

De inzet van Virtual Reality bij het tegengaan van etnisch profileren

Door: drs. Bas Böing en dr. ir. Peter de Vries

Etnisch profileren is een onderwerp dat tot verhitte debatten kan leiden tussen en met politiemedewerkers – zowel in Nederland als internationaal. In Nederland kreeg het onderwerp ruime aandacht van de media en publieke opinie na de geruchtmakende aanhouding van rapper Typhoon in 2016. Sindsdien hebben verscheidene nationale en internationale gebeurtenissen, waaronder de dood van George Floyd in 2020 in de VS, dit debat verder op scherp gezet. Organisaties als Amnesty International en Control-Alt-Delete dringen er bij de Nederlandse politie op aan hun controles zodanig te professionaliseren dat etnisch profileren wordt uitgebannen.

Binnen de Nationale Politie, maar ook bij politieorganisaties in het buitenland, zijn diverse pogingen ondernomen om het probleem van etnisch profileren het hoofd te bieden, zoals het gebruik van bodycams, stopformulieren, investering in diversiteit, en trainingen om impliciete vooroordelen te verminderen. Landman en Sollie (2018) constateren echter dat niet goed is onderzocht wat de effectiviteit van deze maatregelen is. Een bijkomend probleem is dat door de voortdurende publieke discussie etnisch profileren op de politiewerkvloer geen populair onderwerp is. Hier wordt het door sommigen gezien als een non-issue, roept het boosheid en onbegrip op, of voelen politiemedewerkers zich persoonlijk aangevallen in hun beroepseer en -identiteit. Het wekt dan wellicht ook geen verbazing dat de motivatie van politiemedewerkers om deel te nemen aan cursussen en trainingen tegen etnisch profileren niet bijzonder hoog is.

Voor het professionaliseren van politiecontroles is het van belang dat etnisch profileren bespreekbaar is in politieteams. Dit vergt bereidheid van politiemensen om te reflecteren op hun eigen handelen en dat van hun collega's en hierover in discussie met elkaar te treden. Door de gevoeligheid van het onderwerp vinden dit soort gesprekken in de praktijk echter nauwelijks plaats.

Inzet van VR

Virtual Reality (VR) is een middel dat steeds vaker succesvol gebruikt wordt in therapie (bijv. tegen angststoornissen) en trainingen. Onderzoek heeft laten zien dat gebruik van VR gunstige effecten heeft op het leerproces. Daarnaast oefent VR op veel mensen een sterke aantrekkingskracht uit, en wordt het geschikt geacht voor het adresseren van gevoelige thema's (Cornet e.a., 2019). In een recent onderzoek, uitgevoerd door de universiteit Twente, is gekeken of een door de politie ontwikkelde VR-training geschikt is om etnisch profileren onder politiemedewerkers bespreekbaar te maken en hun kennis over het voorkomen ervan te vergroten.

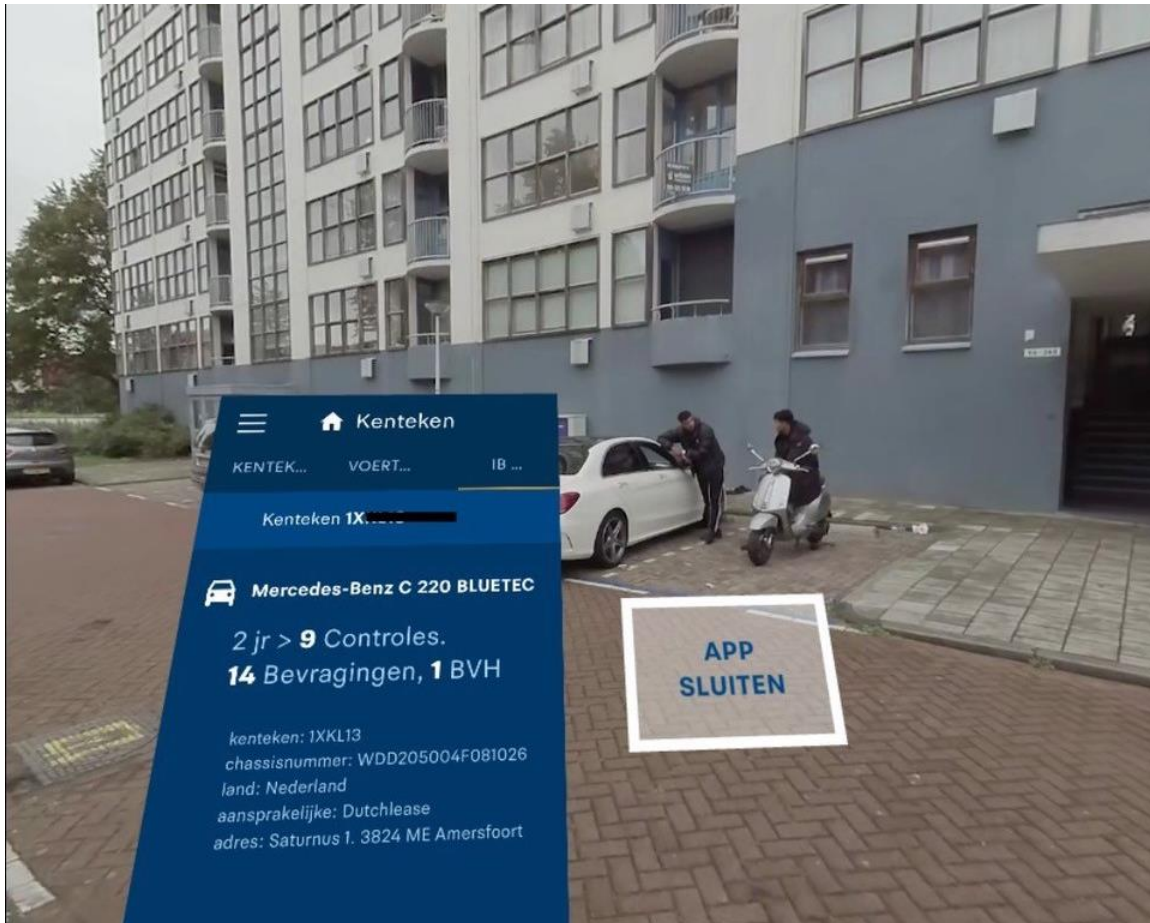
Met SAOP-subsidie heeft de Nationale Politie tussen 2019 en 2021 een professionele leer methode met 360°-VR ontwikkeld, die groepsgewijs wordt ingezet. Meerdere

deelnemers, die ieder een eigen VR-bril dragen, kunnen de film tegelijkertijd ervaren en daarin individuele keuzes maken. In de simulatie bepalen zij welke personen geselecteerd worden voor een gesprek. Daarna kunnen zij beslissen welke bevoegdheden desgewenst ingezet worden om het contact tot een gewenst einde te brengen. Dat kan een aanhouding of boete zijn, maar ook het wegsturen van iemand of vriendelijk afronden van een gesprek behoort tot de mogelijkheid (zie illustratie 1 en 2).



Illustratie 1. Nadat deelnemers iemand hebben geselecteerd voor een gesprek kunnen zij kiezen hoe zij dat contact willen starten.

Na afloop worden de gemaakte keuzes groepsgewijs besproken en gekoppeld aan het nationale 'handelingskader professioneel controleren' om tot nieuwe kennis en inzichten te komen. Hoe verhouden de gemaakte keuzes zich tot de gewenste selecties, uitleg en bejegening uit dat handelingskader? Wat hadden de deelnemer (nog) beter kunnen doen om een betere uitkomst te bewerkstelligen? Politieprofessionals die de training geven horen deelnemers vaak op voorhand zeggen dat ze het goed gedaan hebben. Zij geven zichzelf hoge rapportcijfers voor het optreden. Echter, gedurende het gesprek met andere deelnemers realiseren zij zich dat er ook andere routes waren die tot eenzelfde, of soms zelfs tot een betere, uitkomst leidden. Dit kan ervoor zorgen dat zij hun routines en blinde vlekken onder de loep nemen en zich gaandeweg meer openstellen voor andere manieren van werken.



Illustratie 2. Deelnemers kunnen ervoor kiezen om voorafgaand aan een eventuele controle een kenteken te bevragen in MEOS op eerdere politiecontacten.

De combinatie tussen oefenen in een (gecontroleerde) omgeving en het voeren van een gesprek over die keuzes (feitelijk dus een gesprek over vakmanschap), haakt aan op eerdere studies naar gewenste leervormen. Uit studies van o.a. Wolfe (2020) en Engel (2020) blijkt dat politiemedewerkers graag praktisch leren, het liefste met elkaar, en niet snel iets aannemen van mensen die zij niet als expert zien, of tot de zogenaamde out-group rekenen. Zo blijkt o.a. uit een politie-intern gepubliceerde studie van Van de Ven & Voskens uit 2014 dat medewerkers van de eenheid Amsterdam zich niet tot attitude- en gedragsveranderingen lieten verleiden door studies over etnisch profileren, omdat de eigen ervaringen en meningen van de groep hier haaks op stonden. Deze politiemedewerkers leken vooral belang te hechten aan de meningen van hun directe collega's. Kortom, er zijn krachtige argumenten nodig, bij voorkeur vanuit het eigen team, om bestaande opvattingen over goed en effectief politiewerk te keren. Het kan dus helpen om juist in die familiere werkcontext leerinterventies te laten plaatsvinden die hen met elkaar op speelse (en niet moralistische) wijze confronteert met eventuele blinde vlekken.

Methode en resultaten

Om te onderzoeken in hoeverre de ontwikkelde VR-training bijdraagt aan nieuwe inzichten en een positievere attitude, is een experiment opgezet waarin de resultaten van deelnemers aan de VR-training zijn vergeleken met die van deelnemers die hetzelfde cursusmateriaal aangeboden hebben gekregen op een smartphone (de 2D-groep), en een situatie waarin geen

trainingsmateriaal werd aangeboden (de controlegroep). Iets meer dan 100 collega's verspreid over Nederland deden aan dit experiment mee.

De resultaten suggereren dat trainingen met 360°-films in het algemeen, in het bijzonder wanneer deze worden aangeboden met VR (d.w.z., de "360°-VR training"), effectief bij kunnen dragen aan kennis en reflectie omtrent etnisch profileren. Meer specifiek kan geconcludeerd worden dat:

- 360°-VR trainingen, meer dan dezelfde training in 2D via smartphones, bijdragen aan kennis over (het voorkomen van) etnisch profileren;
- 360°-VR trainingen, meer dan dezelfde training in 2D via smartphones, bijdragen aan een positieve(re) houding/attitude in relatie tot het onderwerp etnisch profileren;
- Zowel 360°-VR trainingen als dezelfde training in 2D via smartphones bijdragen aan een verbeterde dialoog.



Illustratie 3. Deelnemers doen de simulatie en gaan daarna met elkaar in gesprek over de uitkomsten

Ten slotte is gebleken dat wat betreft *presence* - een eigenschap die van groot belang is voor het effectief overbrengen van trainingsmateriaal – en *engagement* de 360°-VR trainingen het best beoordeeld werden; hetzelfde was het geval voor het plezier dat de deelnemers ervoeren in de simulatie.

Conclusie

Al met al suggereren de resultaten van de studie dat de training effectief kan bijdragen aan het voorkomen van etnisch profileren. Ondanks dat politiemedewerkers weinig gemotiveerd lijken te zijn om deel te nemen aan conventionele trainingen tegen etnisch profileren, suggereert deze studie dat de inzet van VR de overdracht van cursusmateriaal m.b.t. etnisch profileren wel degelijk mogelijk maakt. Niet onbelangrijk is de constatering dat de inzet van VR in deze training zelfs positief wordt ontvangen. Dit is in overeenstemming met Cornet e.a. (2019), die concluderen dat VR een geschikte tool kan zijn voor voorlichting en training onder doelgroepen met geringe motivatie hebben voor traditionele methoden; de

aantrekkingskracht van de technologie, en de door hen ervaren mate van realisme van de training zijn hierbij zeer van belang (cf. Kuppens & Ferwerda, 2019).

Vervolgonderzoek

Deze positieve resultaten onderbouwen het besluit van de politieleiding om ook de komende jaren te blijven investeren in deze nieuwe technologie met als doel om politiemedewerkers meer te laten reflecteren op hun routines en in bijzonder meer bewust te maken van hun blinde vlekken. Door het handelingskader gedurende deze trainingen centraal te stellen, wordt de inhoud van dit kader bediscussieert en verwachten wij dat politiemedewerkers op termijn het gewenste gedrag zullen gaan praktiseren als dit door het merendeel van de groep wordt omarmd. We veronderstellen namelijk – gebaseerd op decennialang onderzoek naar politiecultuur en sociale identiteitstheorie – dat de invloed van de groep zwaarwegend is in het al dan niet omarmen van nieuwe werkinstructies. Ervaring leert dat problemen doorgaans niet opgelost worden door enkel een handelingskader bij politiemedewerkers over de schutting te gooien.

Dat we de werkpraktijk van politiemedewerkers kunnen beïnvloeden door deze training herhaaldelijk aan te bieden, is echter een aanname en dus zou toekomstig onderzoek hierop gericht moeten zijn. Binnenkort zal daarom binnen de PhD van Bas Böing een longitudinaal onderzoek worden gestart op een aantal basisteams door Nederland, waar deze VR simulatie intensief en herhaaldelijk zal worden ingezet: medewerkers zullen telkens een nieuw scenario oefenen en bespreken met hun collega's. Daarbij zal o.a. worden gekeken of de mate van kennis, houding en gedrag positief verandert ten opzichte van de controleteams waar deze training niet wordt aangeboden.

Een indruk van de VR-training is te zien via deze link:

<https://vimeo.com/586728895/1a433e6949>

De complete resultaten uit deze studie zijn te downloaden via deze link:

<https://research.utwente.nl/en/publications/evaluation-of-a-360-vr-training-against-ethnic-profiling>



Drs. Bas Böing is projectleider en aanjager professioneel controleren voor de Nationale Politie en PhD-student aan de Universiteit Twente. Zijn onderzoek is gericht op de participatie van politiemedewerkers in activiteiten ter voorkoming van etnisch profileren, en kijkt hoe die participatie kan worden vergroot. In dat kader heeft hij een VR training ontwikkeld die in 2021 finalist werd in de Europol Excellence Award in Innovation.



Dr. ir. Peter de Vries is werkzaam als universitair docent aan de Universiteit Twente, sinds 2011 bij de vakgroep Psychologie van Conflict, Risico en Veiligheid (PCRv), bij de faculteit Behavioural, Management, & Social Sciences (BMS). Zijn onderzoek is in hoofdzaak experimenteel van aard en richt zich onder meer op de effecten van omgevingsstimuli op wangedrag van individuen en groepen in publieke ruimtes, afwijkend gedrag en detectie van hostile intent van criminelen, en crowd psychology.

Referenties

- Cornet, L., Den Besten, A., & Van Gelder, J. (2019). *Virtual Reality en Augmented Reality in justitiële context*. Universiteit Twente, www.utwente.nl/vr-ar-justitie.
- Engel, R., McManus, H., Isaza, G. (2020). *Moving beyond "Best Practice": Experiences in Police Reform and a Call for Evidence to Reduce Officer-Involved Shootings*, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 687 (1): 146-165. DOI:10.1177/0002716219889328
- Kuppens, J. en Ferwerda, H. (2019). *De politieaanpak van etnisch profileren in Amsterdam: Een onderzoek naar effecten, criteria en meetbare indicatoren*. Arnhem: Bureau Beke.
- Landman, W. & Kleijer-Kool, L. (2016). Boeven vangen. Het spel tussen politiemedewerkers en de Ander. *Tijdschrift over Cultuur & Criminaliteit*, 6(1), 42-65.
- Van de Ven, R., Voskens, D., (2014). *Selectiemechanismen en de theorie van gepland gedrag*. Politie-eenheid Amsterdam (interne publicatie)
- Wolfe, S., Rojek, J., McLean, K., Alpert, G. (2020). *Social Interaction Training to Reduce Police Use of Force*. In *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 687. 124-164.