

## **SAMENVATTING**

### **Ontwikkeling van de politiefunctionaris**

*Een longitudinaal onderzoek naar veranderingen in houding ten aanzien van het politiewerk, de politieorganisatie en de omgeving*

**Shirley Nieuwkamp**

**Roderik Kouwenhoven**

**Mirjam Krommendijk**

Instituut voor Maatschappelijke Veiligheidsvraagstukken (IPIT)

Universiteit Twente

Enschede

juni 2007

## 1. Inleiding

In opdracht van Politie en Wetenschap heeft het Instituut voor Maatschappelijke Veiligheidsvraagstukken (IPIT) van de Universiteit Twente een onderzoek uitgevoerd naar veranderingen in de houding van politiefunctionarissen ten opzichte van hun werk, de politieorganisatie en hun omgeving. Dit onderzoek heeft geresulteerd in een omvangrijke publicatie met veel wetenschappelijke achtergrondinformatie. Naar verwachting zullen velen wel belangstelling hebben voor de resultaten van dit onderzoek, maar weinig behoefte hebben aan uitgebreide hoeveelheden statistische gegevens, informatie over de statistische technieken en methodologische commentaren. Wij denken in de eerste plaats aan allen die hebben meegewerkt aan dit onderzoek door de vragenlijsten in te vullen of door mee te helpen bij de organisatie van het project. Daarnaast uiteraard aan medewerkers van of belangstellenden in de (selectie en opleiding van de) politie. Voor hen is deze samenvatting, die zich beperkt tot een summiere bespreking van het onderzoek en verder vooral de resultaten presenteert.

### 1.1 Aanleiding

In het verleden is met enige regelmaat onderzoek gedaan naar de houding van politiefunctionarissen ten aanzien van hun werk en hun omgeving. Uit deze studies blijkt dat een deel van de politiemedewerkers in de loop van hun loopbaan te kampen krijgt met motivatieproblemen en een negatieve houding ontwikkelt ten aanzien van werk en omgeving. De redenen hiervoor zijn niet altijd duidelijk. Maar motivatieproblemen en een negatieve houding worden als ongewenst beschouwd door zowel de politieorganisatie als door de medewerkers zelf. En uiteraard ook door de omgeving van de politie. Het is van belang te weten of de resultaten van deze onderzoeken (die veelal al wat ouder zijn en vooral in de Verenigde Staten zijn verricht) ook op dit moment voor Nederland gelden en, als dat het geval is, inzicht te krijgen in hoe en waardoor de houding verandert.

De studies die de houding van politiemedewerkers ten aanzien van hun werk en omgeving tot onderwerp hebben, besteden gewoonlijk alleen zijdelings aandacht aan veranderingen. Het blijft bij één meting op één moment, waardoor de conclusies niet verder kunnen gaan dan de constatering dat er een vermoedelijk verschil is tussen de houding van een jonge politieagent en meer ervaren politiemensen. In hoeverre dit een generatie-effect is of wordt beïnvloed door het werken in de politieorganisatie, blijft onduidelijk. Ook de processen en oorzaken die eraan ten grondslag liggen, zijn zelden (en zeker niet in Nederland) over een langere periode verricht en samenhangend beschreven. Toch is dit type onderzoek waardevol, omdat hiermee veranderingen in houdingen kunnen worden gemeten en geplaatst in de tijd. Indien daarnaast inzicht wordt verkregen in de oorzaken van deze wijzigingen, dan kan voor zover gewenst worden geprobeerd om maatregelen te nemen die de ongewenste ontwikkelingen voorkomen of beperken in omvang.

In dit onderzoek staat de vraag centraal hoe de houding van de Nederlandse politiefunctionaris is en in hoeverre deze in de loop van de carrière verandert. Naast een beschrijving van de houdingen en de veranderingen daarin, wordt ook aandacht besteed aan de factoren die deze veranderingen veroorzaken of beïnvloeden.

## 1.2 Vraagstelling en opzet

Concreet staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

*In hoeverre is in de tijd een verschuiving te constateren in de houding van de Nederlandse politiefunctionaris ten aanzien van de aard van het politiewerk, de politieorganisatie en de omgeving en welke factoren dragen bij aan deze veranderingen?*

Het antwoord op de onderzoeksvraag wordt toegespitst op vier thema's:

het politiewerk

de politieorganisatie

de (taak)omgeving

de mate van cynisme

In het eerste deel van het onderzoek wordt de houding in beeld gebracht: hoe denken en voelen politiefunctionarissen over werk, organisatie, omgeving en hoe cynisch zijn ze? In het tweede deel van het onderzoek wordt op zoek gegaan naar de factoren die kunnen verklaren waarom de houding van de politiefunctionarissen verandert.

Eerst is overwogen om een grote groep adspiranten die aan de opleiding begint te vragen aan dit onderzoek mee te doen en hen te 'volgen' tot ze een aantal jaren (zeker een jaar of tien) in de praktijk werkzaam zijn. Dan zou het onderzoek wel erg lang gaan duren. Daarom is gekozen voor een andere aanpak. Om op een aanvaardbare termijn met resultaten te komen is ervoor gekozen om drie panels naast elkaar te onderzoeken in plaats van één enkel panel vanaf de start van de opleiding. Het gaat om de volgende panels:

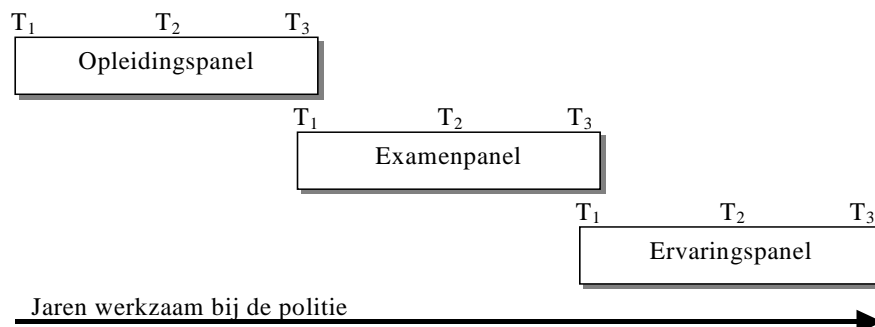
*Een opleidingspanel:* medewerkers die tijdens de eerste meting net aan de nieuwe politieopleiding voor de niveaus drie en vier zijn begonnen;

*Een examenpanel:* medewerkers die de oude pomb-opleiding tijdens de eerste meting bijna of net met succes hebben doorlopen;

*Een ervaringspanel:* medewerkers die tijdens de eerste meting reeds drie tot vijf jaar in de politiepraktijk werkzaam zijn.

Door deze panels op hetzelfde moment dezelfde vragen voor te leggen krijgt men snel zicht op mogelijke overeenkomsten en verschillen tussen de panels. Dit geeft een *indicatie* van mogelijke veranderingen. Maar om écht te kunnen nagaan of veranderingen in de loop der tijd optreden moet er sprake zijn van een langlopend onderzoek met dezelfde groep personen. Daarom is afgesproken dat zal worden gepoogd de panels te interesseren om in totaal drie maal aan het onderzoek mee te doen. Inmiddels hebben zij twee maal aan het onderzoek meegedaan. Het onderzoekverslag wat er nu ligt geeft daarmee dus een soort tussenstand. De bedoeling is dat er in ieder geval nog een meting volgt. Schematisch kan dit als volgt worden weergegeven:

Figuur 1 Onderzoeksontwerp



In 2002 is een nieuwe opzet van de politieopleidingen gestart, waardoor er verschillen bestaan tussen de drie panels. De politiefunctionarissen uit het examenpanel (adspiranten die aan het einde van hun opleiding staan) en het ervaringspanel (politiemedewerkers met enkele jaren werkervaring) hebben nog in de oude opzet van de politieopleiding les gehad, terwijl de politiemedewerkers uit het opleidingspanel (adspiranten aan het begin van de politieopleiding) volgens de nieuwe opzet worden opgeleid. In de oude opleiding kregen de adspiranten voornamelijk les op één van de opleidingsscholen, met slechts drie korte stageperiodes in een politiekorps. In de nieuwe politieopleiding is echter het leren en het werkend leren met elkaar geïntegreerd en komt de aspirant reeds na twaalf weken met de praktijk in aanraking.

Er is gekozen om het onderzoek in eerste instantie te richten op de medewerkers die binnen de basispolitiezorg werkzaam zijn. In de oude opleiding betreft dit de adspiranten die de pomb-opleiding hebben gevolgd en in het nieuwe onderwijs betreft dit de opleiding voor de niveaus drie en vier. Uiteraard zal, in de loop van hun carrière, een deel van de respondenten binnen andere afdelingen van de politieorganisatie komen te werken. Wij hopen hen ook daar te blijven betrekken in het onderzoek.

### *Vragenlijsten*

Om de mening te achterhalen van de respondenten uit de drie panels is ervoor gekozen hen te vragen een schriftelijke vragenlijst in te vullen. In verband met de controleerbaarheid en herhaalbaarheid is gebruik gemaakt van gesloten vragen. Voor een goede vergelijkbaarheid tussen de verschillende panels zijn de vragenlijsten van de drie verschillende panels nagenoeg gelijk. De lijsten verschillen uitsluitend op het moment dat vragen niet van toepassing zijn op een bepaald panel of dat er aanpassingen nodig waren in de antwoordkeuzes.

Een belangrijke vraag is welke elementen van de houding van de politiefunctionaris in het onderzoek worden betrokken. Dat is bepaald op grond van de literatuur: wat op grond van de theorie of vanuit praktisch onderzoek van belang leek is in het onderzoek betrokken. Dat heeft geleid tot in totaal dertien elementen die in onderstaande tabel zijn vermeld:

Tabel 1

Te meten elementen van de houding

<i>Houdingscomponent</i>	Elementen
<i>Politiewerk</i>	1. traditionele versus sociaal-maatschappelijke taken 2. belang nauwe samenwerking 3. instrumentele versus idealistische redenen 4. plus- en minpunten 5. autonomie
<i>Politieorganisatie</i>	6. affectieve component 7. continuïteitscomponent 8. normatieve component 9. functioneren leidinggevenden
<i>Omgeving</i>	10. burgers 11. organisaties in de veiligheidszorg 12. media
<i>Cynisme</i>	13. cynisme

## 2. De uitwerking van het onderzoek

### 2.1 De houdingsaspecten

#### *Het politiewerk*

De houding ten opzichte van het politiewerk is onderverdeeld in vijf elementen. Als eerste wordt gekeken naar de mate waarin respondenten traditionele of meer sociaal-maatschappelijke politietaken van belang achten. Daartoe is aan de respondenten een achttal politietaken voorgelegd, waarvan werd gevraagd in hoeverre zij deze taken als belangrijk onderdeel beschouwen van de algemene politietaak. Traditionele taken die zijn opgenomen betreffen het surveilleren in de openbare ruimte, het bestrijden van de criminaliteit, het vangen van criminelen en het afschrikken van en strijden tegen criminelen. De sociaal-maatschappelijke taken zijn de aanpak van overlast door psychisch gestoorde, het opzetten van preventieve projecten, het beschermen van goedwillende burgers en sociale dienst- en hulpverlening. De respondenten moesten kiezen tussen een meer traditionele kijk op het politiewerk en een meer sociaal-maatschappelijke kijk op het politiewerk.

Het tweede element betreft het belang dat respondenten hechten aan nauwe samenwerking. Om dit te meten, werd van de respondenten gevraagd van zeven actoren aan te geven in hoeverre ze het belangrijk vinden dat daarmee een nauwe samenwerking plaatsvindt. Dit betreft de volgende actoren: burgers, bedrijfsleven, andere politiekorpsen, gemeentelijke diensten, Openbaar Ministerie, welzijnsorganisaties en woningcorporaties. Naarmate de respondenten een nauwe samenwerking met meer organisaties van belang achtte, des te hoger is het geachte belang van een nauwe samenwerking.

Het derde element is het verschil tussen idealistische en instrumentele redenen om bij de politie te werken. Aan de respondenten is de vraag gesteld wat de belangrijkste reden was om bij de politie te gaan en wat de belangrijkste reden is om bij de politie te blijven. De respondenten konden kiezen uit zeven opties, waarvan er twee van idealistische aard waren (bijdrage leveren aan het vangen van criminelen, bijdrage leveren aan het leefbaar houden van de maatschappij), drie van instrumentele aard

(goede carrièremogelijkheden, goed salaris en zekerheid van de baan) en twee als 'overig' zijn gekarakteriseerd (geen speciale reden, andere redenen).

Het vierde element betreft de grootste plus- en minpunten van het politiewerk. De respondenten konden kiezen uit zeven pluspunten en tien minpunten van het politiewerk. De pluspunten varieerden van het afwisselende karakter van het politiewerk, via de grote mate van menselijk contact tot het werken in teamverband. De minpunten waren de monotonie van het werk, het bureaucratische karakter en de inefficiëntie.

Het laatste element is de autonomie van de politiefunctionarissen. Hierbij wordt gevraagd naar vijf elementen van het werk, die een indicatie vormen voor de mate van autonomie. Zo wordt gevraagd in hoeverre ze zelf kunnen beslissen hoe ze hun werk uitvoeren, zelf de volgorde van activiteiten kunnen bepalen, zelf beslissen wanneer zij een bepaalde taak uitvoeren, en ten slotte in hoeverre hun een werkwijze wordt voorgeschreven.

#### *De politieorganisatie*

De houding ten opzichte van de organisatie wordt op verschillende manieren gemeten. Onder meer door in te gaan op de vraag in hoeverre de respondent emotioneel betrokken is bij het korps, in hoeverre hij zich onderdeel van de 'familie' voelt. Daarnaast door te vragen in hoeverre respondenten van mening zijn dat het moeilijk is om de organisatie te verlaten. Ten slotte wordt ingegaan op de vraag in hoeverre de respondenten van mening zijn dat je niet zomaar van baan kan wisselen. Om het functioneren van de leidinggevenden te achterhalen, wordt een onderscheid gemaakt tussen drie componenten. De eerste component gaat in op de ondersteuning door de chef. De tweede component richt zich op de taakgerichtheid van het leiderschap en de derde component gaat in op participatief leiderschap.

#### *De omgeving van de politie*

De houding ten aanzien van de omgeving is opgedeeld in drie elementen. Het eerste element betreft de houding ten aanzien van burgers. Om te achterhalen hoe de respondenten over burgers denken is een twaalfstal vragen over burgers voorgelegd die respectievelijk betrekking hebben op het begrip dat burgers van de politie hebben, het gedrag van burgers en de noodzaak voor de politie om burgers bij de uitoefening van hun taak te betrekken.

Het tweede element betreft de houding ten aanzien van andere actoren die betrokken zijn bij de veiligheidszorg. Dit is gemeten door te vragen naar het belang van en het oordeel over de samenwerking. De partijen waarover een mening is gevraagd zijn het openbaar ministerie, de gemeentelijke diensten, de welzijnsorganisaties, de burgers, het bedrijfsleven, andere politiekorpsen en woningcorporaties.

Het derde element betreft de houding ten aanzien van de media. De respondenten is een aantal stellingen voorgelegd aangaande de media, waaruit kan worden afgeleid hoe de respondenten tegen de media aankijken.

#### *Cynisme*

Cynisme onder politiefunctionarissen heeft al veel aandacht gehad in wetenschappelijk onderzoek, met name in de Verenigde Staten. In ons onderzoek zijn vragen voorgelegd die ingaan op de toewijding van politieagenten, op de organisatorische functies en op de relaties met de omgeving. Het cynisme aangaande solidariteit en de training en opleiding worden niet in deze index meegenomen. Hierop wordt namelijk uitgebreid teruggekomen bij andere vragen.

## 2.2 De verklarende factoren

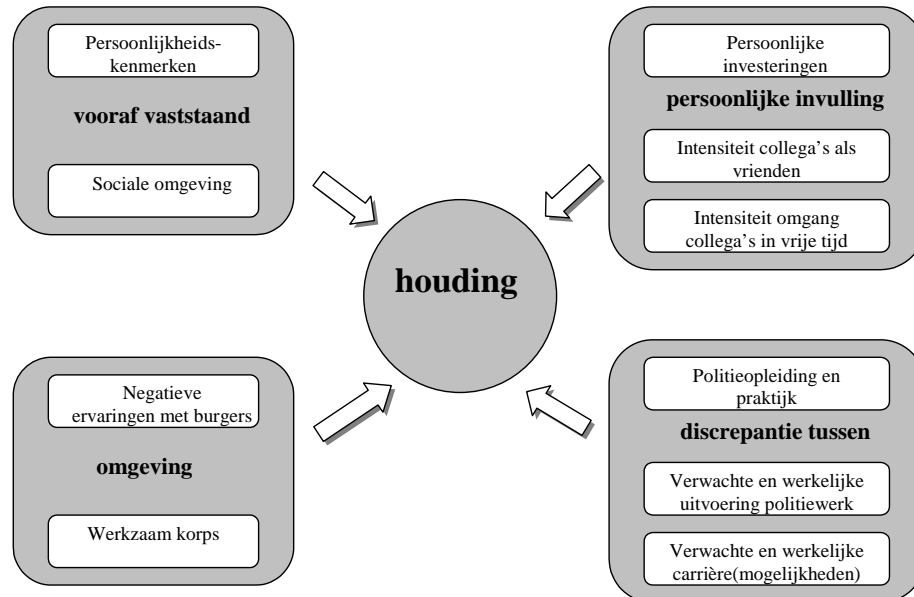
Op grond van de literatuur is duidelijk dat er vele factoren zijn die kunnen verklaren waarom politiefunctionarissen een bepaalde houding hebben. Een deel daarvan heeft niets met opleiding en werkomstandigheden te maken, maar hangt van de individu af: diens persoonlijkheid en diens sociale omgeving. Aan een aantal van die factoren wordt aandacht besteed: enkele persoonlijkheidskenmerken, enkele achtergrondvariabelen en enkele sociale kenmerken. In de tweede plaats is er een cluster van factoren, die betrekking hebben op de persoonlijke invulling van de politiefunctionaris. Hierbij gaat het om de investeringen die worden gedaan in relatie tot het werk bij de politie en de intensiteit van de omgang buiten werktijd met collega's. In de derde plaats een cluster vragen dat is gericht op de gevolgen van de discrepanties in de beleving van de respondent: de verschillen tussen de verwachtingen die de functionarissen hadden voordat zij aan de opleiding begonnen en aan de mate waarin aan die verwachtingen is voldaan. In dit onderzoek wordt ingegaan op de volgende discrepanties:

tussen de opleiding en de praktijk

tussen de verwachtingen en de praktijk inzake het werk

tussen de verwachte en de beleefde carrièremogelijkheden.

Ten slotte wordt een cluster onderscheiden met daarin een aantal omgevingsfactoren, te weten het korps waarin men werkzaam is en de intensiteit van de negatieve ervaringen met burgers.



Figuur 2 Te onderzoeken verklarende factoren

### *Vooraf vaststaand*

Ieder individu is uniek. Hij of zij is in een specifieke omgeving opgegroeid en heeft een eigen persoonlijkheid, enerzijds bepaald door de genen en anderzijds bepaald door de opvoeding. Zowel de sociale omgeving, de persoonlijkheidskenmerken als de achtergrondvariabelen kunnen van invloed zijn op de veranderingen in houding. Deze factoren liggen in eerste instantie buiten het veranderingsbereik van de politieorganisatie maar zij kunnen in het onderzoek wel worden gehanteerd als mogelijke verklaring voor ontwikkelingen. In deze paragraaf worden eerst enkele belangrijke persoonlijkheidskenmerken en achtergrondvariabelen besproken, waarna de sociale omgeving van de aspirant aan bod komt.

### Persoonlijkheidskenmerken en achtergrondvariabelen

Verschillende persoonlijkheidskenmerken blijken van invloed te zijn op de houding en veranderingen daarvan. In de eerste plaats is in talrijke onderzoeken aangetoond dat mannen en vrouwen van elkaar verschillen als het gaat om houdingen. Om die reden is het interessant om te bezien in hoeverre het geslacht invloed heeft op de houdingen.

Ten tweede hebben we gepoogd de invloed van etniciteit te meten, maar dat is niet gelukt omdat er onvoldoende deelnemers in de steekproef zaten met een andere dan de Nederlandse etniciteit. Ten derde kan de leeftijd van de aspiranten een rol spelen in de houding. Het is zeer goed denkbaar dat oudere aspiranten door hun leeftijd een 'realistischer' beeld van de maatschappij en het politiewerk hebben dan jonge aspiranten. Daarnaast kan de leeftijd invloed hebben op diverse andere houdingen, aangezien prioriteiten en denkbelden in de loop van een leven kunnen veranderen. Een vierde element betreft de vooropleiding van de aspiranten waar dezelfde redenen gelden als voor het kenmerk leeftijd. Naarmate een aspirant een hogere vooropleiding heeft genoten is deze wellicht beter in staat om met complexe omstandigheden om te gaan.

### Sociale omgeving

De tweede factor die aan bod komt is de sociale omgeving van de politiefunctionaris. Het blijkt dat de sociale omgeving in belangrijke mate verantwoordelijk is voor de keuze voor het politievak. De keuze wordt gestimuleerd door de omgang met ouders, familieleden of bekenden die het politievak zelf uitoefenen. Door tijdens de jeugd reeds veelvuldig te hebben gedeeld in de ervaringen van vertrouwde personen in de omgeving is het beeld over de organisatie en de aard van het werk voor een deel gevormd. De sociale omgeving beïnvloedt met andere woorden de verwachtingen van een sollicitant met betrekking tot de politieorganisatie en het politiewerk. Het is niet verwonderlijk dat een persoon uit een familie met een negatief beeld van de politie minder geneigd is te kiezen voor een baan bij de politie dan een persoon uit een familie van politiemensen. Verder is het te verwachten dat een persoon met een sociale omgeving waarin zich politiemensen bevinden zich een realistischer beeld van de politiepraktijk voorstelt dan een persoon met een sociale omgeving waarin zich geen politiemensen bevinden. Het is interessant om te bezien of aspiranten met een sociale omgeving uit de politieorganisatie aan het begin reeds een andere houding bezitten en in hoeverre dit van invloed is op de rest van de carrière.



### *Persoonlijke invulling*

Op het moment dat een adspirant is toegetreden tot de politieorganisatie, zijn er enkele persoonlijke keuzes die een adspirant kan maken in relatie tot zijn of haar werk. Deze keuzes kunnen trouwens in de loop van de carrière nog wel worden aangepast. Twee factoren die hiermee samenhangen komen in deze paragraaf aan bod, te weten de persoonlijke investeringen die een adspirant doet en de intensiteit van de omgang met collega's buiten werktijd.

#### *Persoonlijke investeringen*

De mate van investeringen die een persoon doet in de organisatie heeft zijn invloed op de houding van de desbetreffende persoon. Naarmate een adspirant meer heeft geïnvesteerd in een functie, in de zin van tijd, vriendschappen en aangeleerde functiespecifieke vaardigheden, zal de binding aan de organisatie toenemen, is de verwachting. Deze investeringen beginnen reeds aan het begin van de opleiding maar blijven continu meespelen. Hoe langer iemand bij een organisatie zit, des te hoger de investeringen die zijn gemaakt. Het is interessant om te bezien in hoeverre de mate van investeringen van invloed is op de houding. De persoonlijke investeringen worden gemeten aan de hand van het aanpassen van de woonomgeving aan het werk, investeringen (gemeten in tijd) in vriendschappen op het werk, specifieke opleidingen en het opklimmen binnen de organisatie.

#### *Intensiteit relatie met collega's*

De intensiteit van het contact met de collega's vormt eveneens een belangrijke factor. Naarmate buiten het werk het gezelschap van andere politieagenten gezocht wordt en in veel mindere mate met 'buitenstaanders' wordt omgegaan, wordt de werkhouding van agenten alleen maar versterkt. Het gaat hierbij om elementen als het aantal vrienden dat zich nog buiten de politie bevindt, de tijd die met collega's buiten werktijd wordt omgegaan en op welke activiteiten dit voornamelijk betrekking heeft.

### *Discrepanties*

Het derde cluster factoren betreft de ervaren discrepanties. Dit kan zowel een discrepantie inhouden tussen de politieopleiding en de praktijk, als tussen de verwachte en de werkelijke uitvoering van het politiewerk en, tenslotte, tussen de verwachte en ervaren carrièremogelijkheden.

#### *Tussen opleiding en praktijk*

Tijdens de opleiding worden verwachtingen ten aanzien van de inhoud van het werk verder gevormd. Een groot deel van de oude opleiding bestond voornamelijk uit het leren op het instituut, terwijl de mogelijkheden tot het opdoen van praktijkervaring verhoudingsgewijs gering waren. Het beeld van 'wat politiewerk nu echt inhoudt', werd in belangrijke mate gevormd door de (praktijk)verhalen van instructeurs/docenten en begeleiders tijdens praktijkstages. Dit betekent dat de oude opleiding ongewild kon bijdragen aan een onrealistisch beeld van het politiewerk, terwijl de opleiding juist en vooral dient om de bij de adspiranten bestaande niet-realistische opvatting van politiewerk bij te schaven in een meer realistische visie en de adspiranten duidelijk te maken wat van hen in de praktijk wordt verwacht. In het nieuwe onderwijs is het de bedoeling dat hier minder sprake van is. Het contrast tussen wat wordt verwacht en wat wordt ervaren kan worden gereduceerd door een grote mate van realisme tijdens de werving- en opleidingsprocessen. Adspiranten

wijzigen onder invloed van de opleiding hun beeld van de inhoud van het werk. Het werk zou niet alleen meeromvattend zijn, maar ook harder en moeilijker dan verwacht. Doordat er sinds kort een nieuwe opzet van de politieopleiding bestaat, zou dit invloed moeten hebben op de mate waarin er sprake is van een discrepantie. In eerste instantie wordt gevraagd welke verwachtingen men van de politieopleiding had met betrekking tot wat men hier zou gaan leren. Vervolgens wordt per verwachting nagegaan in hoeverre deze is uitgekomen in de praktijk. Verder wordt aan de adspiranten gevraagd in hoeverre ze vinden dat de politieopleiding een realistisch beeld geeft van het politiewerk in de praktijk en of de politieopleiding hen voldoende voorbereidt op verschillende gebeurtenissen en publieksgroepen waarmee ze te maken krijgen in de praktijk.

#### Tussen verwachte en werkelijke uitvoering politiewerk

De houding van een beginnende adspirant wordt in belangrijke mate bepaald door zijn eigen verwachtingen ten aanzien van de nieuwe functie. De mate waarin verwachtingen overeenstemmen met de werkelijkheid bepalen de mate waarin een individu teleurgesteld wordt, waarbij men kan denken aan het gebrek aan actie dat in het dagelijkse politiewerk geconstateerd wordt. Het dagelijkse politiewerk bestaat met name uit routinematige en administratieve taken en het avontuurlijke aspect neemt een veel kleinere positie in. Het beeld dat de adspirant heeft opgebouwd, namelijk een beeld van spanning en avontuur, blijkt niet te kloppen met de praktijk, waardoor de verbondenheid met de organisatie kan dalen. Deze factor kan grote verschillen gaan laten zien tussen de oude en nieuwe politieopleiding. Zo zullen de politieagenten, die in het oude opleidingssysteem net de opleiding hebben voltooid, zich een volwaardig en competent lid van de organisatie voelen: veel professionals kijken uit naar het moment dat ze niet meer ondergeschikt zijn en hun vaardigheden in de praktijk kunnen tonen. Toch blijkt in de praktijk dan dat zij die vaardigheden nog niet volledig onder de knie hebben, zelfs nieuwe vaardigheden moeten aanleren, en dat zij binnen de organisatie weer een ondergeschikte positie moeten innemen en hun plek moeten verdienen. In het nieuwe politieonderwijs is het de verwachting dat dit in veel mindere mate zal meespelen, aangezien men gedurende de gehele opleiding reeds in contact komt met het echte politiewerk. Elementen die in de vragenlijst naar voren komen zijn het soort werk zoals routinematige en administratieve taken, de avontuurlijkheid, het afwisselende karakter en de hoeveelheid van het politiewerk.

#### Tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden)

De verwachtingen van de nieuwkomer kunnen zaken betreffen die zich pas later in een loopbaan voordoen, zoals volledige acceptatie en promotie. Bij de start van deze loopbaan hoeft het niet realiseren van dergelijke (lange termijn) verwachtingen niet tot teleurstelling te leiden. Wanneer de politiemedewerkers wat verder gevorderd zijn in de loopbaan, meer ervaring hebben opgedaan en zich competentier voelen, kan het niet realiseren van dergelijke verwachtingen tot frustratie leiden. Voor de startende politieagent betekent dit dat hij zich een beeld gaat vormen van welke mogelijkheden hij heeft om binnen de politieorganisatie een hogere rang of een andere positie te bekleden, welke mogelijkheden hij heeft tot inspraak binnen de organisatie en in hoeverre hij bij de uitoefening van zijn functie zelf beslissingen kan nemen. Het kan de agent duidelijk worden dat promotiekansen niet zijn gebaseerd op prestaties maar bijvoorbeeld meer op beleidsmatige overwegingen. In dit verband wordt ook wel gesproken van *blocked goals*, dat wil zeggen dat het individu zijn initiatieven niet kan ontwikkelen. Wanneer blijkt dat de gestelde doelen maar zeer beperkt kunnen worden

bereikt, kan dit leiden tot een negatieve houding ten aanzien van en daling van verbondenheid met de organisatie.

In de vragenlijst is aan de orde gesteld in hoeverre de loopbaanmogelijkheden duidelijk zijn voor de respondenten, in hoeverre ze hierover tevreden zijn en hoe tevreden ze zijn met hun huidige carrière. Tevens is ingegaan op de elementen die volgens de respondenten belangrijk zijn voor het maken van carrière, waarbij getracht is te achterhalen in hoeverre de respondenten van mening zijn dat dit afhankelijk is van prestaties en capaciteiten of toch voornamelijk van een goede relatie met de superieuren en jezelf in de kijker spelen.

### *Omgeving*

Het laatste cluster van factoren heeft betrekking op de omgeving van de politiefunctionarissen. Twee elementen van die omgeving worden in dit onderzoek getoetst op de invloed die zij hebben op de houding van de politiefunctionaris, te weten de ervaringen met burgers, alsmede het korps waarin de respondenten werkzaam zijn.

#### *Ervaringen met burgers*

Na hun opleiding beginnen de politiefunctionarissen hun loopbaan in het algemeen bij de surveillancedienst. De surveillancedienst bestaat over het algemeen uit jonge agenten die, buiten hun stage, nog weinig praktijkervaring hebben opgedaan. De indrukken die zij tijdens hun werk voor deze dienst opdoen zijn dan ook van grote invloed op hun houding ten aanzien de inhoud van hun werk, de organisatie en burgers. Het werk in de surveillancedienst is voor het merendeel reactief, dat wil zeggen, er komt een melding binnen bij de meldkamer waarna vanuit de surveillancedienst wordt gereageerd. In hun werk krijgen de startende agenten bijna altijd te maken met burgers in vervelende situaties en burgers 'uit hun normale doen'. Mensen zijn bijvoorbeeld lastig, dronken of in een ruzie verwickeld. In de praktijk kan dit de visie van agenten op de burger gaan bepalen. Steeds weer worden zij immers geconfronteerd met burgers die zich niet van hun beste kant laten zien en die zich over het algemeen niet positief tegen hen uitlaten. Als de politie maar vaak genoeg geconfronteerd wordt met dergelijk gedrag van een beperkte groep burgers, kan de agent dit beeld onbewust generaliseren en zich een negatief beeld vormen van de burger in het algemeen.

#### *Korps waarin werkzaam*

De laatste factor die in dit onderzoek aan bod komt is het korps waarin men werkzaam is. De Nederlandse politie bestaat uit zesentwintig korpsen die relatief onafhankelijk van elkaar functioneren. Daarnaast hebben de korpsen zeer verschillende zorggebieden. Zo dient het ene korps voornamelijk te zorgen voor een grote stad, terwijl het gebied van een ander korps voornamelijk bestaat uit een landelijk gebied. Het is om die reden interessant om te bezien in hoeverre de verschillende korpsen ook verschillende houdingen bij politiefunctionarissen genereren.

In de voorgaande paragrafen zijn diverse factoren de revue gepasseerd. Voor de duidelijkheid worden de factoren hieronder schematisch nogmaals weergegeven:

Tabel 2 Te onderzoeken onafhankelijke factoren

<i>Fase</i>	Cluster van factoren	Uitgewerkte onafhankelijke factoren	
<i>Vooraf vaststaand</i>	Persoonlijkheidskenmerken en achtergrondvariabel en	1.	Geslacht
		2.	Etniciteit
		3.	Opleiding
		4.	Leeftijd
	Sociale omgeving	5.	Intensiteit van politieke sociale omgeving
<i>Persoonlijke invulling</i>	Persoonlijke investeringen	6.	Intensiteit van persoonlijke investeringen
	Omgang collega's buiten werktijd	7.	Intensiteit relatie met collega's
<i>Discrepantie</i>	Politieopleiding en praktijk	8.	Mate van discrepantie tussen politieopleiding en praktijk
	Uitvoering politiewerk	9.	Mate van discrepantie tussen verwachte en werkelijke uitvoering van politiewerk
	Carrière (mogelijkheden)	10.	Mate van discrepantie tussen verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden)
<i>Omgeving</i>	Negatieve ervaringen met burgers	11.	Intensiteit negatieve ervaringen met burgers
	Werkzaam korps	12.	Korps waarin werkzaam

### 3. De resultaten in kort bestek

In deze paragraaf worden de resultaten van het onderzoek kort besproken. Daarbij wordt in de eerste plaats ingegaan op de resultaten inzake de houding, met name ook de overeenkomsten en verschillen tussen de drie panels gedurende de twee metingen die zijn gehouden. Daarna wordt aandacht besteed aan de verklarende aspecten: waar hangen overeenkomsten en verschillen mee samen?

#### 3.1 De houding

Op verschillende aspecten van de houding is sprake van significante verschillen, met name tussen het opleidings- en het ervaringspanel. In algemene zin is te constateren dat de houding van de meer ervaren politiefunctionaris (ervaringspanel) negatiever is dan de houding van de minder ervaren medewerker zoals de beginnende adspirant (opleidingspanel).

Tussen de panels is sprake van een aantal verschillen. Als het gaat om het politiewerk, dan blijkt bij alle panels dat de respondenten een voorkeur hebben voor traditionele politietaken als 'boeven vangen' boven de meer sociaal-maatschappelijke taken, zoals de aanpak van psychisch gestoorde of dienst- en hulpverlening. De medewerkers uit het opleidingspanel leggen echter, in vergelijking tot de andere panels, een relatief sterke nadruk op de sociaal-maatschappelijke taken. Ook blijkt dat een deel van de medewerkers andere redenen heeft om bij de politie te *gaan* dan om bij de politie te

*blijven*. Idealistische redenen (zoals het leefbaar houden van de samenleving) spelen een belangrijke rol voor respondenten om bij de politie te gaan en te blijven. Maar instrumentele redenen (zekerheid van de baan / goede carrièremogelijkheden) winnen terrein wanneer wordt gevraagd waarom respondenten bij de politie blijven. Ook het gevoel van autonomie komt minder sterk naar voren bij het ervaringspanel dan bij het opleidingspanel. Verder blijkt het afwisselende karakter als grootste pluspunt van het politiewerk te worden gezien. De meer ervaren politiemedewerkers noemen het vaker dan de adspiranten. Het bureaucratische gehalte van het politiewerk wordt als grootste minpunt genoemd, waarbij een duidelijke negatieve verschuiving in de tijd optreedt. Alleen het belang van een nauwe samenwerking met andere partijen (burgers, andere politiekorpsen, openbaar ministerie en gemeentelijke diensten) is gelijk voor alle panels en ligt op een hoog niveau.

De houding ten aanzien van de politieorganisatie verschilt ook op een aantal punten. Zo is het interessant om te constateren dat de emotionele binding met de politieorganisatie significant hoger is onder de respondenten uit het opleidingspanel dan onder het ervaringspanel. De ervaren politiefunctionarissen zijn minder gehecht aan de organisatie dan de adspiranten. Politiefunctionarissen zijn gemiddeld genomen niet bang om de organisatie te verlaten, maar zien daartoe veelal geen reden. Op dit punt zijn er geen duidelijke verschillen te constateren tussen de panels. Over het algemeen voelen de respondenten zich niet sterk verplicht om bij de organisatie te blijven. Naarmate het meer ervaren medewerkers betreft, neemt dit loyaliteitsgevoel af. Ten slotte is te constateren dat de meer ervaren politiemedewerkers een negatiever oordeel over het functioneren van hun leidinggevendenden hebben dan de minder ervaren medewerkers.

Wanneer de houding ten aanzien van de omgeving wordt bezien, blijkt ook hier sprake van verschillen. Een eerste aspect dat is onderzocht betreft de houding ten aanzien van de burgers. De noodzaak van de hulp van burgers bij het uitoefenen van de politietaken verschilt per panel; de meer ervaren respondenten zijn het daar significant meer mee eens. De samenwerking met andere actoren in de omgeving van de politieorganisatie wordt van belang geacht door de respondenten, maar verschilt niet tussen de panels. Het beeld dat men heeft van de media is niet al te gunstig. Zo is het beeld dat de media schetst van de politie volgens de respondenten ongunstig, subjectief en onvolledig. Dit beeld is negatiever onder de meer ervaren politiefunctionarissen.

Het cynisme onder de politiefunctionarissen is niet hoog te noemen. Daarnaast wordt in de data geen onderbouwing gevonden voor de uitkomsten van ander onderzoek, die wijzen op een cynische houding onder meer ervaren politiemedewerkers.

### 3.2 Factoren die houding beïnvloeden

Zijn er ook factoren aan te wijzen die van invloed zijn op de verschillen? Het gaat daarbij vooral om de factoren die significante verschillen tussen de panels verklaren. Diverse factoren blijken van invloed te zijn op de verandering in de houding ten aanzien van het politiewerk. De belangrijkste factor is de ervaren *discrepantie tussen de verwachte en de ervaren carrière(mogelijkheden)*. Hoe groter deze discrepantie is, des te negatiever denken de respondenten over het politiewerk. Dit betekent ook dat wanneer politiemedewerkers tevredener zijn over de mogelijkheden om hun professionele verlangens te realiseren, de helderheid van de doorgroeimogelijkheden en de carrière tot dan toe, de kans groot is dat de houding ten aanzien van een groot aantal aspecten in positieve zin zal veranderen.

Een grotere discrepantie tussen de politieopleiding en de politiepraktijk heeft eveneens een negatieve invloed op het denken over het politiewerk. Op het moment dat politiemedewerkers van mening zijn dat ze door de politieopleiding niet voldoende zijn voorbereid op bepaalde gebeurtenissen en publieksgroepen en de opleiding geen realistisch beeld schept van het politiewerk, beïnvloedt dit de houding van de medewerkers op een negatieve wijze.

Negatieve ervaringen met burgers als uitschelden of zelfs fysieke bedreiging, hebben een positief effect op het denken over het politiewerk, net als de discrepantie met betrekking tot de verhouding tussen administratieve en avontuurlijke taken.

Op de verschillen in de houding ten aanzien van de *politieorganisatie* zijn vergelijkbare factoren van invloed, hoewel soms ook andere een rol spelen. De belangrijkste invloed is wederom toe te schrijven aan de discrepantie tussen de verwachte en werkelijke carrière(mogelijkheden). Hoe sterker die discrepantie wordt ervaren, des te negatiever men denkt over de politieorganisatie. Andere factoren spelen in mindere mate een rol, hoewel zij hier en daar wel significant zijn. Zo heeft de intensiteit van de persoonlijke investeringen een positieve invloed op houding ten aanzien van de politieorganisatie. Naarmate mensen meer persoonlijke investeringen doen, heeft dat een positief effect op een aantal aspecten van de houding. Door de investeringen voelen zij zich meer emotioneel verbonden, is de normatieve binding hoger en vermindert het cynisme ten aanzien van de toewijding.

Ook het geslacht en de mate van verbondenheid met een politieke sociale omgeving hebben een positieve invloed op de mening over de politieorganisatie. De leeftijd, de discrepantie ten aanzien van het werk en tussen de politieopleiding en de werkelijkheid hebben een negatieve invloed op het oordeel over de politieorganisatie. Hier zijn dus tegengestelde invloeden te onderscheiden.

De houding ten aanzien van de *omgeving* lijkt ook door diverse factoren te worden beïnvloed. Van een aantal factoren is de richting van de invloed niet eenduidig. Zo heeft de discrepantie ten aanzien van het politiewerk zowel een positieve als negatieve invloed ten aanzien van de omgeving, afhankelijk van het aspect van de omgeving. Ditzelfde geldt voor de invloed van negatieve ervaringen met burgers. Logischerwijs heeft dat een negatieve invloed op de houding richting burgers, maar daartegenover weer een positieve invloed op de houding ten aanzien van de media. De discrepantie tussen de opleiding en de praktijk heeft wel een eenduidige negatieve invloed op de houding tot de omgeving. Eenzelfde negatieve invloed heeft de discrepantie tussen de verwachte en ervaren carrière en de intensiteit van de contacten met collega's.

Samenvattend kan worden gezegd dat twee factoren de grootste invloed op veranderingen in de houding lijken te hebben. Het gaat om:

de discrepantie tussen de verwachte en de ervaren carrière;

de discrepantie tussen de opleiding en de praktijk.

Het zijn dus vooral de verschillen tussen de *beelden* en de *ervaringen* die ertoe leiden dat de houding verandert. De conclusie die hieruit voortvloeit is dat, wanneer men wil voorkomen dat de deze veranderingen plaatsvinden, men er naar moet streven het gat tussen de verwachte en werkelijke carrière te verminderen. Daarnaast zullen naar verwachting verschillende aspecten van de houding in positieve zin veranderen als het gevoel bestaat dat de politieopleiding beter aansluit bij de politiepraktijk.