. Dat is halverwege de opleiding, in het achtste kwartiel. De studenten zijn dan zo'n twee jaar met de opleiding bezig. Jongere studenten zijn minder zelfstandig en hebben meer begeleiding nodig. In Amsterdam-West worden zij vooral ingezet op de zogenoemde intake & service taken aan de balie in het bureau. Deze studenten houden zich dan onder andere bezig met het opnemen en verwerken van aangiften door burgers.

De inzet van adspiranten verloopt niet altijd vlekkeloos: soms is het onduidelijk voor medewerkers voor welke taken een student kan of mag worden ingezet. Ondervraging van studenten komt dan ook voor, onder andere in Amsterdam-West, waar te veel studenten zijn voor het beschikbare werk, vooral in de noodhulp.

In Flevoland zou zowel onder- als overvraging van studenten voorkomen, waarbij overvraging een gevolg zou zijn van onvoldoende oplettendheid van de praktijkcoaches. Overigens heeft overvraging in geen van de korpsen tot gevaarlijke situaties geleid, en daar wordt ook strikt op gelet: "De studenten zijn gretig, je moet ze temperen. Dilemma's [een student inzetten voor een taak die hij of zij eigenlijk nog niet mag uitvoeren] komen niet voor. We werken in de noodhulp altijd met ervaren collega's. In de wijkteams doen zich die dilemma's wel voor: daar moet je wel voldoende begeleiding hebben. Het is echter nooit kritiek geweest."

Hoewel er door korpsen voorzichtig wordt omgegaan met het inzetten van adspiranten, zijn extreme voorvallen, waarbij ook adspiranten kunnen worden betrokken, niet uit te sluiten. In oktober 2007 raakten twee agentes ernstig gewond toen een verwarde man het politiebureau op het August Allebéplein in de Amsterdamse wijk Slotervaart binnendrong en op de aanwezige agenten in stak. Een van de slachtoffers was een adspirant. In augustus 2009 werd een politiestudent (die daartoe de competenties had verworven) ingezet bij de strandrellen in Hoek van Holland.

4.2.2 *Knelpunten*

Naast de kwestie van over- en ondervraging is de praktijkbegeleiding van de studenten soms lastig te organiseren: de adspirant wordt vanaf de dag dat hij of zij in dienst komt gekoppeld aan een meer ervaren collega, maar de roosters van de beide functionarissen kunnen verschillen. Studenten klagen dan ook soms over gebrekkige begeleiding. Voor het begeleiden van studenten in de beginfase van de opleiding was in Amsterdam gedurende enige tijd niet veel animo, maar daar is volgens de korpsleiding inmiddels verandering in gekomen.

De korpsleiding zet zich in om de inzet van adspiranten zo optimaal mogelijk te doen verlopen. Een knelpunt daarbij is voor het district Amsterdam-West en het korps Flevoland dat adspiranten in de formatie van een wijkteam of een district worden meegeteld als 'volwaardige' politiemedewerkers, terwijl zij nog niet alle taken mogen of kunnen doen. Bovendien is voor adspiranten begeleiding noodzakelijk, zodat meer ervaren collega's minder tijd over houden voor het uitvoerende politiewerk. Een bijna afgestudeerde student (in het laatste jaar van de opleiding), wordt voor veertig procent meegeteld in de personele bezetting. In het korps Flevoland was ten tijde van het onderzoek tien procent van de medewerkers in opleiding. Omdat adspiranten vooral worden ingezet in de basiseenheden, zijn dat de onderdelen van de politieorganisatie die onevenredig zwaar worden getroffen.

Teveel adspiranten gaat ten koste van de begeleiding van de studenten. Een praktijkbegeleider geeft te kennen dat negen studenten per twee collega's de ideale verhouding zou zijn. Een plaatsvervangend districtschef noemt een verhouding van een kwart adspiranten op de totale korpsomvang: "Wij hadden een keer 25 adspiranten in een wijkteam en ongeveer 900 à 1000 in het gehele korps. Dat was teveel, het omslagpunt zit bij ongeveer zes adspiranten per wijkteam. Er werd geklaagd door de

begeleiders dat ze nergens meer aan toe kwamen omdat ze fulltime aan het begeleiden waren. De studenten klaagden over te weinig begeleiding.”

Een ander knelpunt dat door de korpsleiding wordt gemeld is het (in hun ogen) tamelijk strikte regime van de politieacademie, dat voorschrijft dat adspiranten in een bepaalde fase van de opleiding bepaalde proeven van bekwaamheid moeten afleggen. De plaatsvervangend korpschef Flevoland geeft het voorbeeld van een proeve van bekwaamheid voor het in goede banen leiden van de veiligheid rondom een evenement: “... en dat moet per se in februari. Maar dan is er geen evenement voorhanden. Die indeling geeft spanning op de verhouding tussen kwalificaties en de vraag wanneer je de adspiranten kunt gaan inplannen in de basiseenheid.” Een ander voorbeeld komt uit Rotterdam: “School en praktijk sluiten goed aan, maar soms is de school iets te rigide. Dat kan afbreuk doen aan onze goede contacten met het publiek. De studenten moeten bijvoorbeeld hun proeve ‘milieu’ halen en gaan dan burgers bekeuren die schuin oversteken over een grasstrook.”

De korpsleiding is unaniem ontevreden over de duur van de opleiding: die is te lang en biedt te weinig mogelijkheden voor flexibiliteit en maatwerk. Studenten zouden tijd overhouden omdat er weinig contacturen zijn, maar zouden die uren niet kunnen inzetten in het wijkteam van hun korps.

4.3 Interviews met burgers

In het onderzoeksplan is uitgegaan van dataverzameling bij burgers op basis van contacten met politieadspiranten in meerdere situaties, waarbij als voorstel is onderscheiden naar stads- en plattelandsregio en grensgebied en/of binnenland. De keuze voor de te benaderen korpsen is gemaakt op basis van eerdere contacten met een aantal korpsen, uiteindelijk zijn de korpsen Flevoland, Amsterdam-Amstelland, Rotterdam-Rijnmond en Midden en West Brabant bereid gevonden aan deze fase van het onderzoek mee te werken.

Om de betrouwbaarheid van gegevens te waarborgen is als uitgangspunt gesteld dat alleen burgers zouden worden betrokken die daadwerkelijk in aanraking zijn gekomen met een of meerdere adspiranten. Om die reden is ervoor gekozen de onderzoekers zo dicht mogelijk op het contact van burger met adspirant te laten volgen, en hen daartoe een dag in de praktijk mee te laten lopen met een of eventueel meerdere politieadspiranten - ongeacht de die dag voorkomende werkzaamheden. Uiteindelijk is in verschillende situaties door onderzoekers meegelopen met adspiranten, onder meer tijdens twee noodhulpdiensten, surveillances te voet, en een verkeerscontrole die als examen diende voor meerdere adspiranten. Deze situaties worden uitgebreider beschreven in bijlage 2. Direct na een burgercontact¹⁶ van de adspirant is de onderzoeker bij de burger geïntroduceerd, of heeft de onderzoeker zichzelf voorgesteld. De onderzoeker heeft daarbij kort het doel en de noodzaak van het onder-

¹⁶ Een activiteit waarbij de betreffende adspirant alleen ‘meekijkt’ met een meer ervaren agent geldt niet als een burgercontact: het moet gaan om actieve interactie tussen de adspirant en de burger.

zoek aangegeven, en de burger gevraagd om mee te werken middels een later af te nemen telefonisch interview. Deze telefonische interviews zijn enkele dagen na de afspraak afgenomen.

Voor de interpretatie van de resultaten is het van belang te onderkennen dat de meeste burgers die zijn gesproken contact hadden met adspiranten in het kader van de uitoefening van toezichttaken (de meest voorkomende werkzaamheden van adspiranten, zoals is gebleken uit hoofdstuk 2), en (dus) niet vanwege het vermoeden van het plegen van een strafbaar feit.

4.3.1 Gesprekken met burgers

Aan de burgers zijn vragen gesteld aan de hand van een interviewprotocol (semigestructureerde interviews). Uit deze gesprekken blijkt het volgende:

- De aanleiding voor het contact met de politieadspirant blijkt zeer afhankelijk van de situatie: bij een verkeerscontrole, tijdens de noodhulp of tijdens surveillancediensten. In het ene geval is de burger de initiatiefnemer tot het contact, in het andere geval de adspirant.
- Op de vraag naar de professionaliteit van de behandeling van het contact door de adspirant antwoorden negen van de tien geïnterviewde burgers positief; zij zijn allen van mening dat de uitvoering van de handelingen door de politieadspirant in professionaliteit niet onderdeed van de uitvoering zoals die verwacht kan worden van een reeds afgestudeerde politiefunctionaris. Mits politieadspiranten over de benodigde competenties beschikken en de juiste begeleiding krijgen is de meerderheid van mening dat het mogelijk moet zijn voor adspiranten om ook andere, risicovollere taken uit te voeren. Eén geïnterviewde geeft aan dat juist goede begeleiding wel doorslaggevend is bij het uitvoeren van vooral meer risicovolle taken, maar er worden geen concrete voorbeelden van taken genoemd. Eén van de deelnemers aan de verkeerscontrole geeft aan dat de bewuste controle goed verliep, maar dat soms de indruk bestaat dat er nadrukkelijk naar overtredingen wordt gezocht om adspiranten – bijvoorbeeld tijdens een examen – van een juiste taak te voorzien
- In het geval van de verkeerscontrole was de meerderheid van de ondervraagde burgers zich bewust van het feit dat zij van doen hadden met een politieadspirant. In de meeste andere situaties was dit burgers niet bekend. Eén geïnterviewde geeft aan dat een in een contact ervaren nadruk op details en het volgen van protocollen doet vermoeden dat het daarbij om een politieadspirant (in een examen) gaat, maar meer dan een indicatie is dit voor betrokkene echter niet.
- De meeste burgers zijn niet of nauwelijks bekend met het duale opleidingssysteem in het politieonderwijs (zes van de tien zijn hiermee in het geheel niet bekend, twee van tien zijn hiermee zeer beperkt bekend). Burgers die dichtbij een examenlocatie wonen of werken, zoals het geval was met het verkeersexamen, merken meer van

Observaties

Tijdens het meelopen met adspiranten en eventuele begeleiders hebben de onderzoekers ook aantekeningen gemaakt op basis van observaties van contacten tussen adspiranten en begeleiders / burgers. Hieruit komt in de eerste plaats naar voren dat

– vergelijkbaar aan de resultaten van interviews met burgers – politieadspiranten ‘op straat’ als volwaardig functionaris worden beschouwd. Tijdens het meelopen met de surveillancedienst van twee adspiranten blijkt dat deze regelmatig door burgers worden aangesproken, bovendien valt op dat veel burgers nadrukkelijk kijken naar en vaak ook oogcontact zoeken met de adspiranten. Soms wordt hierbij ook verbaal gegroet. Een van de adspiranten merkt hierover na afloop op dat dat zeker in het begin wennen was: iedereen ziet je en kijkt naar je op straat, iedereen herkent je door het uniform ook als politiemedewerker. Het uniform geeft in die zin absoluut een opvallende positie en straalt op het oog gezag uit, de adspiranten worden hiermee door burgers ook als volwaardig politiefunctionaris beschouwd. In het algemeen komt uit de observaties tijdens het meelopen in vrijwel geen enkel geval een andere benadering door burgers naar voren dan ten aanzin van reguliere politiefunctionarissen. Alleen uit de observaties tijdens en gesprekken na de verkeerscontrole blijkt dat de adspiranten ook als leerling herkend werden.

Het meelopen met de beide noodhulpdiensten bood de mogelijkheid ook de interactie tussen adspiranten en begeleiders/politiefunctionarissen te observeren. Uit die observaties komt naar voren dat beide adspiranten een ruime mate van vrijheid van de begeleider krijgen om verschillende facetten/taken van de noodhulpdienst uit te voeren. Tijdens de dienst in Almere overlegden begeleider en aspirant voorafgaande aan elk burgercontact wie dat zou gaan afhandelen, en als de aspirant dat deed kreeg hij hiervoor ook de – op het oog volledige - vrijheid. Regelmatig wordt er na een burgercontact tussen de begeleiders en de adspiranten overlegd over en gereflecteerd op de door de aspirant gevolgde werkwijze, waarbij goede en minder goede aspecten aan der orde komen. Zo wordt ook gekeken naar eventuele andere handelingsmogelijkheden. Daarbij werd overigens ook wel gereflecteerd op de werkwijze van de begeleider/ politiefunctionaris, of werd geconstateerd dat beide voor de afhandeling van een burgercontact niet geheel dezelfde procedure zouden hebben gevolgd.

De adspiranten (opleiding tot assistent politiefunctionaris) met wie tijdens een surveillancedienst is meegelopen geven in gesprek achteraf aan behoorlijk vrij te zijn in de keuze voor het vervoer waarmee zijn gaan surveilleren; auto, scooter, fiets of te voet. Enerzijds wordt deze vrijheid door henzelf als positief wordt ervaren, anderzijds geven zij tegelijkertijd aan dat de begeleiding in het team wel wat te wensen overlaat. Dit wordt door de onderzoeker mogelijk herkend tijdens het bijwonen van de afdelingsvergadering voorafgaand aan de dienst van de adspiranten. Bij dat overleg zijn naast de drie adspiranten ongeveer zes andere politiefunctionarissen aanwezig, waarbij een van hen aan het eind van de vergadering de adspiranten vraagt wat zij gaan doen die dag. Daarbij wordt ook gevraagd naar de begeleiding, maar op het antwoord van de adspiranten dat de reguliere begeleider niet aanwezig is wordt niet gereageerd. De adspiranten gaan zodoende uiteindelijk zelf de straat op om lopend te surveilleren, zonder dat hierbij is vastgesteld wie van de politiefunctionarissen van het team hen daarbij kan ondersteunen of begeleiden.

Over de verschillende observaties heen lijken factoren als leeftijd, uiterlijk en uitrusting, en het leerjaar van de opleiding ook een rol te spelen bij de positie van adspi-

ranten in de politiepraktijk. De adspiranten met wie is meegelopen tijdens de noodhulpdiensten volgen respectievelijk opleidingen tot allround politiemedewerker en de politiekundige bachelor, en bevinden zich op dat moment in de laatste fase van hun opleiding. Uit de praktijkobservaties komt naar voren dat zij in burgercontacten een positie vergelijkbaar aan die van de begeleidende politiefunctionaris te hebben, alleen tijdens het overleg tussen beiden na afloop van een burgercontact blijkt nog een hiërarchisch verschil. Tijdens de verkeerscontrole komt het verschil tussen adspiranten en politiefunctionarissen (en examinatoren) ook voor burgers vrij duidelijk naar voren, vooral door de observerende examinatoren maar mogelijk ook door bijvoorbeeld het jeugdiger uiterlijk van een aantal deelnemende adspiranten.

4.4 Conclusies

In dit hoofdstuk is ingegaan op de resultaten van gesprekken die met beleidsbepalers en burgers zijn gehouden. De respondenten van de korpsleiding zijn, evenals de trajectbegeleiders en coaches, vooral tevreden over het volume dat adspiranten betekenen in het korps of team. Er is meer blauw op straat en dat zou een positieve uitwerking hebben op de tevredenheid van burgers over de politie in hun buurt of stad.

Ook door deze respondenten wordt benadrukt dat de inzet van adspiranten vooral gaat lonen naarmate studenten verder in de opleiding komen. Hoe minder begeleiding ze nodig hebben, des te meer profiteert een team van hun aanwezigheid.

Als knelpunten die zich in de praktijk voordoen bij het inzetten van studenten worden genoemd dat het lastig is het overzicht te bewaren van wat studenten precies mogen en kunnen. Soms leidt die onoverzichtelijkheid tot overvraging of (vaker) tot ondervraging, maar echte problemen (in de zin van: een student wordt ingezet voor een taak die hij of zij nog niet mag uitvoeren) doen zich daarbij niet voor, aldus de respondenten.

Een duidelijke klacht wordt door de respondenten geuit richting de politieacademie, in het bijzonder waar het de lengte van de opleiding betreft (te lang) en de inflexibiliteit ervan: er is bijna geen maatwerk voor studenten mogelijk en van het stramen van het curriculum kan slechts met moeite worden afgeweken.

Uit de gesprekken met burgers blijkt dat negen van de tien tevreden zijn over het optreden van de adspiranten. Zij vinden dat ze professioneel zijn bejegend en dat een agent in opleiding niet onderdoet voor een reguliere politiefunctionaris. Veel burgers hadden dan ook niet in de gaten dat zij te maken hadden met een adspirant, behalve die burgers die betrokken waren bij een verkeersexamen dat de adspiranten moesten afleggen.

Uit de interviews blijkt voorts dat burgers over het algemeen weinig tot niet op de hoogte zijn van de kenmerken van de politieopleiding, althans daar geen negatieve gevolgen (onprofessionele bejegening, gevaarlijke situaties) van ondervinden. Een enkele burger ervaart dat studenten die onder begeleiding opereren, of een examen afleggen, extra 'precies' zijn en een overtreding niet of minder snel door de vingers zien.

5 Samenvatting, conclusies en aanbevelingen

In dit slothoofdstuk wordt een antwoord gegeven op de onderzoeksvragen en worden de belangrijkste bevindingen beknopt gepresenteerd. Het hoofdstuk geeft in paragraaf 5.1 eerst een korte beschrijving van een aantal beperkingen van het onderzoek, waarna in 5.2 de conclusies van het onderzoek worden beschreven. Het hoofdstuk wordt in 5.3 afgesloten met een aantal aanbevelingen.

5.1 Beperkingen van het onderzoek

Hoewel het onderzoek met zorg is uitgevoerd, dient er bij interpretatie van de resultaten rekening te worden gehouden met enkele methodologische en instrumentele beperkingen. In de eerste plaats is het kwantitatieve deel van het onderzoek beperkt tot de vraag in welke mate elk van de kernopgaven in het werk in de politiepraktijk aan de orde komt. Omdat niet bekend is in hoeverre deze kernopgaven in het werk van reeds in functie zijnde politiefunctionarissen voorkomen, kunnen geen conclusies worden getrokken over een vergelijking van de invulling van het werk van politiefunctionarissen en adspiranten. Daarnaast zijn voor het vaststellen van de frequentie van de verschillende kernopgaven subjectieve antwoordcategorieën gebruikt.

In de tweede plaats bestaat uit kwalitatieve deel van het onderzoek uit een beperkt aantal interviews en observaties. Dat maakt dat de uitkomsten van dit onderzoeks-onderdeel niet generaliseerbaar zijn en moeten worden beschouwd als een impressie van de praktijk van de inzet van politieadspiranten en als een illustratie bij de uitkomsten van het kwantitatieve onderzoeksdeel.

5.2 Samenvatting en conclusies

5.2.1 Inzet van adspiranten in de praktijk (onderzoeksvraag 1)

Uit de resultaten van de survey blijkt dat de (assistent) politiemedewerkers in opleiding, hoewel hun takenpakket bestaat uit uiteenlopende kernopgaven, zich in de praktijk vooral bezighouden met een *beperkt aantal werkzaamheden*, in het bijzonder werkzaamheden die te maken hebben met toezicht houden in het publieke domein of op de verkeersveiligheid. Naarmate het leerniveau toeneemt, wordt het uitgevoerde takenpakket gevarieerder. Zo houdt de allround politiemedewerker in opleiding zich naast toezicht houden ook bezig met optreden bij overlast, het afhandelen van verkeersongevallen en activiteiten in het kader van de jeugdzorg. Adspiranten die de opleiding politiekundige bachelor volgen, rapporteren de grootste spreiding in hun takenpakket. Vrijwel alle kernopgaven uit het curriculum komen in de praktijk aan de orde, behalve (en dat geldt ook voor de andere opleidingen) kernopgaven die te maken hebben met het handhaven van milieuwetgeving. Opvallend genoeg wijkt het ta-

kenpakket van studenten die de opleiding tot *politiekundige master* volgen in de praktijk het meest af van de kernopgaven die zij zouden moeten volgen. De studenten rapporteren dat *geen van de kernopgaven* die behoren bij de opleiding tot politiekundige master vaak voorkomt in het werk dat zij in het team of korps uitvoeren. Het lijkt erop dat bij deze studenten de afstemming van de schoolse kwartieren met de praktijkkwartieren beter kan. Die afstemming verdient evenwel ook verbetering bij de andere opleidingen. Een onderbouwing voor deze constatering kan worden gevonden in de uitlatingen van de respondenten in de interviews (korpsleiding en begeleiders). Zij vinden de opleiding over het algemeen te lang en te 'schools', in die zin dat het op school geleerde geen aansluiting vindt in de praktijk van het politiewerk (studenten blijken het geleerde niet in de praktijk te kunnen brengen). Ook zou het door de school voorgeschreven ritme van de kernopgaven te strikt en te weinig flexibel zijn.

5.2.2 Beoordeling van de inzet (onderzoeksvraag 2)

Uit de telefonische interviews die zijn afgenomen onder burgers blijkt dat zij tevreden zijn over de inzet van adspiranten. Zij voelen zich professioneel bejegend en vertrouwen erop dat de adspiranten tijdens de opleiding goed worden begeleid. De meeste burgers hebben er geen erg in dat zij met een adspirant van doen hebben en hebben voor het overige weinig concrete kennis van de aard van de opleiding en de uitvoering ervan in de praktijk. Voor adspiranten kan dat een prettige bijkomstigheid zijn, omdat zij zich dan niet bij voorbaat 'ontmaskerd' hoeven voelen, zoals bij sommige (groepen) burgers wel het geval kan zijn (zie ook hierna § 6.1.3). De korpsleiding is *qualitate qua* betrokken bij de inzet van adspiranten in de verschillende teams. Uit de interviews blijkt dat korpschefs en districtchefs profijt hebben van de inzet van adspiranten, vooral vanwege het positieve effect van 'blauw op straat' en de vernieuwing van het (soms vergrijzende) personeelsbestand. Tegelijkertijd blijkt uit de gesprekken dat de inzet van adspiranten soms hoofdbrekens oplevert, omdat, zeker in tijden van bezuiniging, de begeleiding van studenten niet altijd gemakkelijk te organiseren is en de politieorganisatie gemakkelijk teveel onder druk kan raken door een overschot aan adspiranten.

5.2.3 Knelpunten en risico's (onderzoeksvraag 3)

Op basis van de bevindingen van het onderhavige onderzoek kunnen verschillende knelpunten worden geïdentificeerd. Er zijn knelpunten die betrekking hebben op de interne politieorganisatie en de afstemming met de politieacademie. Meerdere studenten wijzen in dit verband op de soms gebrekkige koppeling van school en praktijk. Studenten dienen tijdens het praktijkdeel opdrachten voor school uit te voeren en dat verloopt niet altijd even soepel, omdat in het korps of het team niet altijd rekening wordt gehouden of kan worden gehouden met voor school te verrichten opdrachten. Ook zijn coaches niet altijd op de hoogte van wat er in de opleiding getoetst wordt, en hoe examens in elkaar zitten. Aan de andere kant kan het gebeuren dat een student in de praktijk betrokken raakt bij een zaak die doorloopt tijdens de schoolperiode, zodat er in die periode ook nog wel eens bezoeken aan het team (zouden moeten) plaatsvinden. Dit gebeurt niet, mede vanwege een 'strenge' opstelling van de politieacademie in dezen.

Trajectbegeleiders en coaches hebben een belangrijke rol in het afstemmen van werkzaamheden voor praktijk en school, daarnaast geven de deelnemers aan dat het van belang is eigen initiatief te nemen. Er wordt in de praktijk wel rekening gehouden met de fase in de opleiding waarin adspiranten zich bevinden; men heeft in de onderzochte korpsen bijvoorbeeld niet het idee in de praktijk taken uit te voeren die in de opleiding nog niet aan de orde zijn geweest. Tegelijkertijd kan het – afhankelijk van bijvoorbeeld de organisatie van het korps – soms wel lastig zijn betrokken te worden bij taken die voor de opleiding noodzakelijk zijn. Doordat noodhulp in sommige korpsen door aparte teams wordt uitgevoerd kan het enige moeite kosten hierin mee te draaien, maar in het algemeen komt men er met hulp van coaches en trajectbegeleiders wel uit.

Op de vraag naar knelpunten refereren enkele studenten aan de uitval van lessen tijdens de schoolkwartelen; door een beperkt aantal lesuren en uitval van lessen zitten studenten tijdens de schoolkwartelen vaak thuis, terwijl ze het idee hebben dat die tijd beter in het team/korps besteed kan worden. Door bijvoorbeeld een dag per week naar het team te blijven gaan blijft de band met de praktijk tijdens het schoolkwartiel sterker. In overleg met de trajectbegeleider wordt er ook tijdens schoolkwartelen soms wel meegedraaid in de praktijk, bijvoorbeeld tijdens drukke perioden zoals carnaval.

Hoewel adspiranten zichzelf in het algemeen niet als belastend voor het team ervaren, wordt door sommigen aangegeven dat die belasting wel (mede) afhankelijk is van de situatie in het team: als er te weinig coaches zijn, of te weinig werk, voelt de student zich al snel 'teveel' of ondervraagd, omdat hij of zij het idee krijgt dat er een taak 'verzonnen' moet worden. Een mogelijk knelpunt in de externe acceptatie van adspiranten is dat zij door burgers herkend kunnen worden als student en hier soms ook op- en aanmerkingen bij krijgen. Een enkeling geeft aan dat sommige (groepen) jongeren adspiranten herkennen aan het aantal strepen op het uniform, tegelijkertijd wordt hierbij genuanceerd dat de behandeling door burgers mede afhangt van het gedrag, de manier van optreden, en bijvoorbeeld uitstraling en houdingsaspecten van de adspirant. Uit de interviews met burgers om hun ervaringen met het optreden van politieadspiranten te inventariseren blijkt dat de *gemiddelde* burger niet in de gaten heeft of hij met een adspirant of een 'volleerde' politiemedewerker van doen heeft. Deze kennis kan nuttig zijn bij het inzetten van adspiranten: met intensievere begeleiding waar het gaat om contacten met (provocerende) jongeren en met minder intensieve begeleiding waar het gaat om algemene toezichthoudende activiteiten onder een gemengd samengesteld publiek.

5.2.4 Meerwaarde voor het korps (onderzoeksvraag 4)

Als het gaat om het gevoel een bijdrage te leveren aan het team of het korps, dan blijkt uit het vragenlijstonderzoek dat in het bijzonder adspiranten in de opleiding tot allround politiemedewerker van mening zijn dat zij op gelijke wijze als politiefunctionarissen worden ingezet. Adspiranten zijn voorts van mening in de praktijk geen belasting te vormen voor het team waarin zij het praktijkdeel van de opleiding doorlopen, waarbij opvalt dat degenen die de opleiding tot politiemedewerker volgen hierbij significant iets negatiever zijn dan adspiranten van de opleidingen tot allround poli-

tiemedewerker en politiekundige bachelor. Deze verschillen zijn evenwel vrij klein. Hoewel alle ondervraagde studenten te kennen geven het gevoel te hebben een positieve bijdrage te leveren aan het team of korps, zijn adspiranten van de opleidingen tot politiekundige bachelor en politiekundige master significant negatiever over hun bijdrage dan adspiranten van de drie opleidingen op MBO-niveau. Deze uitkomst werpt de vraag op of het oorspronkelijke doel van de (toentertijd tamelijk revolutionaire)¹⁷ introductie van een politiebachelor en – master die (mede) opleidt tot *uitvoerend* werk, geslaagd is. Het lijkt uit deze resultaten in ieder geval te concluderen dat de praktijk nog lang niet altijd voldoende passende taken en werkzaamheden biedt voor adspiranten op bachelor- en masterniveau.

Naarmate adspiranten verder zijn gevorderd in hun opleiding, zijn zij van mening vaker op vergelijkbare wijze in de politiepraktijk te worden ingezet als andere politiefunctionarissen, en vinden zij in grotere mate dat zij bijdragen aan het functioneren van het team. Naarmate adspiranten het idee hebben meer ingezet te worden zoals andere politiefunctionarissen hebben zij ook het idee meer bij te dragen aan het teamfunctioneren en minder belastend te zijn voor de kwaliteit van dat teamfunctioneren. Tevens hebben zij dan vaker het idee dat burgers hen in burgercontacten als reguliere politiefunctionarissen beschouwen, in plaats van als aspirant. En hoe vaker adspiranten in de praktijk in het team/korps taken uitvoeren die zij in de opleiding eigenlijk nog niet hebben gehad, hoe meer zij van mening zijn bij te dragen aan het functioneren van het team.

In de interviews en tijdens de meeloopdagen blijkt evenwel dat het functioneren van adspiranten *in de praktijk* wisselend wordt ervaren. Praktijkbegeleiders en ook de leden van de korpsleiding zijn enthousiast over de inzet van adspiranten. Dat geldt in het bijzonder voor de 'uiterlijke waarneembaarheid' van die inzet: adspiranten zijn 'het blauw' op straat en omdat ze vooral toezichhoudende taken uitvoeren, zijn ze 'de ogen en oren' van een wijkteam. Tegelijkertijd wordt erkend dat het lang duurt voordat adspiranten daadwerkelijk inzetbaar zijn, zelfstandig en zonder intensieve begeleiding. Daarvan is pas sprake als de studenten een redelijk eind gevorderd zijn in de opleiding en met de noodhulp kunnen meedraaien (na twee jaar opleiding). Vóór die tijd zijn de adspiranten relatief gezien een (grotere) belasting voor het korps omdat ze dan nog veel begeleiding nodig hebben en nog weinig zelfstandig kunnen werken.

Uit de interviews met de adspiranten blijkt dat zij zich soms *ondervraagd* voelen, zeker als ze zijn geplaatst in een relatief rustig wijkteam. In het korpskwartiel wordt van de adspiranten verwacht dat zij assertief zijn en laten zien dat ze zelfstandig kunnen werken, maar tegelijkertijd is de 'korpscultuur' niet altijd even verwelkomend. Oudere collega's kunnen moeite hebben met de 'snelle carrières' van adspiranten, of met hun (in de ogen van de oudere collega's) soms onvolwassen houding. Ook de inrichting van het 'coachschap' in korpsen kan bijdragen aan deze wrijving, omdat afgesproken is dat alle politiefunctionarissen van een bepaald (salaris)niveau adspiranten

17 Zie Dirk Hilarides en Pieter Tops, *Passie voor politie. In het hart van het vak*. Apeldoorn: Politieacademie, 2007, p. 12/13.

in de dagelijkse werkpraktijk begeleiden, terwijl zij daar niet per se geschikt voor (willen) zijn. In de derde plaats is het voor collega's soms lastig het overzicht te behouden over wat welke student in iedere fase van de opleiding (nog niet) mag en kan. In een aantal korpsen wordt gewerkt aan een betere communicatie van deze informatie. De trajectbegeleiders hebben daarin een duidelijke taak.

Al met al wordt geconcludeerd dat politieadspiranten een belangrijke bijdrage leveren aan het Nederlandse politiewerk. De waarde van deze bijdrage wordt vrijwel unaniem onderschreven, en uit reacties van burgers wordt opgemaakt dat het niveau van deze bijdrage zeker voldoende is. Dat neemt niet weg dat er wel knelpunten bestaan, bijvoorbeeld in de begeleiding van adspiranten. Ook lijken met name bachelor en master adspiranten wat meer moeite te hebben hun praktijkperiodes in de korpsen op het juiste niveau in te vullen, de ervaringen met het duale onderwijssysteem zijn echter goed.

5.3 Aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek worden de volgende aanbevelingen gedaan. Wij hebben deze aanbevelingen geclusterd in drie thema's: 1) het (beter) afstemmen van school en praktijk, 2) het aanpassen en waar mogelijk flexibeler maken van het curriculum, 4) coaching en 5) voorstellen voor vervolgonderzoek.

5.3.1 Afstemming school en praktijk

1. Verbeter de afstemming tussen de instituuts- en de praktijkkwartielen (wederzijdse feedback) op twee manieren:
 - de adspirant én de leerprocesbegeleider *briefen* na afloop van het instituutskwartiel niet alleen wát er geleerd is op het instituut, maar ook hóe er geleerd is, opdat hetgeen op het instituut geleerd is niet behoeft te worden 'overgedaan' in de praktijk. Deze briefing dient een vaste plaats te krijgen in het leer-werkplan;
 - bij gebleken knelpunten tussen hetgeen de adspirant geleerd heeft tijdens het instituutskwartiel en hetgeen in de praktijk wordt gebracht in het korpskwartiel informeert de trajectbegeleider onverwijld de leerprocesbegeleider teneinde verdere *mismatch* te voorkomen.
2. Communiceer in de teams en de korpsen op een duidelijke en ondubbelzinnige manier over de competenties en bevoegdheden die adspiranten reeds verworven hebben, en ook over de competenties en bevoegdheden die zij nog niet verworven hebben, zodat frustratie bij adspiranten en verwarring bij hun collega's voorkomen worden. In sommige korpsen wordt gewerkt met inventieve communicatieschema's en/of met een adspirantenpool. Deze aanpak kan andere korpsen of teams ten nutte zijn.

5.3.2 Aanpassing of flexibilisering van het curriculum

3. Zoek naar mogelijkheden om flexibeler met instituuts- en praktijkuren om te gaan, bijvoorbeeld door adspiranten de mogelijkheid te bieden tijdens relatief rustige instituutskwartielen extra tijd door te brengen in het korps. Op die manier

kunnen teamroosters gemakkelijker gevuld worden en vermindert de frustratie onder adspiranten over de lage intensiviteit van het onderwijs.

4. Heroverweeg de (opbouw van de) deelcompetenties en de proeven van bekwaamheid, in die zin dat zij beter aansluiten bij de daadwerkelijke activiteiten van de adspiranten in het team of het korps en bij de ambitie van de adspirant die graag uitdagende taken uitvoert. Maak het mogelijk de volgorde in de opbouw aan te passen of clustering van deelcompetenties toe te passen.
5. Heroverweeg de duur en de intensiviteit van de opleiding, nu een kortere opleiding met meer contacturen door zowel adspiranten als begeleiders en leidinggevenden zeer gewenst blijkt.
6. Introduceer voor beginnende adspiranten een langere instituutsperiode met meer contacturen dan in de huidige opleiding. Bied hen daarna een langere praktijkperiode aan, zodat hun inzetbaarheid vergroot wordt en zij tevredener zijn over hun bijdrage aan het team en/of het korps.

5.3.3 Coaching

7. Investeer in het coachschap: verplicht niet alle politiemedewerkers vanaf een bepaald functieniveau om coach te worden, maar selecteer diegenen die geschikt zijn en leid ze op professionele wijze op, in het bijzonder waar het gaat om *didactische* vaardigheden.

5.3.4 Vervolgonderzoek

8. In het kwalitatieve deel van het onderzoek is slechts een zeer beperkt aantal bachelor adspiranten en geen master adspiranten opgenomen. Het verdient daarmee aanbeveling nader onderzoek te doen naar de achtergronden van de grotere ontevredenheid van studenten van de opleidingen politiekundige bachelor en politiekundige master over de aansluiting tussen opleiding en onderwijs vergeleken met adspiranten die een van de MBO opleidingen volgen.
9. Onderzoek de interne cohesie in de politieorganisatie met het oog op de *ontvangst* en de *waardering* van adspiranten door oudere collega's.

6 Dankwoord

Bij de uitvoering van het hier beschreven onderzoek zijn veel mensen ons behulpzaam geweest. Wij danken in de eerste plaats de projectbegeleiders van Politie en Wetenschap: Annemieke Venderbosch, Kees de Rooij en Kees Loef. Wij danken ook de leden van de leescommissie: dr. Jan Prins (Politieacademie), dr. Sjaak Khonraad (Avans Hogeschool), Erik van der Hulst (districtschef van politie, Amsterdam-West), Bert Roemeling (wijkchef IJsselstein-Lopik, politie regio Utrecht), Anna Geitsis (Politieacademie) en drs Madeleine Albregtse (Ministerie van Veiligheid en Justitie).

Veel dank zijn wij verschuldigd aan de personen die de praktische uitvoering van het project mogelijk maakten: Conchita Alvarez, Sandy van Doorn, Corine van Huijgevoort, Stipo Jovic, Michael Methorst, Jos Noordijk en Arie Slagmolen.

Tot slot bedanken wij alle adspiranten en begeleiders die ons de mogelijkheid hebben geboden mee te lopen en die openhartig hebben gesproken over de opleiding en het politiewerk. Zonder hun bijdrage had het project niet kunnen worden uitgevoerd en was dit rapport niet tot stand gekomen.

Wij hebben geprobeerd aan ieders bijdrage recht te doen in de tekst. Eventuele fouten of omissies komen voor rekening van de auteurs.

Dr. Mr. Mirjam Siesling is onderzoeker bij IVA Beleidsonderzoek en Advies

Dr. Derk-Jan Nijman is onderzoeker bij IVA Beleidsonderzoek en Advies.

.

Bijlage 1 Aanvullende tabellen

Tabel 1 Aantallen & percentages respondenten naar opleiding en korps

	assistent politieme- dewerker	politieme- dewerker	allround politieme- dewerker	politiekun- dige ba- chelor	politiekun- dige mas- ter	
Amsterdam-Amstelland	8	8	20	6	2	44
	17,8%	5,3%	15,9%	7,8%	9,5%	10,5%
Brabant Zuid-Oost	1	24	9	10	0	44
	2,2%	15,8%	7,1%	13,0%	,0%	10,5%
Brabant Noord	0	5	0	1	0	6
	,0%	3,3%	,0%	1,3%	,0%	1,4%
Drenthe	2	0	7	3	0	12
	4,4%	,0%	5,6%	3,9%	,0%	2,9%
Flevoland	0	1	2	0	0	3
	,0%	,7%	1,6%	,0%	,0%	,7%
Friesland	0	13	14	4	0	31
	,0%	8,6%	11,1%	5,2%	,0%	7,4%
Gelderland-Midden	4	0	1	7	1	13
	8,9%	,0%	,8%	9,1%	4,8%	3,1%
Gelderland-Zuid	1	4	3	0	2	10
	2,2%	2,6%	2,4%	,0%	9,5%	2,4%
Gooi en Vechtstreek	1	1	1	2	0	5
	2,2%	,7%	,8%	2,6%	,0%	1,2%
Groningen	3	13	8	1	0	25
	6,7%	8,6%	6,3%	1,3%	,0%	5,9%
Haaglanden	1	4	18	5	4	32
	2,2%	2,6%	14,3%	6,5%	19,0%	7,6%

Hollands Midden	4	7	1	1	0	13
	8,9%	4,6%	,8%	1,3%	,0%	3,1%
IJsselland	2	4	5	2	1	14
	4,4%	2,6%	4,0%	2,6%	4,8%	3,3%
Kennemerland	0	4	3	4	0	11
	,0%	2,6%	2,4%	5,2%	,0%	2,6%
KLPD	0	6	2	1	0	9
	,0%	3,9%	1,6%	1,3%	,0%	2,1%
Limburg-Noord	1	11	1	1	0	14
	2,2%	7,2%	,8%	1,3%	,0%	3,3%
Limburg-Zuid	4	0	4	3	1	12
	8,9%	,0%	3,2%	3,9%	4,8%	2,9%
Midden- en West-Brabant	2	9	1	6	2	20
	4,4%	5,9%	,8%	7,8%	9,5%	4,8%
Noord- en Oost-Gelderland	0	7	1	2	0	10
	,0%	4,6%	,8%	2,6%	,0%	2,4%
Noord-Holland Noord	3	5	2	0	1	11
	6,7%	3,3%	1,6%	,0%	4,8%	2,6%
Rotterdam Rijnmond	0	6	4	5	0	15
	,0%	3,9%	3,2%	6,5%	,0%	3,6%
Twente	2	2	1	0	0	5
	4,4%	1,3%	,8%	,0%	,0%	1,2%
Utrecht	4	7	14	11	6	42
	8,9%	4,6%	11,1%	14,3%	28,6%	10,0%
Zaanstreek-Waterland	2	4	1	1	0	8
	4,4%	2,6%	,8%	1,3%	,0%	1,9%
Zeeland	0	2	0	0	0	2
	,0%	1,3%	,0%	,0%	,0%	,5%
Zuid-Holland-Zuid	0	5	3	1	1	10

	,0%	3,3%	2,4%	1,3%	4,8%	2,4%
Total	45	152	126	77	21	421
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 2 Antwoorden afzonderlijke stellingen vragenlijst naar opleidingstype (in percentages)

		(hele- maal) mee oneens	niet mee oneens/ niet mee eens	(hele- maal) mee eens	Total
Ik word op dezelfde manier ingeroosterd als anderen in het team waarin ik het praktijkdeel van mijn opleiding uitvoer.	assistent politiemedewerker	26,7%	24,4%	48,9%	100,0%
	politiemedewerker	19,7%	21,1%	59,2%	100,0%
	allround politiemedewerker	22,2%	11,1%	66,7%	100,0%
	politiekundige bachelor	42,9%	13,0%	44,2%	100,0%
	politiekundige master	33,3%	19,0%	47,6%	100,0%
	Total	26,1%	16,9%	57,0%	100,0%
Net als andere politie-medewerkers word ik ook voor avonddiensten ingeroosterd.	assistent politiemedewerker	31,1%	15,6%	53,3%	100,0%
	politiemedewerker	9,9%	7,9%	82,2%	100,0%
	allround politiemedewerker	7,9%	3,2%	88,9%	100,0%
	politiekundige bachelor	14,3%	10,4%	75,3%	100,0%
	politiekundige master	23,8%	14,3%	61,9%	100,0%
	Total	13,1%	8,1%	78,9%	100,0%
Tijdens mijn praktijkperiode word ik in dezelfde wijken/gebieden ingezet als andere politiemedewerkers.	assistent politiemedewerker	17,8%	20,0%	62,2%	100,0%
	politiemedewerker	5,9%	5,9%	88,2%	100,0%
	allround politiemedewerker	3,2%	4,0%	92,9%	100,0%
	politiekundige bachelor	9,1%	9,1%	81,8%	100,0%
	politiekundige master	14,3%	19,0%	66,7%	100,0%
	Total	7,4%	8,1%	84,6%	100,0%
Ik vind het duale onderwijs een prettige manier om mijn opleiding te volgen.	assistent politiemedewerker	8,9%	8,9%	82,2%	100,0%
	politiemedewerker	11,2%	13,2%	75,7%	100,0%
	allround politiemedewerker	14,3%	10,3%	75,4%	100,0%
	politiekundige bachelor	3,9%	3,9%	92,2%	100,0%
	politiekundige master	,0%	4,8%	95,2%	100,0%
	Total	10,0%	9,7%	80,3%	100,0%
Ik denk dat het duale onderwijs een goede manier is om aspiranten op het werk als politie-functionaris voor te bereiden.	assistent politiemedewerker	6,7%	13,3%	80,0%	100,0%
	politiemedewerker	8,6%	18,4%	73,0%	100,0%
	allround politiemedewerker	13,5%	9,5%	77,0%	100,0%
	politiekundige bachelor	6,5%	7,8%	85,7%	100,0%
	politiekundige master	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	Total	9,0%	12,4%	78,6%	100,0%
Ik vind de verhouding tussen drie maanden school en drie maanden	assistent politiemedewerker	20,0%	22,2%	57,8%	100,0%
	politiemedewerker	32,9%	23,0%	44,1%	100,0%

praktijk de juiste om het politiewerk te leren.	allround politiemedewerker	42,1%	17,5%	40,5%	100,0%
	politiekundige bachelor	31,2%	22,1%	46,8%	100,0%
	politiekundige master	19,0%	9,5%	71,4%	100,0%
	Total	33,3%	20,4%	46,3%	100,0%
De theorie die op school aan de orde komt sluit goed aan bij het werk dat ik in de praktijkperiode binnen het korps doe.	assistent politiemedewerker	22,2%	40,0%	37,8%	100,0%
	politiemedewerker	42,1%	32,9%	25,0%	100,0%
	allround politiemedewerker	47,6%	23,8%	28,6%	100,0%
	politiekundige bachelor	50,6%	16,9%	32,5%	100,0%
	politiekundige master	33,3%	38,1%	28,6%	100,0%
	Total	42,8%	28,3%	29,0%	100,0%
Ik krijg in mijn team voldoende mogelijkheden om de stof uit de module die ik volg in de praktijk te gebruiken.	assistent politiemedewerker	8,9%	17,8%	73,3%	100,0%
	politiemedewerker	9,9%	22,4%	67,8%	100,0%
	allround politiemedewerker	14,3%	15,9%	69,8%	100,0%
	politiekundige bachelor	18,2%	24,7%	57,1%	100,0%
	politiekundige master	14,3%	33,3%	52,4%	100,0%
	Total	12,8%	20,9%	66,3%	100,0%
Ik vind dat ik in de praktijk goed word begeleid door mijn praktijkcoach.	assistent politiemedewerker	24,4%	11,1%	64,4%	100,0%
	politiemedewerker	11,8%	16,4%	71,7%	100,0%
	allround politiemedewerker	18,3%	17,5%	64,3%	100,0%
	politiekundige bachelor	27,3%	14,3%	58,4%	100,0%
	politiekundige master	28,6%	19,0%	52,4%	100,0%
	Total	18,8%	15,9%	65,3%	100,0%
Ik krijg vanuit de politie-opleiding voldoende begeleiding/ondersteuning bij het praktijkdeel van de opleiding.	assistent politiemedewerker	17,8%	31,1%	51,1%	100,0%
	politiemedewerker	18,4%	30,3%	51,3%	100,0%
	allround politiemedewerker	31,0%	25,4%	43,7%	100,0%
	politiekundige bachelor	45,5%	36,4%	18,2%	100,0%
	politiekundige master	28,6%	47,6%	23,8%	100,0%
	Total	27,6%	30,9%	41,6%	100,0%
Ik krijg in de praktijk veel ondersteuning van andere politiemedewerkers.	assistent politiemedewerker	6,7%	11,1%	82,2%	100,0%
	politiemedewerker	4,6%	6,6%	88,8%	100,0%
	allround politiemedewerker	2,4%	7,1%	90,5%	100,0%
	politiekundige bachelor	7,8%	15,6%	76,6%	100,0%
	politiekundige master	9,5%	19,0%	71,4%	100,0%
	Total	5,0%	9,5%	85,5%	100,0%
Ik heb de indruk dat burgers mij tijdens een contact niet als student/leerling zien.	assistent politiemedewerker	6,7%	13,3%	80,0%	100,0%
	politiemedewerker	7,2%	16,4%	76,3%	100,0%
	allround politiemedewerker	15,9%	18,3%	65,9%	100,0%

	politiekundige bachelor	2,6%	15,6%	81,8%	100,0%
	politiekundige master	14,3%	19,0%	66,7%	100,0%
	Total	9,3%	16,6%	74,1%	100,0%
Ik heb de indruk dat burgers in contacten geen verschil maken tussen adspiranten en andere politiemedewerkers.	assistent politiemedewerker	22,2%	20,0%	57,8%	100,0%
	politiemedewerker	17,8%	25,0%	57,2%	100,0%
	allround politiemedewerker	34,1%	27,8%	38,1%	100,0%
	politiekundige bachelor	31,2%	24,7%	44,2%	100,0%
	politiekundige master	19,0%	9,5%	71,4%	100,0%
	Total	25,7%	24,5%	49,9%	100,0%
Ik heb de indruk dat ik als adspirant minder gezag uitstraal naar burgers dan andere politiemedewerkers.0	assistent politiemedewerker	71,1%	13,3%	15,6%	100,0%
	politiemedewerker	78,3%	9,9%	11,8%	100,0%
	allround politiemedewerker	69,8%	19,0%	11,1%	100,0%
	politiekundige bachelor	67,5%	28,6%	3,9%	100,0%
	politiekundige master	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
	Total	72,4%	17,6%	10,0%	100,0%
In de praktijkperioden ben ik prima in staat de werkzaamheden die op school zijn behandeld uit te voeren.	assistent politiemedewerker	8,9%	17,8%	73,3%	100,0%
	politiemedewerker	6,6%	23,0%	70,4%	100,0%
	allround politiemedewerker	16,7%	21,4%	61,9%	100,0%
	politiekundige bachelor	19,5%	36,4%	44,2%	100,0%
	politiekundige master	19,0%	19,0%	61,9%	100,0%
	Total	12,8%	24,2%	62,9%	100,0%
Ik draag net zoveel bij aan de kwaliteit van het werk van ons team als andere politiemedewerkers.	assistent politiemedewerker	8,9%	15,6%	75,6%	100,0%
	politiemedewerker	5,9%	18,4%	75,7%	100,0%
	allround politiemedewerker	5,6%	18,3%	76,2%	100,0%
	politiekundige bachelor	11,7%	26,0%	62,3%	100,0%
	politiekundige master	14,3%	28,6%	57,1%	100,0%
	Total	7,6%	20,0%	72,4%	100,0%
Door mijn inzet wordt andere politiemedewerkers uit het team heel wat werk uit handen genomen.	assistent politiemedewerker	2,2%	42,2%	55,6%	100,0%
	politiemedewerker	6,6%	27,6%	65,8%	100,0%
	allround politiemedewerker	4,8%	23,8%	71,4%	100,0%
	politiekundige bachelor	24,7%	42,9%	32,5%	100,0%
	politiekundige master	23,8%	38,1%	38,1%	100,0%
	Total	9,7%	31,4%	58,9%	100,0%
Collega's in het team hebben veel waardering voor het werk dat ik in het team doe.	assistent politiemedewerker	8,9%	31,1%	60,0%	100,0%
	politiemedewerker	5,3%	24,3%	70,4%	100,0%
	allround politiemedewerker	7,1%	19,0%	73,8%	100,0%
	politiekundige bachelor	7,8%	37,7%	54,5%	100,0%

	politiekundige master	9,5%	42,9%	47,6%	100,0%
	Total	6,9%	26,8%	66,3%	100,0%
Collega's vinden mijn bijdrage in het team zinvol.	assistent politiemedewerker	8,9%	20,0%	71,1%	100,0%
	politiemedewerker	3,9%	19,1%	77,0%	100,0%
	allround politiemedewerker	4,0%	12,7%	83,3%	100,0%
	politiekundige bachelor	5,2%	36,4%	58,4%	100,0%
	politiekundige master	4,8%	52,4%	42,9%	100,0%
	Total	4,8%	22,1%	73,2%	100,0%
De inzet van aspiranten is van belang om het werk in ons team (korps) goed gedaan te krijgen.	assistent politiemedewerker	2,2%	26,7%	71,1%	100,0%
	politiemedewerker	11,2%	23,7%	65,1%	100,0%
	allround politiemedewerker	2,4%	22,2%	75,4%	100,0%
	politiekundige bachelor	5,2%	19,5%	75,3%	100,0%
	politiekundige master	4,8%	38,1%	57,1%	100,0%
	Total	6,2%	23,5%	70,3%	100,0%
De inzet van aspiranten in de praktijk levert soms moeilijke situaties met burgers op.	assistent politiemedewerker	53,3%	31,1%	15,6%	100,0%
	politiemedewerker	53,9%	30,9%	15,1%	100,0%
	allround politiemedewerker	54,0%	26,2%	19,8%	100,0%
	politiekundige bachelor	42,9%	35,1%	22,1%	100,0%
	politiekundige master	33,3%	42,9%	23,8%	100,0%
	Total	50,8%	30,9%	18,3%	100,0%
De inzet van aspiranten maakt de planning/organisatie van ons team wel eens lastig.	assistent politiemedewerker	40,0%	35,6%	24,4%	100,0%
	politiemedewerker	36,8%	37,5%	25,7%	100,0%
	allround politiemedewerker	45,2%	24,6%	30,2%	100,0%
	politiekundige bachelor	33,8%	33,8%	32,5%	100,0%
	politiekundige master	42,9%	42,9%	14,3%	100,0%
	Total	39,4%	33,0%	27,6%	100,0%
Aspiranten draaien in ons team eigenlijk mee als volwaardig politiemedewerker.	assistent politiemedewerker	40,0%	22,2%	37,8%	100,0%
	politiemedewerker	22,4%	23,7%	53,9%	100,0%
	allround politiemedewerker	18,3%	21,4%	60,3%	100,0%
	politiekundige bachelor	19,5%	26,0%	54,5%	100,0%
	politiekundige master	9,5%	38,1%	52,4%	100,0%
	Total	21,9%	24,0%	54,2%	100,0%
Collega's ervaren de inzet van aspiranten regelmatig als extra belasting voor het team.	assistent politiemedewerker	46,7%	37,8%	15,6%	100,0%
	politiemedewerker	58,6%	30,3%	11,2%	100,0%
	allround politiemedewerker	49,2%	36,5%	14,3%	100,0%
	politiekundige bachelor	40,3%	41,6%	18,2%	100,0%
	politiekundige master	23,8%	61,9%	14,3%	100,0%

	Total	49,4%	36,6%	14,0%	100,0%
In het algemeen zijn anderen in het team (/district/korps) zich bewust van het feit dat ik in opleiding ben.	assistent politiemedewerker	6,7%	24,4%	68,9%	100,0%
	politiemedewerker	5,9%	15,8%	78,3%	100,0%
	allround politiemedewerker	7,9%	11,1%	81,0%	100,0%
	politiekundige bachelor	5,2%	13,0%	81,8%	100,0%
	politiekundige master	4,8%	14,3%	81,0%	100,0%
	Total	6,4%	14,7%	78,9%	100,0%
Ik voer in de praktijk regelmatig taken uit die in de opleiding nog niet zijn behandeld.	assistent politiemedewerker	31,1%	24,4%	44,4%	100,0%
	politiemedewerker	16,4%	21,7%	61,8%	100,0%
	allround politiemedewerker	8,7%	19,0%	72,2%	100,0%
	politiekundige bachelor	11,7%	15,6%	72,7%	100,0%
	politiekundige master	9,5%	28,6%	61,9%	100,0%
	Total	14,5%	20,4%	65,1%	100,0%
Ik voer in de praktijk niet alle taken uit die in de opleiding zijn behandeld.	assistent politiemedewerker	46,7%	15,6%	37,8%	100,0%
	politiemedewerker	47,4%	21,7%	30,9%	100,0%
	allround politiemedewerker	31,7%	19,0%	49,2%	100,0%
	politiekundige bachelor	27,3%	18,2%	54,5%	100,0%
	politiekundige master	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Total	38,2%	20,2%	41,6%	100,0%
Ik voel me in het team/korps waarin ik het praktijkdeel uitvoer meer politiemedewerker dan aspirant.	assistent politiemedewerker	17,8%	33,3%	48,9%	100,0%
	politiemedewerker	15,8%	24,3%	59,9%	100,0%
	allround politiemedewerker	12,7%	21,4%	65,9%	100,0%
	politiekundige bachelor	15,6%	31,2%	53,2%	100,0%
	politiekundige master	23,8%	23,8%	52,4%	100,0%
	Total	15,4%	25,7%	58,9%	100,0%
Bij mijn inzet in de praktijk wordt rekening gehouden met bijvoorbeeld de werkdruk op bepaalde tijdstippen.	assistent politiemedewerker	15,6%	46,7%	37,8%	100,0%
	politiemedewerker	34,9%	26,3%	38,8%	100,0%
	allround politiemedewerker	36,5%	31,0%	32,5%	100,0%
	politiekundige bachelor	23,4%	31,2%	45,5%	100,0%
	politiekundige master	19,0%	47,6%	33,3%	100,0%
	Total	30,4%	31,8%	37,8%	100,0%

Bijlage 2 Beschrijving praktijksituaties

De praktijksituaties waarin contacten tussen burgers en politieadspiranten zijn geobserveerd en waaraan afspraken voor interviews met burgers zijn ontleend zijn de volgende:

Korps Flevoland – Almere: toezicht markt surveillance te voet

Twee onderzoekers hebben in januari 2010 bij team Almere-binnenstad een middag meegelopen met twee politieadspiranten tijdens een surveillancedienst te voet. De surveillance vond plaats in het centrum van Almere en op de lokale woensdagmarkt op het stadhuisplein. Beide adspiranten, man en vrouw, namen op het moment van onderzoek deel aan het 8^e kwartiel van de opleiding tot politiemedewerker. Contacten met burgers kwamen tot stand op initiatief van burgers - bijvoorbeeld door te vragen naar de weg of de melding een zakkenroller te hebben gezien, en op initiatief van de adspiranten zelf – bijvoorbeeld door een waarschuwing te geven of gewoon een praatje met mensen op de markt aan te knopen. Op basis van de burgercontacten van de adspiranten hebben vier burgers een telefoonnummer gegeven om een telefonisch interview mogelijk te maken.

Korps Flevoland – Almere:

In januari 2010 heeft een onderzoeker in Almere tevens meegedraaid met een noodhulpdienst van een mannelijke politieadspirant en zijn vrouwelijke praktijkbegeleider/politiefunctionaris. De adspirant bevond zich op het moment van onderzoek in het laatste kwartiel van de opleiding tot allround politiemedewerker. Tijdens de noodhulpdienst heeft de onderzoeker met de adspirant en diens begeleider een middag en vooravond meegereden in een dienstauto, waarbij een aantal contacten met burgers zijn gevolgd. Op basis van binnenkomende oproepen van de meldkamer en eigen observatie van de adspirant en functionaris zijn meerdere burgercontacten tot stand gekomen, waarvan twee contacten tot toestemming voor een telefonisch interview hebben geleid. Beide burgers zijn enkele dagen na de noodhulp dienst telefonisch geïnterviewd.

Korps Flevoland – Huizen: verkeerscontrole

In januari 2010 heeft een onderzoeker meerdere politieadspiranten geobserveerd tijdens een verkeerscontrole op een parkeerterrein in Huizen. Deze controle diende als examen van het praktijkdeel van de module 'verkeer'. De adspiranten werden tijdens de verkeerscontrole daarom ook geobserveerd en beoordeeld door een examiner – in een aantal gevallen nog bijgestaan door een andere politiefunctionaris. Om het examenproces niet te verstoren heeft de onderzoeker van afstand geobserveerd welke bestuurders aan een controle werden onderworpen, en een selectie bestuurders bij het verlaten van het parkeerterrein om toestemming gevraagd hen enige dagen later voor een telefonisch interview te benaderen. Op basis hiervan zijn negen

namen en telefoonnummers genoteerd, deze personen zijn in de week na de verkeerscontrole telefonisch geïnterviewd.

Korps Amsterdam-Amstelland: surveillance te voet

Twee verschillende onderzoekers hebben op afzonderlijke momenten individueel geparticipeerd in de surveillancediensten van meerdere politieadspiranten van team August Allebéplein. De eerste participatie betrof het meelopen met drie vrouwelijke politieadspiranten van de opleiding tot assistent politiemedewerker, op een woensdagmiddag in januari 2010. Deze surveillance vond te voet plaats in de gehele wijk van het team August Allebéplein, en leidde tot één burgercontact van iemand die de weg vroeg. Het is echter niet gelukt deze burger telefonisch te bereiken voor een interview.

De tweede participatie in team August Allebéplein bestond uit het meelopen met een surveillancedienst van twee vrouwelijke politieadspiranten, op een vrijdagmiddag in januari 2010. Deze adspiranten bevonden zich op het moment van onderzoek halverwege de opleiding tot assistent-politiemedewerker. Ook deze surveillance vond deels te voet plaats in het wijkdeel van team August Allebéplein, daarnaast bestond een deel van de dienst uit het uitvoeren van baliewerkzaamheden op het lokale bureau. Uit de werkzaamheden zijn twee afzonderlijke contacten met burgers voortgekomen, waarvan een betrekking had op het opnemen van een aangifte van vernieling van een auto. Deze persoon is in de week na de surveillance telefonisch geïnterviewd.

Korps Midden en West Brabant

In februari 2010 is door een onderzoeker een vrijdagochtend en –middag geparticipeerd in de noodhulp-dienst van een politieadspirant in het korps Midden en West Brabant. Deze adspirant bevond zich op dat moment in de laatste fase van de politiekundige bachelor, en werd tijdens de dienst begeleid door een ervaren politiefunctionaris. Tijdens de dienst heeft de onderzoeker met adspirant en begeleider meegereden in een dienstbus in de regio Midden en West Brabant. De adspirant heeft daarbij verschillende contacten met burgers gehad, drie van de betrokken burgers zijn bereid gevonden in een latere fase mee te werken aan een telefonisch interview.

In de opzet van het participatieve deel is uitgegaan van het meelopen met acht adspiranten, twee per korps, waarbij op basis van burgercontacten per adspirant vier burgers voor een telefonisch interview zouden worden betrokken. In de praktijk bleek het veelal niet mogelijk met twee afzonderlijke adspiranten per korps mee te lopen, daarnaast bestond er aanzienlijke variatie tussen het aantal burgercontacten per adspirant en dienst. Bovendien konden onderzoekers in verband met mogelijke risico's niet bij elk burgercontact aanwezig zijn, en is in sommige gevallen door de onderzoeker besloten burgers niet te benaderen omdat dit de positie van de adspirant zou kunnen ondermijnen. Als gevolg hiervan is het aantal burgercontacten beperkt tot 21 personen.

Bijlage 3 Literatuurlijst

Anna Geitsis-Luscombe , (2009): *Coaching bij de politie, In het district Breda van het korps Midden- en West Brabant & in het district Noord van het korps Rotterdam-Rijmond* , Politieacademie Rotterdam, Faculteit Algemene Politiekunde, Rotterdam

Haas, S. de, M. Zaagsma, M. Höing, W. van Berlo , I. Vanwesenbeek, (2007): *Om-gangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie anno 2006* , *RNG Studies*, nr 10, Eburon, Delft

Inspectie Openbare Orde en Veiligheid, (2010): *Politieonderwijs, kwaliteit afgestudeerden geborgd?*, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Den Haag

Koren, G., M. Ratering, J. Tamerus, (2010): *Zwarte Koffie Sterke Verhalen* , *101 politieverhalen, 1001 leerkanen* , Kluwer, Alphen aan den Rijn

Korpsen, Politieacademie, Ministerie van BZK , (2007): *Sterke Sterkte!, Gezamenlijk sturen op de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsvoorziening. Eindrapportage van de Taskforce Personeelsvoorziening Politie*. Te downloaden van www.minbzk.nl.

Meijs, L., L. Roza, (2010): *Volontairs en vrijwillige politieambtenaren binnen de politie: waar liggen de blokkades voor een vrijwilligersvriendelijke cultuur?*, RSM Erasmus University, Rotterdam

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, (mei 2008): *Jaarverslag Nederlands politie 2008*. Te downloaden van www.politie.nl.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, (mei 2009): *Jaarverslag Nederlands politie 2009*. Te downloaden van www.politie.nl.

- Noorman, S.A. , e.a., (2007): *Evaluatie politieonderwijs, Slotrapportage* , Twijnstra Gudde, Amersfoort.
- Politieacademie, Bestuurs- & Concernstaf, Productgroep Kwaliteitsbeleid & -onderzoek (2009): *Resultaten Onderzoek onder afgestudeerden Initieel onderwijs (concept)*, Politieacademie, Apeldoorn.
- Politieacademie, (2008): *Student Tevredenheid Meting (STEM)*, Politieacademie, Apeldoorn.
- Politieacademie, (2008-2009): *Blauwboek Politieonderwijs , Hoe de Politieacademie met kennis & onderzoek bijdraagt aan een betere politie* , Politieacademie, Apeldoorn.
- Politieacademie, (2009): *Onderwijs- en examenregeling (OER) Politieonderwijs 2009*, Politieacademie, Apeldoorn.
- Politieacademie, (2009): *De nieuwe koers, Burgers eisen Beter Blauw*, Politieacademie, Apeldoorn.
- Politieacademie, (2010): *Jaarverslag 2010*, Politieacademie, Apeldoorn.
- Torre, E.J. van der , (2007): Politiecultuur, in: C.J.C.F. Fijnaut, E.R. Muller, U. Rosenthal, E.J. van der Torre (red.), *Politie, Studies over haar werking en organisatie* , Kluwer, Deventer , 495-522.
- Wierda, H., (2005): *In gesprek over de essentie van politiewerk*, Politie Hollands Midden.

