

HET TIJDSCHRIFT  
VOOR DE

# Politie

ONAFHANKELIJK OPINIEBLAD • NUMMER 1 • 2026 • WEBSITEVOORDEPOLITIE.NL

DIRECTEUR ONDERWIJS OLIVIA KRAMERS

**“Een belangrijke uitdaging is het versterken van de wisselwerking tussen korps en academie”**

→ pagina 16

LECTOR TEUN EIKENAAR

**“Werken aan morele reflectie die bijdraagt aan goed politiewerk”**

→ pagina 20

## Politie en onderwijs

VAN STARTBEKWAAM NAAR VAKBEKWAAM



**SAAB**

# Giraffe 1X radar

## Drone-detectie en -tracking voor wanneer het er echt toe doet

Kwetsbare evenementen met een hoog risicoprofiel – van grote sportwedstrijden tot internationale politieke topontmoetingen – worden geconfronteerd met een snel evoluerende dreiging: drones. Om deze omgevingen te beveiligen, heeft Saab de Giraffe 1X-radar ontwikkeld voor een groter detectiebereik en eerdere waarschuwing. Door kleine, moeilijk te detecteren luchtdreigingen op grote afstand te identificeren, geeft Giraffe 1X de beveiliging de cruciale extra tijd die ze nodig hebben om te beoordelen, te beslissen en te handelen, waardoor het luchtruim boven de meest gevoelige locaties ter wereld veiliger wordt.

Giraffe 1X detecteert doelen met een radardoorsnede van minder dan 0,01 m<sup>2</sup> op een afstand van ongeveer 75 km – en geeft zo een vroegtijdige waarschuwing voor kleine drones die traditionele luchtverdedigingsradars ontwijken. Geavanceerde signaalverwerking en speciale 'drone' algoritmen on-

derscheiden echte dreigingen zoals drones en radarecho's van bijvoorbeeld vogels, waardoor een snelle, betrouwbare classificatie mogelijk is, zelfs in elektromagnetisch complexe omgevingen. De Giraffe 1X multi-missie surveillance radar van Saab wordt bij verschillende belangrijke gelegenheden in verschillende landen gebruikt.

Met een volledige 360° dekking en een complete volume-update per seconde blijft geen enkel doelwit onopgemerkt. Met een gewicht van slechts 100 kg voor de top-unit en minder dan 150 kg voor het complete systeem is Giraffe 1X gemakkelijk te vervoeren en binnen enkele minuten operationeel. Dankzij de snelle inzetbaarheid kan het systeem worden verplaatst om de operationele flexibiliteit te vergroten. Flexibele configuraties – mobiel, vast of snel inzetbaar – in combinatie met lokale of externe bediening bieden maximale tactische vrijheid.



## Politiemensen worden opgeleid voor meer dan een baan



Een steeds terugkerende vraag is of politieonderwijs in het reguliere onderwijs kan worden ingepast. Politieonderwijs is onderscheidend, omdat het opleidt voor het politievak. Wat maakt politiewerk zo bijzonder dat daar een eigen politieopleiding voor nodig is en wat moet die opleiding dan voor bijzonders bieden?

De politie heeft het geweldsmonopolie. De ontwikkeling van beroepsvaardigheden is daarom van eminent belang: als je schiet, moet je raak schieten. Nog belangrijker daarbij is om de impact van geweld te leren, zodat begrepen wordt dat – als het kan – geweld *niet* wordt ingezet. Politiemensen moeten hun bevoegdheden om machtsmiddelen in te zetten kennen, terwijl dienstbaarheid hun primaire drijfveer is. Dus als het even kan, geen macht. De volgende bijzonderheid is dat politiemensen zich – net als iedereen – aan de wet moeten houden. Anders dan andere mensen zetten politiemensen bij wetsovertreding hun professionele geloofwaardigheid op het spel. Anders gezegd, ze houden zich niet alleen aan de regels; ze leven de regels voor en *tonen* daardoor de rechtsstaat.

Want, de politie kan alleen functioneren zoals de Nederlandse politie dat wil als politiewerk vanuit vertrouwen gelegitimeerd wordt. Op het eerste gezicht lijkt het met dat vertrouwen goed te zitten. Toch moeten politieagenten werken vanuit het besef dat zij in al hun handelen dat vertrouwen moeten waarmaken. Bij iedereen!

Naast deze institutionele waarden onder politiewerk geldt ook dat politiemensen uitzonderlijk werk doen, met mensen, veelal

in crisis of verstoring of met afwijkend gedrag, niet zelden gepaard gaand met emotie. Altijd in de unieke omstandigheden van het specifieke incident. Politiewerk is zelden normaal en het komt op de politiemensen aan om in die momenten het goede te doen. Of beter gezegd, het best mogelijke, omdat het te vaak om situaties gaat waarin het goede voor iedereen niet meer mogelijk is.

Politiemensen worden opgeleid voor meer dan een baan. Het gaat om een identiteit, die doorwerkt tot in de privé-tijd. Sla de beroepscode er maar op na. Waar ook niet aan voorbijgegaan kan worden, is dat politiewerk de mensen die dat werk doen verandert. Daarop moeten politiemensen worden voorbereid. Dat kan door te leren hierover steeds in gesprek te zijn. In dit nummer staan hierover lezenswaardige artikelen.

Wat vraagt dit alles van het politieonderwijs? De spanning, die in voorgaande karakteristieken van politiewerk besloten ligt, moet *in de klas* worden gebracht. De beste manier daarvoor is om de daadwerkelijke praktijk tot lesstof te maken. Verhalen, waarin de spanning, de dilemma's, het tragische en ook het betekenisvolle van het werk aan de orde gesteld worden. Nieuwe politiemensen moeten leren wat dit met hen doet en wat dit van hen vraagt. En het gesprek over deze thema's moet gewoon zijn, ook als zij later in de praktijk werken. Alleen zo kunnen aspiranten gevormd worden tot startbekwame politiemensen. Politieopleiding is hét onderscheidende sleutelwoord voor politieonderwijs. Ik zie een reguliere mbo of hbo dat namelijk niet doet. •



Jaco van Hoorn  
Hoofdredacteur



Foto: Meesters Multi Media

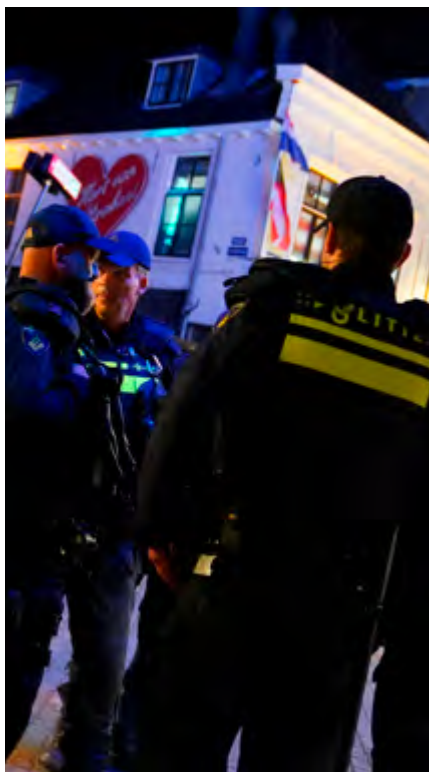


Foto: Meesters Multi Media



Foto: Martin van de Poel

## 6

Het **socialisatieproces van nieuwkomers** binnen de politie in Nederland is voor het eerst longitudinaal onderzocht. **Wouter Landman** en **Hendrik Sollie** onderzochten in welke mate de respondenten als persoon veranderen door het werken bij de politie.

## 11

Effectief politietoedreden is in hoge mate afhankelijk van de kwaliteit van de relatie tussen politie en burgers. **Yente Geelen** en **Fiona Engbers** beschrijven een eerste verkennend onderzoek naar de plaats van **verbindend vermogen** in het basispolitieonderwijs.

## 16

**Sara Stronks** en **Marcel Bruinsma** spraken met **Olivia Kramers**, sinds kort directeur Onderwijs/plaatsvervangend directeur van de Politieacademie. Ze peilden haar drijfveren om weer bij de politie te gaan werken en haar visie op het onderwijs.



Coverfoto  
Jaap Binsma

## Colofon

Nummer 1, jaargang 88

### Verantwoordelijk uitgever

Mr. Stephan Svacina  
Gompel&Svacina bv  
Antwerpen / 's-Hertogenbosch  
info@gompel-svacina.nl  
www.gompel-svacina.eu

### Hoofdredacteur

Drs. Jaco van Hoorn MPA

### Redactie

Drs. Maarten Bollen, Marcel Bruinsma  
MBA, dr. mr. Barbara van Caem, Stan  
Duijf MSc, drs. Gert Jan de Jonge,  
dr. Nicolien Kop, dr. Edwin Kruisbergen,  
dr. Wouter Landman, mr. dr. Joery  
Matthys, Esther de Mol MSc, prof. dr.  
mr. Marc Schuilenburg, Leontine  
Slieker, dr. Sara Stronks,  
prof. dr. Pieter Tops

### Eindredactie en redactieadres

Jan van Balkom MA  
+31 (0)6 13470687  
Achterstraat 95  
5268 EB Helvoirt  
janvanbalkom@gompel-svacina.nl

### Boekenredactie en recensies

Dr. mr. Barbara van Caem  
Alpen Rondweg 23  
1186 CV Amstelveen



Foto: Meesters Multi Media

## 30

Professioneel controleren is moeilijk bespreekbaar maar essentieel voor zowel de effectiviteit als de legitimiteit van de politie. **Bas Böing** en **Maïke Gieling** over de nieuwe editie van het **Herhaalonderzoek Professioneel Controleren**.



Foto: Meesters Multi Media

## 34

De politie wil zo snel mogelijk afgestudeerden in de organisatie opnemen, maar nieuwe kennis en vaardigheden vergen extra opleidingstijd. **Anne Flierman**, voorzitter van de Politieonderwijsraad, vertelt over het **politieonderwijs voor overmorgen**.

# En verder

## Columns

### 15 Janine Janssen:

De les lezen

### 24 Marga van Dam:

Zonder blijvende scholing geen vakmanschap

### 39 Marcel Bruinsma:

Verbaal leiderschap

## En meer ...

### 20 Teun Eikenaar:

Uitnodigingen tot moreel leren?

### 25 Leonard Kok:

Vier actuele discussievragen rond politieonderwijs

### 42 Jolanda Botke & Rob Poell:

Werkplekieren bij de politie

## Vaste rubrieken

### 29&38 Gelezen

### 46 Geslaagd

## Verder lezen op de website

Een korte samenvatting hiervan kunt u vinden op p. 40-41.



### Advertenties

Irene Schaddelee-Pesch  
+31 (0)6 23700323  
info@is-acquisitie.com

### Abonnementen

Het Tijdschrift voor de Politie verschijnt vier keer per jaar en is gratis voor politiemensen. Overheid/instelling/zakelijk: €188,55. Privépersoon: €94,55.

Abonnementen lopen per kalenderjaar en worden automatisch verlengd, tenzij uiterlijk 30 dagen voor de vervaldatum bij onze abonneeservice wordt opgezegd.

Abonneren kan via [www.websitevoordepolitie.nl](http://www.websitevoordepolitie.nl) of via onze abonneeservice.

### Gompel&Svacina Abonneeservice

Postbus 105  
2400 AC Alphen aan den Rijn  
Tel. NL: 0031 (0)172476085  
Tel. BE: 0032 (0)25888745  
E-mail: [TVP@spabonneeservice.nl](mailto:TVP@spabonneeservice.nl)

# Politieagent worden

HOE VERANDEREN NIEUWKOMERS ALS PERSOON  
DOOR 'DE' POLITIE?

In ieder beroep en iedere organisatie vindt socialisatie plaats: nieuwkomers leren wat nodig is voor de uitvoering van het beroep en voor succesvolle participatie in de organisatie. Het socialisatieproces van nieuwkomers binnen de politie in Nederland is voor het eerst longitudinaal onderzocht.

**In het onderzoek** stond de vraag 'Hoe verloopt het socialisatieproces van nieuwkomers in de politieorganisatie?' centraal.<sup>1</sup> Het onderzoek gaat over een specifieke groep nieuwkomers: degenen die de basisopleiding tot allround politiemedewerker volgen en instromen in het basisteam.

Organisatorische socialisatie binnen de politie wordt in het onderzoek beschouwd als een proces waarin nieuwkomers leren om het politiewerk uit te voeren en leren welke houdingen en gedragingen vereist zijn om een goed functionerend lid van de politieorganisatie te worden. Het leerproces is in essentie gericht op het reduceren van spanning of onzekerheid, die gepaard gaat met het betreden van een 'vreemd territorium'.<sup>2</sup> Deze onzekerheid heeft betrekking op zowel de uitvoering van het werk als de status in de groep: kan ik het wel en hoor ik erbij?

## Veranderingen in houding en gedrag

In het socialisatieproces vindt een transformatie van burger naar politieagent plaats. De respondenten *zijn* politieagenten *geworden*. Een relevante vraag is welke (eventuele) veranderingen zich hierbij voordoen in hun houding en gedrag. Het gaat in dit verband om veranderingen die ook buiten de context van de politie merkbaar zijn. Met andere woorden: in welke mate zijn de respondenten als persoon veranderd door het werken bij de politie?

Het (veruit) overgrote deel van de respondenten heeft op (op enig moment) in het onderzoek aangegeven dat zij zijn veranderd door het werken bij de politie.<sup>3</sup> Dit betreft – zoals gezegd – veranderingen in houding en gedrag die zich ook in de privé-omgeving manifesteren. Het gaat om veranderingen waar zij zich bewust van zijn en waarover zij kunnen vertellen of waarvan zij zich bewust zijn geworden



### Over de auteurs

Dr. Wouter Landman werkt als zelfstandig onderzoeker, adviseur en begeleider van verandering vanuit Bureau Landman.

Dr. Hendrik Sollie werkt als managing partner bij TwynstraGudde en begeleidt veranderingen in het publieke veiligheidsdomein, in het bijzonder bij politie en justitie.

door feedback vanuit hun privé-omgeving. De mate van verandering van houding en gedrag verschilt. Er zijn respondenten die bij zichzelf minimale veranderingen waarnemen – bijvoorbeeld in de wijze waarop zij communiceren – en er zijn respondenten die aangeven op verschillende houdings- of gedragsaspecten te zijn veranderd. Hierna beschrijven we de veranderingen in houding en/of gedrag die hebben plaatsgevonden. De categorisering van deze veranderingen is door ons aangebracht op basis van wat de respondenten *zelf naar voren hebben gebracht* over de inhoud van de veranderingen. We beginnen met de veranderingen die het meest zijn benoemd.

### Emotionele verharding

De meest aangegeven verandering is dat gebeurtenissen in de privéomgeving hen in emotionele zin minder raken dan voorheen. De (aspirant-)politieagenten zijn emotioneel 'harder' geworden. De 'emotionele verharding' is vooral merkbaar wanneer zij te maken krijgen met verhalen over nare gebeurtenissen in het leven van familieleden, vrienden of kennissen. Deze verhalen maken minder indruk op hen, omdat het referentiekader van narigheid door het politiewerk is veranderd. Men denkt al snel: waar maak jij je nu druk om? Het valt toch allemaal wel mee?



## Het beroep is van invloed op de persoon die het uitoefent

'Ik hoor thuis echt dat ik veranderd ben. Ik merk het ook aan mezelf hoor, dat ik denk van: "Jeetje." [...] Ik trok het me vroeger veel meer aan. Het is niet dat het me niets interesseert ofzo, maar ik vind gebeurtenissen allemaal wat minder heftig of vervelend. Ik heb echt een soort van schild om me heen gebouwd.'

De meeste respondenten die inschatten dat ze emotioneel harder zijn geworden, beschouwen dit als een onwenselijke verandering. Ze zouden graag meer empathie opbrengen voor de vervelende omstandigheden van anderen, maar dit lukt hun niet altijd.

### Altijd door een 'politiebril' kijken

Een groot deel van de (aspirant-)politieagenten merkt dat zij in hun privétijd alerter zijn geworden op verdachte en/of onveilige situaties of wordt hierop gewezen door partner, familie of vrienden. Een van de respondenten vatte het samen als 'overall waar je komt, kijk je een beetje met een blauwe bril op'. Het kijken door

- 1 Zie Landman & Sollie (2026).
- 2 Saks en Gruman (2012).
- 3 De opzet van het onderzoek leent zich uitsluitend voor analytische generalisatie en niet voor statistische generalisatie. Om die reden wordt alleen een algemene indruk gegeven van het aandeel respondenten dat heeft gerapporteerd over een bepaalde verandering en worden er (dus) geen percentages of aandelen genoemd.

## Doel en opzet van het onderzoek

Het onderzoek is opgezet als een longitudinaal kwalitatief onderzoek. Dit wil zeggen dat nieuwkomers door de tijd heen zijn gevolgd. Wij hebben gekozen voor kwalitatief onderzoek, omdat we een rijk en diepgaand inzicht in het verloop van het socialisatieproces van nieuwkomers wilden verkrijgen. In het onderzoek zijn drie cohorten met in totaal 46 nieuwkomers gevolgd. De respondenten hebben allemaal de opleiding tot allround politiemedewerker gevolgd op basis van het (inmiddels beëindigde) Politieonderwijs 2.0. De drie cohorten hebben we gedurende een periode van ruim vier jaar gevolgd: van november 2018 tot en met januari 2023.

De data zijn verzameld met semigestructureerde interviews op vier meetmomenten met ongeveer een jaar tussen ieder interview. De longitudinale dataverzameling heeft geleid tot een omvangrijke dataset. Er is per respondent een dossier gemaakt waarin de data van iedere respondent zijn opgenomen en zijn geanalyseerd. Naast dit casegerichte analyseproces hebben er proces- en themagerichte analyses plaatsgevonden. In de procesgerichte analyse was chronologie het uitgangspunt. De themagerichte analyse had tot doel om kernthema's in de ontwikkeling van respondenten te identificeren. Een van deze kernthema's gaat over de veranderingen in houding en gedrag waarover respondenten rapporteren.





## Het **leerproces** is gericht op het **reduceren** van **spanning** of **onzekerheid**

een blauwe bril wil in de eerste plaats zeggen dat men in privétijd de omgeving scant op verdachte situaties. Het gaat daarnaast om het scannen van de omgeving in verband met de eigen veiligheid. De meeste deelnemers geven aan dat zij zelf de politiebril in privétijd niet zo vervelend vinden, maar mensen in hun privéomgeving wel. Het gaat dan in het bijzonder om hun partners die hun voortdurende alertheid geregeld ‘irritant vinden’ of ‘er gek van worden’.

### **Negatiever beeld van mens en samenleving**

Een derde veelvoorkomende verandering is het ontwikkelen van een negatiever mensbeeld. Dit wil zeggen dat (aspirant-)politieagenten er – meer dan voorheen – van uitgaan dat mensen niet deugen: zij gaan er eerder van uit dat mensen slechte intenties hebben én niet de waarheid spreken. Deze verandering in houding wordt volgens hen veroorzaakt doordat hun ervaringen in het politiewerk.

‘Ik heb het daar de laatste tijd vaak met <naam vriendin> over. Ik ben wel het vertrouwen in mensen kwijt. Ik hoorde laatst ook iemand zeggen: ‘De meeste mensen deugen.’ Toen dacht ik: dat is ook zo. Maar ik ga alleen van de andere kant uit.’

De veranderende houding van respondenten ten opzichte van ‘de mens’ heeft verschillende gevolgen. Zij zijn onder andere achterdochtiger geworden in het contact met mensen die zij niet kennen. Dit leidt tot een vorm van terughoudendheid of gereserveerdheid in het contact met onbekenden. Het grootste deel van de betreffende deelnemers ervaart hun

veranderende manier van kijken naar de mens als een verandering die zij betreuren. Zij zijn een stuk onbevangenheid en zorgeloosheid verloren.

### **Volwassener in gedrag**

In het politieonderwijs leren aspiranten dat zij leven in ‘glazen huis’ en 24/7 politieagent ‘zijn’. Dit uitgangspunt zijn zij in meer of mindere mate gaan toepassen op hun gedrag in hun privéleven. Dit heeft volgens hen geleid tot een verandering naar meer volwassen gedrag. Dit uit zich in de eerste plaats in minder uitgaan en daarmee samenhangend (veel) minder alcohol drinken. De (aspirant-)politieagenten laten zich niet meer ‘gaan’ op een manier zoals ze vroeger soms wel deden. Hoewel het gebruik van alcohol het meest aangehaalde voorbeeld is, gaat het ook om allerlei andere gedragingen waarvan zij van mening zijn dat ze niet passen bij het zijn van politieagent, zoals het maken van (kleine) verkeersovertredingen of het kopen van illegaal vuurwerk.

### **Opener en directer communiceren**

Uiteenlopende (aspirant-)politieagenten geven aan dat zij in hun privéleven opener en/of directer zijn gaan communiceren. Onder deze noemer leggen zij verschillende accenten. De voornaamste rode draad hierin is dat zij gemakkelijker contact maken en interacteren met andere mensen. Er zijn ook respondenten die vooral merken dat zij ‘directer’ zijn gaan communiceren. Hiermee bedoelen zij vooral dat zij in de interactie met anderen eerder hun mening uitspreken. Ze zijn meer ‘ad rem’ geworden. Deze veranderingen in de wijze van communiceren houden volgens respondenten verband met het politiewerk (interactie met burgers) en de politieorganisatie (de verbaal sterke gemeenschap).

### **Negatiever denken over burgers met een migratieachtergrond**

Een deel van de respondenten heeft een negatievere houding ten opzichte van immigratie en burgers met een migratieachtergrond ontwikkeld. Hier zijn zij soms ook op gewezen door personen in hun privéomgeving, in het bijzonder partners. Deze verandering wordt verklaard vanuit de ervaringen in het politiewerk: zij nemen – naar eigen zeggen – waar dat bepaalde bevolkingsgroepen in de samenleving

verhoudingsgewijs (veel) meer zichtbare overlast en criminaliteit veroorzaken en dit leidt op een meer algemeen niveau tot een negatievere manier van kijken naar deze groepen.

**Respondent:** 'Ik zie echt wel veel ellende die het gevolg is van immigratie. Dan denk ik soms wel: stop er even mee. Het is zo vol en er gebeurt zoveel dat echt niet goed is.'

**Interviewer:** 'Je zegt: "Er gebeurt zoveel dat echt niet goed is", hoe bedoel je dat?'

**Respondent:** 'Huiselijk geweld, diefstal, noem maar op. En dan denk ik van: dit halen we allemaal binnen. Ik weet dat dit heel racistisch klinkt hoor, wat ik zeg. Maar daarvan denk ik dat het eerder realistisch is. Maar aan de andere kant: omdat ik het zo

vaak zie, heb ik ook een vertekend beeld. Dat vind ik eigenlijk wel dubbel. Vroeger had ik me er niet zo druk over gemaakt, maar nu ik een dochter heb, maak ik me daar wel meer zorgen over, van hoe het er dan allemaal over twintig jaar uitziet.'

Deze manier van kijken naar (de gevolgen van) immigratie leidt bij sommige respondenten tot een verandering van politieke voorkeur. Zij zijn gaan stemmen op partijen die een voorstander zijn van 'strenger' immigratiebeleid. Dit zijn in de regel meer 'rechtse' partijen. Deze verandering van politieke voorkeur heeft overigens niet alleen te maken met immigratiestandpunten, maar ook met sociaaleconomische standpunten (minder hoge uitkeringen) en standpunten met betrekking tot het strafklimaat (harder straffen) in Nederland.



## Meer waardering voor het (eigen) leven

Respondenten benoemen tot slot dat zij door het politiewerk meer waardering voor het eigen leven hebben gekregen. Zij vergelijken de levens van de burgers die zij tegenkomen met hun eigen leven en komen dan tot het besef dat ze het (heel) goed hebben en dat dit niet vanzelfsprekend is. De waardering voor het eigen leven heeft betrekking op het verleden en het heden. Enkele (aspirant-)politieagenten zijn hun jeugd meer gaan waarderen, omdat ze zijn opgegroeid in een 'fijn en veilig nest'. De meeste respondenten refereren bij de waardering voor het eigen leven aan het heden: ouders die (nog) leven, gezonde relaties met familie en vrienden, een stabiele financiële situatie en dergelijke. Het is bij sommigen ook een 'existentiële waardering'. Door ervaring met incidenten waarbij leeftijdsgenoten zijn overleden, beseffen zij dat het leven zomaar afgelopen kan zijn.

## Vorming van beroepsidentiteit als rode draad

De bevindingen uit het onderzoek maken duidelijk dat het politiewerk iets met de mens doet: het beroep is van invloed op de persoon die het uitoefent. De persoonlijke en professionele kant van een persoon worden geïntegreerd in een proces van vorming van beroepsidentiteit.<sup>4</sup> In dit artikel is dit 'vormingsproces' benaderd vanuit de persoonlijke veranderingen die een (aspirant-)politieagent doormaakt als gevolg van ervaringen in politieonderwijs en -praktijk. Vorming van beroepsidentiteit is echter een thema met meer lagen en dimensies dan

de persoonlijke veranderingen die in dit artikel zijn beschreven. Het gaat onder andere ook om het ontwikkelen van een eigen werkstijl in het politiewerk, waarmee de (aspirant-)politieagent kleur geeft aan zichzelf als professional.<sup>5</sup>

Vorming is een proces dat niet maakbaar is: het heeft beoogde en niet beoogde uitkomsten. Er kunnen zich ook veranderingen voordoen die vanuit het perspectief van 'wie de politie in de samenleving wil zijn' minder wenselijk zijn. In dit artikel gaat het dan vooral om de verharding en vertekening die in het wereld- en mensbeeld van (aspirant-)politieagenten plaatsvindt. Deze vertekening kan – zo blijkt uit ons (gehele) onderzoek – invloed hebben op de bejegening van burgers in het politiewerk<sup>6</sup> en op de omgang met anderen in het privéleven. Het vormingsproces is weliswaar niet maakbaar, maar wel te beïnvloeden. Docenten, praktijkbegeleiders en directe collega's spelen hierin een belangrijke rol. Ook de context waarin (aspirant-)politieagenten worden geplaatst, doet ertoe. In een (rand)stedelijk werkgebied met relatief veel criminaliteit en 'vijandigheid' naar de politie lijkt zich relatief snel en veel verharding en vertekening voor te doen. Dit is dus iets om ook in het mobiliteitsbeleid bij stil te staan.

Ons onderzoek geeft inzicht in hoe het vormingsproces plaatsvindt. Een vervolgvraag is wat een *professionele* beroepsidentiteit inhoudt en wat bijdraagt aan het ontwikkelen ervan.<sup>7</sup> Onderzoek hiernaar is van groot belang voor politieonderwijs en -praktijk. Een professionele beroepsidentiteit is immers – zoals de Politieacademie het formuleert – 'het fundament van goed politiewerk'.

4 Gieling (2025).  
5 Zie hiervoor Landman & Sollie (2026).  
6 Zie ook Governance & Integrity (2024).  
7 Zie ook Gieling (2025).

**Word lid van Equipe**

100 JAAR De kracht van het argument

Iedereen doet politiewerk

**EQUIPE**  
Vereniging voor Politie

Iedereen is van harte welkom bij onze vereniging! [www.equipe.me](http://www.equipe.me)

# Van schurende verschillen naar verbindend vermogen

EEN CRUCIALE COMPETENTIE VOOR POLITIEPROFESSIONALS

Effectief politieoptreden is in hoge mate afhankelijk van de kwaliteit van de relatie tussen politie en burgers. Uit onderzoek van Stronks et al. (in press) blijkt dat het bouwen en onderhouden van duurzame en wederkerige (samenwerkings)relaties met collega's, partners en burgers, oftewel verbinding, een kernelement is van politiewerk.

**Wederzijdse** beeldvorming over de relatie en de betekenis daarvan geeft richting aan het verloop van de contacten tussen politie en burgers. Deze bevindingen staan niet op zichzelf, maar passen binnen een bredere onderzoeksstroom waarin het belang van de sociale relatie tussen politie en burgers in politiewerk wordt benadrukt. Literatuur hierover laat zien dat verbinding spanning vermindert, de-escalatie bevordert, collectief geweld helpt voorkomen en tegelijkertijd bijdraagt aan vertrouwen, wederzijds begrip, een versterkte informatiepositie en constructieve samenwerking (eg. Tyler & Fagan, 2008; Adang et al., 2010; Peyton et al. 2019; Van der Wal & Adang, 2022).

## Een fundamentele competentie

Korpschef Janny Knol benadrukt in haar visiedocument *Stevig Staan* (2024) dan ook het belang van het maken van verbinding voor zowel politielegitimiteit als politie-identiteit. Zij pleit ervoor om het 'tij te keren' en wil dat de politie nadrukkelijk investeert in positief contact met verschillende soorten groepen burgers (Knol, 2024). Het vermogen om verbinding te maken kan daarmee worden beschouwd als een fundamentele competentie

voor iedere politieprofessional. Dat roept de vraag op in hoeverre deze competentie ook daadwerkelijk en expliciet wordt ontwikkeld binnen de basispolitieopleiding.

In dit artikel beschrijven wij een eerste verkennend onderzoek naar de plaats van verbindend vermogen in het basispolitieonderwijs. Dit onderzoek bouwt voort op het bredere onderzoek van Stronks et al. (in press) over de invulling van de kernwaarde 'verbinding' binnen de politieorganisatie. In dit verkennend onderzoek is het begrip 'verbindend vermogen' onderwijskundig geoperationaliseerd en vervolgens onderzocht in hoeverre dit herkenbaar terugkomt in het curriculum.

## Werkwijze

Verbindend vermogen, het in staat zijn om zelfstandig (samenwerkings)relaties op te bouwen met burgers, collega's en partners in de dagelijkse werkpraktijk, zoals beschreven in *Schurende Verschillen* (Stronks et al., in press), kan worden opgevat als een complexe vaardigheid (Van Merriënboer et al., 2024). Het bestaat uit een samenhangend geheel van kennis, vaardigheden en houdingen (competentie) die politieprofessionals in staat stelt situaties te



## Over de auteurs

Yente Geelen MSc is wetenschappelijk onderzoeker bij Kennis & Onderzoek van de Politieacademie. yente.geelen@politieacademie.nl. Drs. Fiona Engbers is onderwijskundige bij de Staf Onderwijs-Kennisprofessie van de Politieacademie. fiona.engbers@politieacademie.nl.



## Verbindend vermogen in de opleiding is gelieerd aan het ontwikkelen van professionele één-op-één contacten

duiden, professionele afwegingen te maken en bewust om te gaan met hun maatschappelijke positie en macht.

Om te onderzoeken in hoeverre deze competentie onderdeel is van het curriculum van de basispolitieopleiding, zijn eerst enkele leerdoelen geformuleerd, op basis van zes verkennende expertinterviews over kernaspecten van verbindend vermogen en een analyse van de uitkomsten van *Schurende Verschillen*. De leerdoelen hebben betrekking op de kennis (zoals inzicht in de positie van de politie), vaardigheden (zoals oordeel uitstellen), houdingen (zoals proactief handelen), waarden (zoals integriteit) en identiteit (zoals persoonlijke handelingsstijlen) van politieprofessionals met verbindend vermogen. De leerdoelen zijn vervolgens samengebracht tot één beoogd leerresultaat voor het einde van de opleiding. Vervolgens is het huidige curriculum geanalyseerd op herkenbaarheid van de geformuleerde leerdoelen. Tot slot zijn negen bijna geslaagde studenten en drie docenten van de Politieacademie geïnterviewd over de focus op verbindend vermogen in de basispolitieopleiding.

### Resultaten

Uit de curriculumanalyse en interviews blijkt dat verbindend vermogen in de opleiding tot agent vooral gelieerd is aan het ontwikkelen van professionele één-op-één contacten. Het besef dat individuele interacties onderdeel zijn van relaties met en binnen grotere groepen en netwerken, oftewel de bredere netwerk- en groepsgerichte dimensie van verbindend vermogen, zijn onderdeel van de complexe vaardigheid. Dit besef veronderstelt een handelings sensitiviteit van politieprofessionals die zich richt op de effecten van individuele interacties binnen bredere sociale verbanden. Dit bredere aspect

van verbindend vermogen, komt niet expliciet terug in het basispolitieonderwijs.

### Versnipperde aanwezigheid

Uit de curriculumanalyse blijkt dat de elementen van verbindend vermogen verspreid in het onderwijs terugkomen. Docenten bemen het belang van verbindend vermogen, maar verschillen onderling in de definitie, invulling en beoordeling ervan. Studenten herkennen de losse componenten van verbindend vermogen als onderdeel van hun opleiding, maar ervaren deze niet als 'rode draad'. Zij herkennen de componenten tijdens het oefenen van praktijksituaties waar emoties oplopen, tijdens het oefenen met luistervaardigheden en empathische benadering. Volgens de studenten ligt de nadruk bij gesimuleerde IBT-scenario's vaak op besluitvorming waarbij er minder aandacht is voor de achterliggende motieven van het handelen en voor relationele grondslag. Studenten gaven tijdens de interviews aan dat zij in de opleiding graag meer ruimte zouden krijgen voor informele gesprekken zonder directe aanleiding, het zogeheten 'praatje pot', die belangrijk zijn voor verbinding en signalering.

### Impliciete aanwezigheid

In het curriculum van de basispolitieopleiding zijn diverse onderwijscomponenten te herkennen die bijdragen aan de vaardigheid verbindend vermogen, zoals communicatievaardigheden, gespreksvoering en de-escalatie. De geïnterviewde studenten en docenten vinden dat lessen rond deze thema's helpen bij het ontwikkelen van een open houding, het



bewaren van overzicht in gesprekken en het creëren van rust in spanningsvolle situaties. Tegelijkertijd worden deze onderdelen niet expliciet gepositioneerd als leeruitkomsten van verbindend vermogen, maar vallen zij onder algemene categorieën als ‘professioneel communiceren’ of ‘empathisch handelen’. Ook blijkt dat de maatschappelijke positie van de politie in de huidige opleiding beperkt aandacht krijgt. Tot slot ervaren studenten grote verschillen in de mate waarin praktijkbegeleiders sturen op het ontwikkelen van verbindend vermogen. Sommige begeleiders stimuleren dit actief, terwijl anderen vooral nadruk leggen op veiligheid, procedures of resultaatgerichtheid. Studenten gaven aan dat zij hun verbindend vermogen minder inzetten wanneer hier niet expliciet op wordt gestuurd of wanneer voorbeeldgedrag ontbreekt.

### **Van onderwijs naar praktijk**

Uit het onderzoek blijkt dat verschillende elementen van de complexe vaardigheid verbindend vermogen aanwezig zijn in het basispolitieonderwijs. Het aanbod is echter versnipperd en impliciet. Verbindend vermogen wordt niet als competentie benoemd, onderwezen of getoetst. Omdat verbindend vermogen niet expliciet als leeruitkomst in het curriculum is geformuleerd, ontbreekt een systematische borging van de onderliggende principes. Dit leidt tot een weinig samenhangende onderwijsaanpak waarbij de aandacht voor de vaardigheid afhankelijk is van de docent en praktijkbegeleider.

De impliciete benadering in het basispolitieonderwijs vormt een risico voor de professionele

vorming van de studenten ten behoeve van de uitvoering van goed politiewerk. Onderwijswetenschappelijke inzichten laten namelijk zien dat studenten de samenhang tussen afzonderlijke leerervaringen niet zelfstandig kunnen leggen. Studenten hebben expliciete begeleiding nodig om deze leerervaringen te integreren in hun professioneel handelen (Sweller, 1988). Complexe vaardigheden, zoals verbindend vermogen, worden bovendien het best aangeleerd door integraal te oefenen met realistische praktijkscenario's die oplopen in complexiteit (Van Merriënboer et al., 2024). Door de huidige onderwijsaanpak in het basispolitieonderwijs bestaat het risico dat aspiranten verbindend vermogen niet ontwikkelen als vast en bewust onderdeel van politiewerk, maar als situationeel en contextafhankelijk.

De vrijblijvende toepassing van verbindend vermogen wordt versterkt door het ontbreken van een gedeeld theoretisch kader (eg. Sweller, 1988) en een gedeelde taal (eg. Maeng, 2020). Het ontbreken hiervan maakt dat de competentie niet bewust kan worden ingezet en daarmee niet behoort tot het standaard handlingsrepertoire van de student. In de beroepsuitvoering heeft dit als gevolg dat studenten onder tijdsdruk of in spanningsvolle situaties terugvallen op aangeleerde procedures en bevoegdheden (eg. Van Merriënboer et al., 2024). Terwijl juist dan verbindend vermogen het verschil maakt tussen handhaven en verbindend politiewerk (Adang et al., 2010; Stronks et al., in press).

Het gebrek aan theoretische en talige borging werkt niet alleen door in het handelen van studenten, maar heeft ook implicaties voor hun





# Onderzoeken hoe het begrip 'verbindend vermogen' herkenbaar terugkomt in het curriculum

## Literatuur

- Adang, O., Quint, H., van der Wal, R. (2010). *Zijn wij anders? Waarom Nederland geen grootschalige etnische rellen heeft*. Den Haag: SDU.
- Knol, J. (2024). *Stevig Staan tussen samenleving en rechtsstaat*. Politie Nederland.
- Stronks, S., van der Wal, R., Adang, O., Gieling, M., & Mali, B. (in press). *Schurende Verschillen: Politiewerk in superdiverse wijken*. Amsterdam: Boom.
- Van der Wal, R., Adang, O. (2022). *In verbinding. Bondgenoten nader bekeken*. Amsterdam: Boom Criminologie.

Voor de complete literatuurlijst en vragen over dit onderzoek mag u contact opnemen met Yente Geelen ([yente.geelen@politieacademie.nl](mailto:yente.geelen@politieacademie.nl)).

Vragen over het onderzoek naar verbinding van Stronks et al. (in press)? Neem contact op met [sara.stronks@politieacademie.nl](mailto:sara.stronks@politieacademie.nl).

begrip van de normatieve positie van de politie. Voor studenten is het dan niet vanzelfsprekend dat de politie in Nederland opereert als een publieke dienst in een democratische rechtsstaat. Legitimiteit vloeit hierin niet alleen voort uit bevoegdheden en handhaving, maar rust juist op de relaties met burgers. Wanneer deze normatieve context onvoldoende wordt geduid, ontbreekt het bij studenten aan relationeel bewustzijn. Dit vergroot het risico dat politioptreden vooral wordt ingestoken vanuit incidenten en negatieve aanleidingen, in plaats van uit het opbouwen en onderhouden van duurzame relaties met burgers.

Het expliciet opnemen van verbindend vermogen in het basispolitieonderwijs biedt een belangrijk aangrijpingspunt om dit patroon van versnippering en impliciete aandacht te doorbreken. Dit zorgt ervoor dat verbindend vermogen expliciet wordt benoemd, voorgedaan en van gerichte feedback wordt voorzien in het onderwijs en de praktijk. Wanneer docenten en praktijkbegeleiders hier actief aandacht aan besteden, krijgen studenten meer houvast om de relationele aspecten van hun handelen te herkennen en ontwikkelen.

De bevindingen laten zien dat een curriculum-actualisatie op zichzelf onvoldoende is om verbindend vermogen duurzaam te ontwikkelen. Zolang verbindend vermogen niet expliciet wordt verbonden aan zowel het onderwijs als de praktijk, blijft de duurzame ontwikkeling ervan kwetsbaar. Alleen wanneer onderwijs en de praktijk een gemeenschappelijke taal spreken en hetzelfde professionele belang benadrukken, wordt verbindend vermogen een integraal en bewust onderdeel van het standaard handelingskader van de student.

## Aanbevelingen

Dit verkennend onderzoek geeft aanleiding om nader te onderzoeken op welke manier het basispolitieonderwijs versterkt kan worden ten aanzien van de inbedding van verbindend vermogen. Wij verwachten dat de implementatie van onderstaande aanbevelingen kan bijdragen aan het versterken van het verbindend vermogen van politieprofessionals. De aanbevelingen gaan uit van het belang dat verbindend vermogen wordt gepositioneerd vanaf de start van de professionele beroepsvorming, waar het handelen in complexe maatschappelijke situaties met gezag, relaties en legitimiteit samenkomen.

De eerste aanbeveling is om verbindend vermogen te positioneren als leerresultaat van de basispolitieopleiding. Maak verbindend vermogen daarbij zichtbaar in leerdoelen, leer-middelen, toetsing en begeleiding. Ontwikkel daarnaast een begrippenkader voor verbindend vermogen. Zorg vervolgens dat dit kader zowel door praktijkbegeleiders als docenten wordt toegepast. Ten derde adviseren wij verbindend vermogen te borgen als integraal onderdeel van goed politiewerk, waarbij er ook aandacht is voor de positie van de politie in de samenleving. Verbindend vermogen kan dan aangeleerd worden op een samenhangende manier waarbij studenten met steeds complexere (praktijk)situaties leren omgaan. Tot slot wijzen wij op het belang om docenten en praktijkbegeleiders te ondersteunen in het aanleren van verbindend vermogen. Investeer in gezamenlijke scholing, ondersteunende materialen en eenduidige terminologie. Een lespakket met casuïstiek, opdrachten en één begrippenkader helpt docenten implementatie te vergemakkelijken.

## Toekomstbestendige politie

Kortom, verbindend vermogen is een bepalend onderdeel voor de uitvoering van goed en toekomstbestendig politiewerk. De ontwikkeling van deze complexe vaardigheid verdient daarom expliciete en structurele aandacht binnen de opleiding en vorming van iedere politieprofessional. In een tijd waarin van aspiranten wordt verwacht dat zij al vroeg tijdens hun opleiding optreden in complexe en maatschappelijk beladen situaties, wordt het belang duidelijk dat zij in de opleiding leren dat gezag, legitimiteit en relationele verhoudingen onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Juist op dat snijvlak wordt legitimiteit in het politiewerk dagelijks vormgegeven of verloren.



### Prof. dr. Janine Janssen

Hoofd onderzoek van het Landelijke Expertise Centrum  
Eer Gerelateerd Geweld van de Nationale Politie;  
Hoogleraar Criminologie & Rechtsantropologie  
aan de Open Universiteit



## De les lezen

Wie in de politiepraktijk werkt, weet hoe vaak slachtoffers hun verhaal opnieuw moeten vertellen. Niet omdat ze dat willen, maar omdat de verslaglegging rammelt. Dossiers zijn incompleet of onduidelijk. Het gevolg? Collega's, binnen én buiten de politie, worden spoorzoekers. Dat kost tijd, energie en vertrouwen. En het schaadt slachtoffers.

We werken niet alleen in teams, maar in ketens. Van wijkagent tot onderzoeker, van hulpverlener tot officier van justitie: iedereen is afhankelijk van goede informatie. Een slecht dossier is niet alleen een administratief probleem, het is een veiligheidsrisico. En in een rechtsstaat kunnen we mensen niet op sprookjes laten veroordelen. Een binnen de politie veel gebezigde term als 'papierwerk' doet geen recht aan het belang ervan. Zorgvuldige verslaglegging is namelijk geen luxe, maar een fundament van rechtvaardigheid.

Sommigen denken dat AI dit probleem gaat oplossen. 'Druk op de knop en klaar', hoor je weleens. Maar die spreekwoordelijke knop bestaat niet. Dat is net zo'n sprookje als een dieet waarbij je alleen taart eet en toch afvalt. AI kan ondersteunen, maar het principe blijft: *garbage in, garbage out*. Als de basisinformatie slecht is, maakt AI er geen doorwrocht en goed gefundeerd verhaal van. Integendeel, het vergroot fouten. We kunnen AI uiteraard als hulpmiddel inschakelen om ons werk te controleren, maar het hier geschetste probleem vraagt om een fundamentele aanpak: we moeten in opleidingen, van Politieacademie tot hbo Veiligheidskunde en Social Work, veel meer aandacht besteden aan rapporteren. Niet als saaie bijzaak, maar als kerncompetentie.

Want een goed verslag is niet alleen een tekst, het is een instrument voor samenwerking, bewijsvoering en bescherming.

En laten we eerlijk zijn: kennis van het Nederlands is daarbij essentieel. Wie niet helder kan formuleren, maakt fouten die gevolgen hebben voor mensenlevens.

Het gaat niet om mooie volzinnen, maar om precisie. Feiten, context, logica.

Als je het proces-verbaal gelezen hebt, moet je wel weten wie wie op het gezicht geslagen heeft.

Daar moet je niet naar hoeven te raden omdat bijvoorbeeld creatief en grammaticaal incorrect gebruikgemaakt werd van verwijzwoorden.

Dit alles vraagt om training, feedback en herhaling. Niet één module, maar een doorlopende

lijn in het curriculum. Want in de praktijk geldt: een goed dossier is goud waard. Het voorkomt dat slachtoffers

opnieuw door een emotionele molen gaan. Het maakt samenwerking efficiënt. En het zorgt ervoor dat AI in de toekomst niet struikelt over slechte data, maar juist kan helpen om patronen te herkennen en risico's te voorspellen.

Politie en onderwijs hebben elkaar nodig om professionals op te leiden die niet alleen de veelzijdigheid van het politiewerk begrijpen, maar ook de basis beheersen: zorgvuldig rapporteren. Dat is geen ouderwetse vaardigheid, maar een *21st century skill* pur sang. Want als we nu niet leren rapporteren, leest straks AI ons de les en geloof me, dat wordt geen voldoende. •

→ Reageren? [Janine.Janssen@politie.nl](mailto:Janine.Janssen@politie.nl)

## De relatie tussen politie en onderwijs is cruciaal



# “Politiemensen komen **steeds meer** bij ons **terug om** **verder te leren**”

**Je bent nu weer werkzaam bij de politie. Welke loopbaan en drijfveren hebben jou naar je huidige functie gebracht bij de Politieacademie? Wat vormt daarin de rode draad?**

“Mijn achtergrond ligt in toegepaste onderwijskunde, veranderkunde en HRM. Via een open sollicitatie kwam ik in 2003 bij de politie terecht. Ik vervulde er verschillende functies in HR en leidinggeven, op het gebied van personeelsontwikkeling. Voor verbinding met de operatie en gewoon ook omdat ik het leuk vond, lunchte ik samen met de ME, reed mee met de noodhulp en ging met de wijkagent op pad. Dat is voor mij belangrijk: ik wil kunnen voelen en zien voor wie ik het doe. In 2009 werd ik programmaleider van het Kandidatenprogramma Politie, een leiderschapsprogramma voor strategisch talent en gericht op diversiteit. Ongelooflijk leuk om te doen. Daarna ben ik gaan meebouwen aan de nationale politie vanuit twee rollen; de HRM-kolom mee vormgeven op het gebied van HR Ontwikkeling. En programmamanager van selectie leidinggevend (sectorhoofden en teamchefs), als onderdeel van de personele reorganisatie. Pittige klussen, maar ze hebben er wel toe geleid dat ik nu nog een mooi netwerk binnen de politie heb.

Met de vorming van die enorme Nationale Politie raakte ik mijn verbinding met de operatie wel wat kwijt, Het werk, zeker binnen HRM, stond op afstand en werd erg abstract vond ik. Ik ben toen, dichterbij huis, directeur HRM bij de Hogeschool voor de Kunsten in Utrecht (HKU) geworden. Ik heb bij mijn sollicitatie de blaren op mijn tong moeten praten dat ik écht niet hiërarchisch, directief en operationeel ben. Maar wel van mens en organisatie, van leren en ontwikkelen en dat ik hou van kunst en creativiteit. Ik heb daar geleerd dat kunst kan verbeelden wat vaak niet in woorden te vatten is. Binnen de politie zijn daar trouwens ook mooie voorbeelden van, zoals de gedichtenbundel van Ester Naomi Perquin, de theateervoorstelling van Adelheid Roosen en de eenheid Amsterdam of de beweging van social design. Kunst doet ertoe. Net als politiewerk. Die

betekenisvolle context, samen met de ontwikkeling van mensen en teams in een organisatie, dat is de rode draad waar ik blij van word. Bij de HKU stapte ik over naar een functie die dichterbij het onderwijs zat. Ik werd onderwijsdirecteur Kunst en Economie. Van daaruit maakte ik de overstap naar Fontys Hogeschool, waar ik instituutdirecteur werd van HRM en Toegepaste Psychologie in Eindhoven en Tilburg. Veel politiecollega's volgen deze opleidingen in deeltijd. Politiewerk is immers mensenwerk. Toen vertrok Kathelijne van Kammen bij de PA en ja, dan... krab je toch even achter je oor. Mijn liefde voor de politie, die nooit weg is geweest, mijn liefde voor het onderwijs, leren en ontwikkelen en onderzoek, het bestuurlijke, alles kwam samen in deze functie.”

**Wat waren de leuke en minder leuke verrassingen bij je terugkomst bij de politie?**

“Ik vertrok midden in de vorming van de Nationale Politie, waar op dat moment veel energie ging naar eenvorming, centralisering, standaardisering, structuur. Bij mijn terugkomst



werd ik positief verrast door de open sfeer die ik aantrof in het strategische netwerk: dezelfde hartelijkheid en knuffels, maar meer openheid, meer diversiteit en met mensen die de ruimte geven en durven pakken om te zeggen dat ze het even niet weten. Heel waardevol. Ook vond ik het mooi om te zien dat de politie maatschappelijk meer terugpraat, vanuit haar professie. Bijvoorbeeld toen de korpschef richting de Kamer aangaf dat het strafbaar stellen van hulp aan illegalen



onuitvoerbaar en niet-rechtstatelijk is.<sup>1</sup> Minder verrassend, maar nog steeds lastig, zijn de hardnekkige bureaucratie en ICT-belemmeringen. Ingewikkelde procedures en beperkte wendbaarheid blijven minder leuk.”

### **Welke kansen zie je om het onderwijs zo in te richten dat het bijdraagt aan zowel goed gevormde politieprofessionals als het succes van de organisatie?**

“Wat mij opvalt, is de breedte van ons onderwijs, de slagkracht van de Politieacademie en de bevologenheid van onze docenten. Het voordeel (en soms ook het nadeel) van de Politieacademie is dat we voor één organisatie werken: één onderwijsinstituut voor één politie. Dat geeft ons een duidelijke rol, maar ook een uitdagende dynamiek: goed onderwijs en onderzoek vereisen tijd, terwijl het politiewerk en de personeelstekorten juist vragen om vandaag en morgen dingen op te lossen. De opgave is om onderwijs slim, snel en effectief te organiseren, zonder de aandacht voor goede vorming te verliezen. Want als je mensen laat instromen die uiteindelijk misschien iets technisch goed beheersen maar die niet goed gevormd zijn als politiefunctionaris, dan heb je het niet goed gedaan.

Ook uniek is dat studenten al werknemer zijn. Dat is mooi, want je leert direct ‘voor het echte’. Wat het reguliere onderwijs goed doet, is kijken hoe zij de individuele student succesvol kunnen maken. Daar hebben studenten immers nog geen baan, dus moeten zij zo toegerust worden dat zij na hun studie het verschil kunnen maken in een baan die bij ze past. Studentsucces is daar een belangrijke indicator van de kwaliteit van de opleiding. En daar ligt voor de Politieacademie een kans: voer het gesprek met studenten, weet wie ze zijn en wat ze nodig hebben. En betrek ze bij je onderwijs en je besturing. Er gebeurt al een heleboel daarin – we

<sup>1</sup> Zie Politie (4 juli 2025), Eerste reactie politie op instemming Tweede Kamer met ANMW. URL <https://www.politie.nl/nieuws/2025/juli/4/00-reactie-politie-op-instemming-tweede-kamer-met-anmw.html>

# INTERVIEW MET OLIVIA KRAMERS

Redactieleden Sara Stronks en Marcel Bruinsma interviewen drs. (Toegepaste onderwijskunde) Olivia Kramers wanneer zij drie maanden als directeur Onderwijs/plaatsvervangend directeur

van de Politieacademie aan het werk is. Daarbij komen haar drijfveren om weer bij de politie te gaan werken en haar visie op het onderwijs aan bod.

werken met studentenraden en hebben steeds beter zicht op kwaliteit en op hoe het beter kan – maar dat mag meer op de agenda. Omdat ik geloof dat, als je studenten succesvol maakt, de politie dat ook is.”

### **Er is een spanningsveld tussen enerzijds snel mensen leveren die al wat kunnen versus ‘ze moeten meer kunnen voor we ze loslaten’. Hoe kijk jij daarnaar?**

“Het is niet ‘de opleiding is van vier, naar drie en nu naar twee jaar gegaan’. Dan doe je een aanname dat hetzelfde geleerd moet worden in minder tijd. Dat is niet zo. Er is een ander soort opleiding ontworpen, vanuit een ander onderwijskundig model, waarbij studenten werken in leer-groepen, ze inhoud meer zelfstandig vergaren en leren regie te nemen op hun eigen leren. Een opleiding waarbij is vast-gesteld dat mensen in twee jaar startbekwaam gemaakt kunnen worden op de academie. En daarna heb je nog een vormend tweejarig traject van start- naar vakbekwaam, in de praktijk. De kracht, maar ook de uitdaging, ligt in goed samenspel tussen de Politieacademie, HRM, OBT, en de operatie: gezamenlijk koers houden, samenwerken en afstemmen, alles voor goed onderwijs en de student. We zien in de basisteams operationele druk en er zijn veel vacatures, dus dat is uitdagend. Maar we moeten allemaal, ook wij als academie, kijken hoe we daarin gezamenlijk kunnen optrekken.”

### **Is een aparte Politieacademie nog wel nodig? Kunnen onderdelen van het politieonderwijs beter door het reguliere onderwijs worden overgenomen?**

“De Politieacademie richt zich op wat echt politiespecifiek is. Dat kan het reguliere onderwijs niet overnemen. Tegelij-kertijd vraagt het werk op sommige onderdelen inmiddels zulke specifieke kennis en expertise dat het heel verstandig is om die buiten te zoeken en naar binnen te brengen of studenten deels daar het onderwijs te laten volgen. En dat gebeurt. De kracht is dat we veel in samenwerking doen, dat maakt iedereen sterker. Onze onderzoekers, lectoren en docenten werken intensief samen met hogescholen en uni-versiteiten, onder andere via gecombineerde aanstellingen en met onderwijsinstellingen zoals mbo-scholen of Saxion. De samenwerking in onderwijs wordt ook waardevol wanneer mensen in de operationele uitvoering moeten samenwerken, bijvoorbeeld bij bewaken en beveiligen, waar Vakspecialistisch Politieonderwijs en de KMAR samen-werking in onderwijs verkennen en elkaar in het werk soms zelfs vervangen. Juist omdat het politiewerk steeds com-plexer wordt en specifieke expertise vraagt, is het essentieel om die kennis van buiten te blijven ophalen en strategische partnerschappen verder te versterken. Ik vind het overigens wel opvallend dat we vaak de vraag krijgen of de Politieaca-demie wel van anderen leert. Natuurlijk, dat is belangrijk, maar minstens zo relevant vind ik de vraag wat anderen van ons kunnen leren. Want ik kom er meer en meer achter dat we heel veel bijzondere dingen doen!”



### **Hoe is de vorming tot politieambtenaar tijdens de opleiding ingericht?**

“Er wordt in de praktijk een groot appèl gedaan op de fysieke, mentale en morele weerbaarheid van onze poli-tiemensen. Iedereen, ook het korps, vindt: dit is echt belangrijk. Stevig staan in deze tijd, daar gaat het over. De rechtsstatelijkheid staat tot aan de landelijke politiek onder druk. Hoe acteer je daar nou in als politiemedewerker? Wat vind je daarvan? Wat is de betekenis van artikel 1 van de grondwet? Bewustwording en vorming daarover zit allemaal verweven in de initiële vorming op de Politieaca-demie. Denken en uitwisselen over vragen als: wat vormt jouw beeld van de politie en wat betekent dat voor hoe jij je wil gedragen als functionaris? Wat vind je zelf en waar schuurt het? Wat doe je als je zelf iets anders vindt dan je dan dat je als politiefunctionaris uit moet stralen? Ik heb mooie voorbeelden gezien van docenten die hierover het échte gesprek aangaan met studenten.

Wij zien soms dat studenten bij ons dingen leren en dat zij, zodra zij het vierde of het vijfde kwartiel in de eenheid komen, terugkrijgen: ‘Vergeet wat je op school hebt geleerd, hier doen wij dat anders.’ Ik sprak hier een docent over die daarover een mooie bespiegeling had. Ze zei: ‘Je kunt dan de conclusie trekken dat ons onderwijs niet deugt. Want het sluit niet aan op de praktijk. Maar ik weet dat ik de goede bagage heb gegeven en de rugzak heb gevuld. Het is nu aan de student om te bekijken hoe zij of hij dat wat geleerd is toepast en kijkt: wat vind ik daar zelf van?’ Eigenlijk het verschil tussen ‘hoe het hoort’ en ‘hoe het werkt’, en beide is waar.

Politiemensen komen voor allerhande training en leermid-delen weer bij ons terug. We zien graag dat je een leven lang leert en je blijft vormen, dat de PA een pleisterplaats is waar je elke keer terugkomt en wat een fijne plek is om

bij te leren. Bij ons in de klas kom je collega's uit het hele korps tegen.

Een wezenlijke vraag daarbij is hoe je verschil en diversiteit omarmt. Dat zit hem in jonge mensen die instromen, in hoger opgeleiden, in mensen met een andere culturele achtergrond maar ook in specialisten die met een specifieke inhoudelijke achtergrond in bijvoorbeeld ICT of finance instromen. Die diversiteit toelaten en oprecht verbinden aan alle praktijkervaring die er ook is, dat is echt een dijk van een uitdaging. Maar daarvoor kom ik graag mijn bed uit. Omdat ik geloof dat het heel belangrijk is voor goed politiewerk, dat je die diversiteit voor elkaar krijgt.”

### **Zijn er nog andere uitdagingen en kansen die je ziet in dat samenspel tussen de operatie, het onderwijs en kennis en onderzoek?**

“Een belangrijke uitdaging is het versterken van de samenwerking tussen korps en academie. Dat kent, in het huidige proces van behoeftestelling, best een hele lange doorlooptijd. Het blijkt best lastig om als korps meerjarig aan te geven hoe de samenstelling van je personeel er uit moet komen te zien. Als Politieacademie hebben we tijd nodig om ons voor te bereiden op goed onderwijs en het geld is al vroegtijdig verdeeld en laat daarmee minder ruimte voor flexibiliteit. Onderwijsontwikkeling kent een ander tempo dan de politieoperatie en dan wordt het beeld al snel: ‘de academie is niet zo wendbaar’. Maar als ik zie wat hier de afgelopen periode is gebeurd... hoe snel PO21 is ontwikkeld, hoe groot de toename in studentenaantallen was en hoe er gewoon is opgeschaald in een moordtempo. En dan ook nog een complete sector Hoger Politie Onderwijs bouwen en ontwikkelen. En de onderwijsvernieuwingen binnen



Blijf je **verwonderen**.  
Dat kan **bij de politie**  
heel, **heel goed**.

het Vakspecialistisch onderwijs. Bezien vanuit de blik van regulier onderwijs zeg ik: dat is ongelooflijk wendbaar. Het goede nieuws is dat zowel korps als academie de noodzaak zien om dit gezamenlijk op te pakken en de verbinding te versterken.

Wat ik daarnaast echt nog als uitdaging zie, is dat – tijdelijk – werken bij de Politieacademie vanuit de operatie nog meer als een eervolle, dikke plus op je CV mag worden gezien. Als het jou lukt om je het vak zó eigen te maken dat je het ook aan anderen kunt overbrengen, dan ben je een meester in je vak en ziet elke eenheid je graag terugkomen. Want ook daar kan je collega's helpen goede kwaliteit te leveren en dagelijks te leren.”

### **Hoe werk jij zelf aan je eigen persoonlijke vakmanschap?**

“Voor mij is het belangrijk om geregeld van rol en functie te veranderen. Ik ervaar dat het enorm leerzaam is als je in een nieuwe context landt. Weer even bewust onbekwaam zijn, ondanks al je ervaring en bagage. Dat werkt verfrissend en vernieuwt mijn kennis en kunde. Mijn advies aan iedereen is dan ook: stap zo nu en dan eens in een omgeving die je niet kent. Sluit eens aan bij een politiedialoog, bezoek een NIK-themadag, ga in gesprek met iemand van buiten jouw bubbel of kijk eens een dag bij een collega in een andere rol. Blijf je vormen door oprecht nieuwsgierig te zijn. Zelf volg ik op dit moment de leergang Moreel Leiderschap bij onze eigen School voor Politieleiderschap – heel goed om zo te vertragen om daarna weer sneller te kunnen gaan. En reflecteer eens met diezelfde nieuwsgierigheid op jezelf: groei ik nog of gaat het op de automatische piloot? Wat voor beroepsdeformatie ligt er op de loer? Blijf je verwonderen, kortom. En dat kan bij de politie heel, heel goed. Het is zo'n prachtig vak. En het is bijzonder eervol om bij te mogen dragen aan de vorming en ontwikkeling van mensen die dat prachtige vak uitoefenen.”



#### **Over de auteurs**

Dr. Sara Stronks is onderzoeker bij Saxion Hogescholen en de Politieacademie.

Marcel Bruinsma is oud-commissaris van de politie.

# Uitnodigingen tot moreel leren

MORELE VERWONDING

Recent neemt de aandacht voor het begrip ‘morele verwonding’ toe. Met die term wordt een vorm van blijvende impact bedoeld die kan ontstaan na morele transgressies: de schending van diep gekoesterde overtuigingen over wat moreel goed en fout is.<sup>1</sup>

**Politiemensen** kunnen bijvoorbeeld geraakt worden door menselijk lijden, zich schuldig voelen over de inzet van geweld, of zich schamen voor acties van collega’s. Vaak spelen in verhalen over morele verwonding ook gevoelens van verraad of miskenning een rol. Hierbij kan een moreel verwond persoon verschillende rollen bekleden en dader, slachtoffer of getuige zijn (Litz et al., 2009; zie ook Molendijk et al., 2025). Toch draait het vele onderzoek dat inmiddels naar morele verwonding is gedaan nog altijd hoofdzakelijk om de ervaringen van militairen (en in toenemende mate zorgpersoneel). Terwijl ook voor politiemensen de kans op het ervaren van morele transgressies groot is.

Een politiemans omschrijft hoe hij tijdens zijn nachtdienst een jong kind tegenkomt op de rand van een brug. Hij kent het kind: ze heeft kort daarvoor haar grote zus verloren bij een ongeluk waarbij hij ook als eerste ter plaatse was. Hij omschrijft wat hij ervaart wanneer hij het kind heeft teruggebracht naar huis:

‘Dan sta je echt aan de zijlijn te kijken, van ja ik hoop dat het goed komt, maar ik kan niks meer doen. [...] [D]at is lastig [...] omdat je vanaf het begin mee bent gegaan in hun verdriet, zit je er zelf ook middenin, en je projecteert het naar je eigen gezin, je eigen kinderen.’

Het fragment laat zien dat politiewerk *moreel* ingrijpend werk kan zijn: het kan heftige morele emoties als schuld, schaamte, machteloosheid of verraad oproepen.

## Politie en morele verwonding

Morele verwonding vertegenwoordigt hierin het einde van een spectrum. Uiteraard leidt niet iedere morele transgressie tot een morele verwonding (Litz & Kerig, 2019). In de klinisch-psychologische beschrijving bestaat daarbij de (begrijpelijke) tendens om de nadruk te leggen op de verwonding. Het gaat dan om vragen als: wat zijn de drempelwaarden voor morele verwonding, wat is de prevalentie, hoe kan het gediagnosticeerd worden en wat is de ‘co-morbiditeit’ met PTSS? Ook wordt morele verwonding in veel literatuur gekoppeld aan extreme, moreel traumatische incidenten en de (knagende) vraag of iemand daarin wel het goede heeft gedaan. Dit betekent echter dat er minder aandacht is voor de relationele eigenschappen van morele verwonding.

## Morele verwonding in context

In het hiernavolgende maak ik duidelijk dat de impact juist mede schuilt in de context waarin morele verwonding ontstaat. Dit doe ik door morele verwonding te typeren in vijf narratieve thema’s uit de verhalen van



### Over de auteur

Teun Eikenaar PhD is lector openbare orde en gevaarbeheersing aan de Politieacademie.

politie mensen. Deze thema's zijn de morele gedrevenheid van agenten (a), de incidenten die ze meemaken (b), de ervaren rol van de organisatie (c) en van collega's (d), en de ervaring van een openbaring in verzuim, ziekte of ontslag (e). Voor deze analyse deed ik intensief (narratief) onderzoek onder een groep moreel verwonde politiemensen.<sup>2</sup> Zo zal blijken dat de ervaring van morele verwonding het gevolg kan zijn van heftige frontlijnincidenten, maar dat in deze verhalen de binnenwereld van de politieorganisatie – collega's, leidinggevenden of anderen – een cruciale rol speelt. Juist hier biedt morele verwonding uitnodigingen om als individu én als organisatie moreel te leren.

### Morele verwonding bij de politie: een samengesteld fenomeen

#### 'Goede dienders'

'Alles wat je in je hebt, maak er politiewerk van', de politie maakt er al enige tijd reclame mee. De moreel verwonde politiemensen onderscheiden zich daar bij uitstek in: ze hebben hooggespannen verwachtingen over hun vak en over wat zij zouden kunnen bijdragen. Het politievak als 'roeping' is een bekende typering, maar deze respondenten leken hier letterlijk en figuurlijk nog een stap verder in te zetten, op zijn minst in hun eigen beleving. Deze bereidheid en gedrevenheid een extra stap te zetten om het moreel juiste te doen brengt een risico met zich mee, zo bleek uit veel van de verhalen. Deze politiemensen kwamen naar eigen zeggen relatief vaak in aanraking met situaties die hen aangrepen, een impact die ook verergerd werd door hun gedrevenheid.

#### Een litanie aan incidenten

Op de vraag of ze iets wilden vertellen over wat hen het meest is bijgebleven, volgde dan ook meermaals schamper gelach: waar moesten ze beginnen? In gesprekken volgde een litanie aan incidenten met een moreel ingrijpend karakter. Daarbij werd die lijst meermaals getypeerd door deze te vergelijken met 'een bak ellende' of 'een berg stront' die ze lang hebben weten onderdrukken 'met een putdeksel'. Hoewel sommige van deze incidenten typerend zijn voor politiewerk als zodanig, lag in de verhalen van deze politiemensen de nadruk op de morele impact die ze hadden: het gevoel



## Moreel leren impliceert een oriëntatie op wat agenten zelf moreel van belang vinden

tekort te hebben geschoten bijvoorbeeld, of extreem sterke ervaringen van onrecht.

In sommige gevallen betrof de frustratie ook de therapie die men had gekregen. In de beleving van sommige respondenten deed die namelijk geen recht aan de vele en gevarieerde moreel ingrijpende situaties die men meegemaakt had:

'Ik heb hele discussies met [de therapeut] gehad, en [...] ik kan er nog boos om worden, ik [heb] [krachtterm] veertig jaar [...] ellende in mijn kop. En als je dat ene incident bij mij afpelt, waardoor het zachter wordt, komt dat andere incident naar voren, waardoor het in dezelfde hevigheid naar voren komt, sta ik weer op nul, en moet ik weer opnieuw beginnen met vechten tegen mezelf.'

De verhalen werden bovendien niet alleen gekenmerkt door frontlijnincidenten, maar ook door vormen van institutioneel verraad. Sterker nog, deze agenten ervoeren juist de combinatie van moreel ingrijpende gebeurtenissen op straat met de reactie van de organisatie als funest.

#### De organisatie als gretig instituut

Veel van de interviews draaiden rond ervaringen van teleurstelling, verraad en cynisme die vooral de politieorganisatie betroffen.

In een aantal gevallen had dat nadrukkelijk te maken met de ervaren wijze waarop agenten werden opgevangen na heftige incidenten. Deze verhalen sloten aan bij de definitie van morele verwonding zoals Shay (2002) die geeft:

- 1 Met dank aan Maïke Gieling en Nannette Slagmolen voor suggesties bij een eerdere versie van dit stuk.
- 2 Voor een uitgebreidere onderzoeksverantwoording: zie Eikenaar (2026; in press). Good cops in a greedy institution? Dutch police officers' stories of compound moral injury. *Journal of Business Ethics*.



## Morele verwonding biedt aanknopingspunten om verder te kijken dan individuele politiemensen en hun trauma's

het verraad van het goede door iemand met legitieme autoriteit. Opvallend daarbij is dat dit echter niet alleen *na* incidenten een rol speelde: veel van deze politiemensen ervoeren al langer weinig vertrouwen vanuit de organisatie dat men het werk op een goede manier deed. Zo zei een van hen:

‘Voor mij is het politieagent zijn, het politiewerk niet hetzelfde als de organisatie [...] Dat is een enorm contrast. [...] [A]ls je buiten bent, dan beslis je in luttele seconden over iemands leven en als je binnen bent, dan ben je een kleuter.’

Deze moreel verwonde agenten ervoeren daarmee een groot gebrek aan erkenning en vertrouwen in eigen professioneel handelen, terwijl wel doorlopend inzet van ze gevraagd werd in hoge-impact-situaties.

### De blauwe familie: ambivalente steun?

Een vierde thema heeft betrekking op de verhouding met collega's. Enerzijds gaven agenten hoog op over hun collega's. In de cynische verhalen over de wantrouwende en soms bureaucratisch kille organisatie, werden collega's gezien als de laatste strohalm die het werk draaglijk maakte. Anderzijds werd de band met collega's als een vorm van voorwaardelijke liefde ervaren. Het is een blauwe familie, maar die valt ook snel weg, als je zelf thuis komt te zitten, zo stelden meerdere respondenten. Een van hen merkte op:

‘Die mensen die je dag en nacht wisten te bereiken met vragen en opmerkingen. Ik heb wel eens gekscherend gezegd, ik dacht dat ik veel vrienden had, maar het waren allemaal collega's. Er zijn maar een paar vrienden.’

In sommige gevallen verergerden ze zelfs de morele impact die politiemensen ervaren. Want door onthecht gedrag of harde grappen – op zichzelf een vorm van coping – zorgden zij soms ook voor meer verdriet, schaamte of vervreemding.

### Ziekte en ontslag als openbaring

De ambivalente verhouding met collega's werd bij uitstek ervaren wanneer politiemensen thuis kwamen te zitten. Dan openbaarde zich vaak pas het langlopende morele slijtageproces – juist omdat collega's het vaak draaglijk hielden leken sommige respondenten niet door te hebben in welke mate zij gebukt gingen onder hun werk. En het is op deze momenten ook dat de morele verwonding verder werd bestendigd door wat als slopende medische en juridische uitputtingslagen werden ervaren rond bijvoorbeeld erkenning van PTSS als beroepsziekte (zie ook Gilhuis et al., 2024).

### Reflectie: uitnodigingen tot moreel leren?

De ervaring van morele verwonding onder politieagenten kan opgevat worden als een samengesteld fenomeen. Daarmee biedt het ook een uitnodiging tot moreel leren, om te onderzoeken welke waarden op het spel staan, en waar het wringt in politiewerk.

Enerzijds impliceert moreel leren een oriëntatie op wat agenten *zelf* moreel van belang vinden. Ethiektraining en dialoog kunnen bijvoorbeeld bijdragen aan het verminderen van morele verwonding en het in gezamenlijkheid onderzoeken en leren omgaan met morele complexiteit, bijvoorbeeld via moreel beraad of de activiteiten van geestelijk verzorgers (Molendijk et al., 2025). Het laat het belang zien van vormen van morele reflectie op eigen en andermans kernwaarden die meer zijn dan operationele debriefings, en minder dan gespecialiseerde zorg (Eikenaar, 2023). Vaak pas als het echt 'mis' gaat – bij uitval – wordt namelijk duidelijk hoelang politiemensen al rondliepen met sluimerende morele last of knagende vragen.

### Literatuur

- Eikenaar, T. (2023). Experiencing Deportation as Dirty Work? The Case of Dutch Escort Officers. *Work, Employment and Society*, 38(5), 1403-1422. <https://doi.org/10.1177/09500170231203121>
- Eikenaar (2026; in press). Good cops in a greedy institution? Dutch police officers' stories of compound moral injury. *Journal of Business Ethics*
- Gilhuis, N., Eikenaar, T., & Stevenson, L. (2024). Sisyphus in Court: Moral injury and requests for recognition in the dynamic between the Dutch police organization and their personnel in the wake of work related psychological injuries. *SSM - Qualitative Research in Health*, 6. <https://doi.org/10.1016/j.ss-mqr.2024.100458>
- Litz, B. T., Stein, N., Delaney, E., Lebowitz, L., Nash, W.P., Silva, C., & Maguen, S. (2009). Moral injury and moral repair in war veterans: A preliminary model and intervention strategy. *Clinical Psychology Review*, 29(8), 695-706. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.07.003>

## Unieke trainingslocatie die de praktijk benadert

Anderzijds biedt morele verwonding aanknopingspunten om verder te kijken dan individuele politiemensen en hun trauma's, mogelijk ook door woorden als morele stress of slijtage te gebruiken. Dit soort morele last kan namelijk ook opgevat worden als dringende uitnodiging om te leren over wat goed politiewerk is, als indicatie van immorele praktijken, procedures of beleid. Morele last – verwonding in extremis – terugbrengen tot een vraagstuk van training of selectie vooraf of opvang en nazorg van politiemensen achteraf legt de last te zeer op hun schouders. Dat betekent dat ook de organisatie een stap dient te zetten in moreel leren. In plaats van het wegregelen van morele verwonding vraagt dit om tijd en ruimte voor reflectie op de momenten waarop het eigen handelen en denken moreel botst, bijvoorbeeld met wat is voorgeschreven. Niet noodzakelijk om politiemensen te dwingen in de pas te lopen, maar om juist bij te dragen aan goed politiewerk en wat dat mogelijk maakt.

Dit is geen eenvoudige exercitie, maar een balanceract tussen opdracht en eigen morele overtuigingen, tussen procedures en discretionaire ruimte, en tussen collega's als bron van steun en van morele impact. Lukt het om in die context vormen van leren te ontwikkelen die bijdragen aan een rijker moreel verstaan van jezelf en van het werk? Om in politieonderwijs te werken aan een professionele identiteit die ook moreel ontwikkeld is? En vooral ook om te werken aan morele reflectie die bijdraagt aan goed politiewerk? Die balanceract begint met meer oog voor het organisatorische en morele weefsel waar politiemensen deel van uitmaken. Daarbij is meer onderzoek nodig naar de vormgeving van dat proces van moreel leren, en bijvoorbeeld de rol van leidinggevendend daarin. De kern zou daarbij steeds moeten zijn: regel morele last niet weg door het uitsluitend te zien als een psychische aandoening. Het is de kanarie in de kolenmijn: de alarmbel over immorele praktijken – in het werk, in de samenleving, én in de organisatie.

### Literatuur (vervolg)

- Litz, B.T., & Kerig, P.K. (2019). Introduction to the Special Issue on Moral Injury: Conceptual Challenges, Methodological Issues, and Clinical Applications. *Journal of traumatic stress*, 32(3), 341-349. <https://doi.org/10.1002/jts.22405>
- Molendijk, T., Eikenaar, T., Gilhuis, N. & Van der Maarel, S. (2025) *Handboek Moral Injury in Context: Een Wetenschappelijke Gids over Morele Verwonding voor de Praktijk*. Den Haag: Boom
- Shay, J. (2002). *Odysseus in America: combat trauma and the trials of homecoming*. Scribner.



**Realistisch trainen. Alles op één plek.**

- ✓ **Totaalpakket:** alles is aanwezig en inzetbaar
- ✓ **Realistisch terrein:** oefen zoals het in de praktijk gebeurt
- ✓ **Meerdaags trainen:** catering en overnachting geregeld



Klaar om te trainen?  
Scan de QR-code!



**Uitgebreide trainingslocatie**

In samenwerking met partners

- **Politieacademie:** CPDU (Coördinator Plaats Delict Unit)
- **NIPV/Politieacademie:** Forensisch Brandonderzoek
- **Politie:** HighAlert (herkennen synthetische drugs labs)



Marga van Dam MSc

Verbonden aan de politie en Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI); in de gevangenis startte ze een ontwikkelprogramma, waarin haar visie op menselijke ontwikkeling en leiderschap tot uiting kwam.



## Zonder blijvende scholing geen vakmanschap

Vakmanschap ontstaat niet vanzelf en blijft al helemaal niet vanzelf bestaan. Toch behandelen we opleiding in de praktijk vaak als iets wat je aan het begin van je loopbaan afrondt. Daarna moet het vooral 'op ervaring'. Dat is een riskante aanname.

In organisaties waar veiligheid centraal staat, is het verleidelijk om stabiliteit te verwarren met stilstand. Regels werken, procedures beschermen en ervaring geeft houvast. Toch laat het artikel *Leren, vakmanschap en vernieuwing in veiligheidsorganisaties* (zie [www.websitevoordepolitie.nl](http://www.websitevoordepolitie.nl)) zien dat ontwikkeling geen keuze is, maar een voorwaarde om veilig én menselijk te blijven werken.

Wat hierin nog vaak wordt onderschat, is de rol van opleiding. Onderwijs als een doorlopend proces dat vakmanschap verdiept en leiderschap versterkt. Niet als HR-instrument, maar als harde randvoorwaarde voor veiligheid.

Morele dilemma's worden scherper en maatschappelijke verwachtingen veranderen sneller dan ooit. Wie dan niet structureel investeert in bijscholing, oefening en gezamenlijke reflectie, teert op verouderd vakmanschap. En dát is pas echt onveilig.

Daar komt bij dat vakmanschap alleen tot zijn recht komt als leiders het durven te vertrouwen. Dat vraagt leiderschap. En nee, leiding geven is geen vanzelfsprekend bijproduct van senioriteit of een extra taak 'erbij'. Leiderschap is een vak. Een vak dat je moet leren, onderhouden en aanscherpen. Leiders die ruimte willen

geven, moeten weten wanneer ze loslaten en wanneer ze begrenzen. Ze moeten een hitteschild durven zijn als het spannend wordt. Zonder gedegen opleiding vervallen ook goedbedoelende leiders al snel in micromanagement en regelreflexen.

Onderwijs is daarmee het fundament onder zowel vakmanschap als leiderschap. Wie die basis verwaarloost, kan alle mooie woorden over vertrouwen en professionele ruimte wel vergeten. Pas als vakmensen goed zijn toegerust en leiders stevig zijn opgeleid, ontstaat er ruimte om te ontwikkelen.

Juist in de uitvoering wordt het verschil gemaakt. In het contact met burgers, cliënten en gedetineerden krijgt de overheid een gezicht. Daar botsen regels met realiteit, en daar is professioneel oordeel onmisbaar. Vakmanschap dat wordt ingeperkt door wantrouwen, verschaalt. Leiderschap dat vooral controleert, verliest legitimiteit.

Als we veiligheid écht serieus nemen, moeten we onderwijs niet zien als kostenpost of luxe. Onderwijs is een veiligheidsmaatregel. Het is de investering die voorkomt dat organisaties verstarren, professionals afhaken en regels belangrijker worden dan hun bedoeling. Zonder blijvende scholing geen vakmanschap. Zonder goed opgeleide leiders geen vertrouwen.

Zonder die basis wordt ontwikkeling risicovol. Met die basis wordt ontwikkeling juist de veiligste keuze. •

Onderwijs  
is een  
veiligheids-  
maatregel



# Het fundament van beroepsvorming en politiespecifieke opleidingen

Dit artikel behandelt na een korte inleiding vier actuele discussievragen rond politieonderwijs. Vragen die overigens ook in het verleden al aan de orde waren en die telkens opnieuw een actueel antwoord verdienen. Achtereenvolgens gaat het over de rol van de Politieacademie bij politiespecifiek onderwijs, over politieleiderschapsonderwijs, over hoger opleiden en over het belang van kennis en onderzoek.

**Onwillekeurig** komt bij mij de vraag op of er een relatie is met de houding van veel politiemensen tijdens de Tweede Wereldoorlog? Het is de ironie van de geschiedenis, aldus 'politieonderwijshistoricus' Ronald van der Wal, dat juist tijdens de Duitse bezetting



## De Politieacademie

Leonard Kok, auteur van dit artikel, geeft inmiddels drie jaar leiding aan de Politieacademie. Een in de Politiewet strak gereguleerd instituut dat de wettelijke taak heeft politieonderwijs te verzorgen. Tot halverwege de vorige eeuw organiseerden vooral de vakbonden het politieonderwijs. Ook toen al was de praktijk – op pad met een ervaren collega – een belangrijk onderdeel van de leermethode. Mentale en morele vorming van persoonlijke beroepsidentiteit maakten in die tijd geen expliciet deel uit van het politieonderwijs.

een vorm van staatsonderwijs voor de politie werd opgezet. Het duurde echter nog een decennium tot er ook aandacht kwam voor 'goede vorming van de karakters der leerlingen'. Dit ging concreet over houding en gedrag: discipline, doorzettingsvermogen, teamgeest en leiderschap. In 1968 werd dit mooi samengevat bij de opening van een nieuwe politieschool: 'Kennis is macht, doch meer dan kennis is karakter.'

## Waar komt het Politieonderwijs vandaan?

In analogie met de ontwikkeling van de politie in de samenleving veranderde in de loop der jaren ook het politieonderwijs. Het invloedrijke rapport uit 1977 Politie in Verandering pleitte voor een verschuiving naar een meer maatschappelijk georiënteerde politie. Dit rapport vormde ook een reactie op het feitelijke optreden van de politie, dat in die tijd agressief en autoritair kon zijn. Een onderzoekscmissie constateerde dat het onderwijs op het punt van sociale vaardigheden en het omgaan met conflicten tekortschoot. Kortom, als het gaat om het functioneren van de politie, dan gaat het dus ook over de kwaliteit van het



### Over de auteur

Drs. Leonard Kok MPA is directeur van de Politieacademie, [leonard.kok@politie.nl](mailto:leonard.kok@politie.nl).



POLITIEACADEMIE



## Kennis is macht, doch meer dan kennis is karakter

### Literatuur

- Hoorn, J. van. (2025). *Meningen, suggesties en verbeterkansen rond Politie-leiderschapsonderwijs*. Interne notitie Politie.
- Meurs, T. (2021). *Tussen de Linies. Werken aan kennis-intensieve en verbindende (politie)professionaliteit*.
- Reenen, P. van. (2025). *Politiechefs en de Nationale Politie*. Den Haag.
- Snel, G. (2020). *Voorbij de Branding. Een lange termijn perspectief op hoger politie-onderwijs*. Uitgave Politieacademie.
- Wal, R. van der. (2007). *De Geschiedenis van de Nederlandse Politie. De vakorganisatie en het beroepsonderwijs*. Amsterdam.
- *Wijziging van de Politiewet 2012 in verband met de inbedding van de Politieacademie in het nieuwe politiestel*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014–2015, 34 129 nr. 3. Memorie van Toelichting.

politieonderwijs en het functioneren van de Politieacademie.

In de visie op het politieonderwijs, die vervolgens onder politieke verantwoordelijkheid het licht zag, was het eerste uitgangspunt dat het geweldsmonopolie en de bijzondere plaats van de politie in de samenleving nopen tot een opleidingsinstituut met een aparte positie in het Nederlandse onderwijsbestel. Een tweede uitgangspunt was dat maatschappelijke ontwikkelingen het noodzakelijk maken dat het politieonderwijs aansluit op het regulier beroepsonderwijs. Deze aansluiting krijgt onder andere vorm in de diploma-equivalentie met het mbo-, hbo- en wo-niveau (inclusief onderzoeks- en kennisfunctie). Cruciaal hierbij is dat de opleidingen zijn gebaseerd op beroepsprofielen (die inmiddels door de Korpschef worden vastgesteld) met daaraan gekoppelde competentiegerichte eindtermen (die worden vastgesteld door de minister). Deze visie is nog steeds van kracht en uitgewerkt in de Politiewet.

### 1. Politieacademie: beelden

De Politiewet bepaalt dat de Politieacademie allereerst tot taak heeft politieopleidingen te verzorgen (art 74). Het politieonderwijs is gericht op de verwerving van kennis, inzicht, vaardigheden en houding, nodig voor de uitvoering van de politietaak (art. 85). Als er geen relatie is tot de politietaak is de Politieacademie er niet van. En als de Politieacademie het toch doet, bijvoorbeeld taalvaardigheid, dan gaat het om *beroepstaalvaardigheid*; altijd *politie specifiek*.

Vaak hoor ik, zowel binnen als buiten de politie, dat het beeld is dat het politieonderwijs zo weinig flexibel is en dat de Politieacademie 'als monopolist' alles zelf wil doen. Deze twee

vragen/misverstanden wil ik hier graag behandelen.

Allereerst dat 'zelf doen'. De (ver)korte duur van de tweejarige opleiding op mbo-niveau en de driejarige bachelor illustreert dat er veel vooropleiding vanuit het regulier onderwijs wordt gevraagd. Ook zijn er in het vakspecialistisch onderwijs opleidingstrajecten uitbesteed, zoals de opleiding voor centralist meldkamer en rijopleidingen, en gebeurt de Master Crisis and Public Order Management samen met het NIPV. Recent is met het Instituut voor Veiligheid (van de vakbonden, daar zijn ze weer!) een traject afgesloten om politieursurveillance op te werken tot agent. De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat zo'n opleiding inclusief gevaarsbeheersing, mijns inziens juist tot het domein van de Politieacademie moet worden gerekend (artn74 lid 2 PW); maar dat terzijde. Mijn beeld is hoe dan ook, dat de Politieacademie veelvuldig leunt op andere (onderwijs)-instellingen.

Dan de flexibiliteit. In het zogenoemde vakspecialistisch onderwijs zijn inmiddels alle opleidingen modulair en is de flexibiliteitsproblematiek meer een kwestie van landelijke behoeftestelling (vraag is groter dan aanbod), dan onderwijskundig van aard. Het ervaren gebrek aan flexibiliteit bij het initiële onderwijs, hangt samen met de wettelijke bepalingen over een in de wet gedefinieerd politiediploma dat vereist is om aangesteld te worden voor de uitoefening van de politietaak. Het gaat hier om de wettelijke koppeling aan civiele opleidingsniveaus uit de Politiewet. Het garandeert een minimale bekwaamheid en kwaliteit. Het is overigens ook een consequentie van het uitgangspunt in het beroepsonderwijs dat kennis, inzicht, vaardigheden en beroepsvorming in samenhang aangeleerd moeten worden. Vorming heeft tijd nodig. Het leren voor een ingewikkeld beroep als dat van politieagent, waarin onverwachte gebeurtenissen en morele dilemma's aan de orde van de dag zijn, dus ook. Wat hier verder speelt, is dat de historisch gezien ongekend hoge studentenaantallen leiden tot confectie. Individueel maatwerk voor studenten met specifieke ervaringen leidt tot veel extra inzet van (overbelaste) docenten of van studiebegeleiders, die eigenlijk nog niet of slechts heel spaarzaam in de formatie zitten. Het beeld van gebrek aan flexibiliteit hangt in mijn ogen dus vooral samen met het wettelijk kader. Een oplossing hiervoor, zonder de wet aan te passen en overigens wel met behoorlijke

beperkingen aan politionele vorming, zit in de bredere toepassing van het zogenoemde PSI-diploma. Dit is een deeldiploma van de Politieacademie dat het mogelijk maakt aangesteld te worden voor de uitvoering van *een deel* van de politietaak. Met als risico overigens dat zonder scherpe afbakening van bevoegdheden, het moeilijker is de bekwaamheidseisen met het daarbij behorende kwaliteitsstelsel scherp te handhaven. Zeker als het hierbij om bevoegdheden gaat die inbreuk maken op grondrechten van burgers (waaronder uiteraard het gebruik van geweld), is dit iets wat wel nauw luistert.

## 2. Politiechef: manager of politie-leider?

De discussie over of iets ‘politie specifiek’ is, doet zich ook sterk voor bij *politieleiderschap*. In de ogen van sommigen is het leidinggeven bij de politie vooral ‘gewoon’ management en maakt het niet zoveel uit of je dat doet bij de Belastingdienst of de politie. De implicatie van deze benadering is dat je met het aanleren van vaardigheden als goede gesprekstechniek en verzuimbegeleiding een goede (operationele) politieleider kunt worden.

Deze benadering staat echter haaks op de beschrijving van het beroepsprofiel politieleider. Daarin gaat het namelijk om het waardenge-dreven verbinden van mensen aan elkaar en aan resultaten. Dat is een beroep. De eerste lector Politieleiderschap aan de Politieacademie wees er in dit verband op dat politieleiders te maken hebben met een voor de politie specifieke, normatieve professionaliteit. Integriteit is daarbij essentieel. Hier sturing aan geven, is de kern van politieleiderschap en dat leer je niet in algemene managementopleidingen. Daarbij komt dat politieleiderschapsonderwijs in de veilige context van leren van en met collega’s als zeer positief wordt ervaren; *Warnsveld* is hiervoor meer dan een metafoor. Politieleiderschap gaat verder ook nog over vorming. Persoonlijkheidsvorming en Korpsvorming. Over het hebben van gedeelde waarden en een gedeelde visie op de politie in een democratische rechtsstaat die onder druk staat. Piet van Reenen heeft het in dit verband ook over gemeenschappelijkheid, samenhang aan de top en (onderling) vertrouwen. Hij bepleit – omdat er veel verloren is gegaan in de loop van de jaren – een *emancipatie* van politieleiderschap!

Tegen deze achtergrond is het toch een heuse stap dat, naast de blijvende aandacht



## Noodzakelijk maken dat het politieonderwijs aansluit op het regulier beroepsonderwijs

voor operationeel politieleiderschap (waar overigens de vraag het aanbod al jaren verre overtreft) en voor de *School voor Politieleiderschap* (die trajecten organiseert voor tactisch en strategisch niveau), er sinds 2025 ook weer een initiële leiderschapsopleiding is. Het is een van de nieuwe bacheloropleidingen, gebaseerd op het uitgangspunt dat politieleiderschap inderdaad een *politieberoep* is. Vandaar dat ik voluit ondersteun dat de Politieacademie voor leidinggevendenden op alle niveaus politie-specifiek leiderschapsonderwijs verzorgt.

## 3. Hoger opgeleiden: insluiten of uitsluiten?

De politie is een organisatie die nog steeds een meerderheid aan mbo-functies kent. Het hoger politieonderwijs heeft de afgelopen jaren, na kritische visitaties van de NVAO en het rapport *Voorbij de Branding*, een behoorlijke impuls gekregen. Er is binnen de Politieacademie een aparte sector voor ingericht en er wordt gewerkt aan een logisch complex van bachelors die aansluiten op de beroepsprofielen van agent/wijkagent, rechercheur en politieleider. Sinds 2024 zijn de eerste lichten aan deze opleidingen begonnen. De masterstructuur zal zich hier in de loop van de jaren ook op moeten aanpassen.

En toch schuurt het. Dat hangt samen met het gebrek aan duidelijkheid over wat de rol van hoger opgeleiden binnen de politie is: zijn het hoogwaardige specialisten of zijn het generalistisch hoogopgeleiden? En welk werk, functie, rang en loopbaanperspectief hoort daarbij? Deze onduidelijkheid merken studenten in het hoger politieonderwijs ook tijdens de praktijkweken in de opleiding. Eenheden zijn namelijk gewend aan grote aantallen studenten in leerteams uit het Basis



## De ambitie om het Kenniscentrum van de Nederlandse politie te zijn

Politieonderwijs; bachelor studenten moeten vaak individueel hun weg zoeken. Verder is bejegening (uitsluiting) soms ook wel een issue; dat hoger opgeleiden sneller een hogere rang bereiken, is sommige politiemensen een doorn in het oog.

Teun Meurs heeft in zijn dissertatie *Tussen de Linies* prachtig beschreven hoe hoger opgeleide politieprofessionals als kenniswerkers hun positie moeten kiezen, met nadruk op competenties als onderzoeken, analyseren en samenwerken. Binnen de Politieacademie wordt dit ook wel aangeduid als 'reflective practitioner'. Dat is iemand die binnen de kaders van de rechtsstaat en tegen de achtergrond van maatschappelijke vraagstukken invulling geeft aan de politiefunctie. Interessant is dat de Politie Onderwijsraad (POR) juist deze elementen van denken, doen en verbinden gebruikt in de argumentatie om te pleiten voor een generiek hoger opleidingsniveau voor politiewerk (van mbo-4 naar Associate Degree). Zover hoeft het mijns inziens niet te gaan. Het is evenwel duidelijk dat er ingrijpende en complexe veranderingen in de samenleving zijn, zowel inhoudelijk (digitalisering, polarisatie enz.) als qua arbeidsmarkt. De politie doet er daarom goed aan om de hoger opgeleiden die er zijn goed in te sluiten.

### 4. Kennis en onderzoek: luxe of broodnodig?

Tot slot de discussie over kennis en onderzoek, want ook dat behoort tot de wettelijke taken van de Politieacademie: het ontwikkelen van kennis over de politie en het bijdragen aan de ontwikkeling van de uitoefening van de politietaak waarop het onderwijs is gericht,

onder meer door het verrichten van onderzoek (art 74 lid 1b PW). Er was ooit een ambtenaar op het ministerie van Justitie die de taak van de Politieacademie zo formuleerde: zorgen voor blauw op straat, beetje vakspecialistisch onderwijs en als er nog geld over is wat onderzoek. Kennis kennelijk als luxegoed. Het mag duidelijk zijn dat deze benadering op den duur de doodsteek voor kwalitatief goed onderwijs is. Want juist in de kennis- en onderzoekhoek zit de verbinding met de zich ontwikkelende politiepraktijk. Via kenniscentra bij de Politieacademie zijn netwerken van onderzoekers, onderwijsmensen en operationele politiemensen aan het ontstaan die eerder versterkt moeten worden dan verdund.

Tegen deze achtergrond is het de ambitie van de Politieacademie om het Kenniscentrum van de Nederlandse politie te zijn. De plek waar (in de woorden van de Memorie van Toelichting bij de Politiewet) de onafhankelijke, kritische, maar ook efficiënte onderzoeks- en kennisfunctie gestalte krijgt. Aan deze ambitie zit veel werk vast. Het gaat namelijk om het vervullen van een strategische functie voor het beleid van de politie. Gevalideerde kennis is hiervoor – én voor goed politieonderwijs – broodnodig.

### Slot

De Politieacademie is vaak onderwerp van gesprek. Het is goed dat er telkens weer inhoudelijke vragen over politieonderwijs en politieonderzoek worden gesteld. Dit artikel geeft vanuit mijn perspectief antwoord op enkele van die vragen. Samenvattend is mijn opvatting én wens dat de Politieacademie de plek is, waar kennis, onderzoek en onderwijs in samenhang het fundament vormen van vakontwikkeling, beroepsvorming en politie-specifieke opleidingen van politiemensen. En overigens ook van politiechefs en van zogenoemde hoger opgeleiden. •

# Recensie over actuele publicatie

BOEK

## Met liefde heeft het niets te maken

**Ariane Hendriks & Ingrid Vledder (2025). *Met liefde heeft het niets te maken. Over het herkennen en stoppen van intieme terreur.* Amsterdam: Cargo, ISBN 9789403136240**

 In november 2025 bezocht ik de vakdagen intake & service voor intake & service-medewerkers aan de basisteams. De dag stond in het teken van bijscholing op zorg en veiligheid, in het bijzonder op het thema femicide. Femicide, in de zin dat een man zijn vrouwelijke partner of ex-partner vermoordt omdat zij bij hem weg wil of weg is gegaan, wordt vaak voorafgegaan door een lange periode van intieme terreur. Een vooralsnog, zeker bij justitiële en hulpverleningsinstanties, vaak onbekende en volledig onderbelichte zware vorm van huiselijk geweld. Dit boek stelt die onkunde en de gevolgen daarvan aan de kaak. Het werd tijdens de vakdagen aanbevolen, ik heb het gekocht en hetzelfde weekend in één ruk uitgelezen omdat het confronterend is en verbijsterend.

Hendriks en Vledder kwamen het verschijnsel van intieme terreur op het spoor na jarenlange ervaring als familierechtadvocaat. Ze zagen geregeld vrouwen die tijdens de relatie psychisch kapot waren gemaakt en financieel uitgekleeft. Misbruik dat vaak doorging na de scheiding. Gerechtelijke procedures die de zaak niet beter maakten maar juist slechter. Vrouwen die spraken over de angst in eigen huis voor de eigen partner en vader van hun kinderen. Mannen die thuis jarenlang terreur uitoefenden, waardoor vrouwen bepaalde dingen wel of juist niet meer deden en langzaam een schim werden van wie ze ooit waren. Door analyse van een heel pakket aan dit soort zaken kwamen ze op het spoor van intieme terreur. Daarover bestaat in de Angelsaksische landen veel kennis en expertise, maar in Nederland niet.

In het boek gaan Hendriks en Vledder diep in op alle aspecten van intieme terreur. Ze richten zich daarbij zowel op de slachtoffers als de professionals. Ze combineren inzichten uit buitenlandse literatuur en praktijkervaring als familierechtsadvocaat. Het boek is een vurig pleidooi voor verandering. De auteurs beargumenteren helder en duidelijk dat er iets fundamenteel fout zit in hoe wij in Nederland intieme terreur negeren en bagatelliseren en daarmee een grote groep slachtoffers, vrouwen en kinderen, in de kou laten staan. De gevolgen zijn zowel op persoonlijk als op maatschappelijk vlak immens.

Ik kan dit boek dan ook ten zeerste aanraden aan alle politiecollega's alsook aan al hun professionele partners. Het biedt blijvend inzicht in deze problematiek en direct toepasbare kennis om vanaf morgen hier anders mee om te gaan. Wil je weten waarom het label vechtscheiding voor vrouwen en hun kinderen die in een situatie zitten van intieme terreur zo ontzettend verkeerd uitpakt? Wat wij anders doen dan andere landen die ons al zo'n vijftien jaar vooruit zijn met hun aanpak? Waarom het anders moet en kan? Lees dan dit boek. Het wordt tijd dat we geweld tegen vrouwen binnen relaties belangrijk vinden. Dat we het zien als een misdaad waarvoor de pleger verantwoordelijk is, en niet het slachtoffer. Niet aan het slachtoffer vragen waarom ze is gebeven, maar aan de pleger waarom hij sloeg, bedreigde, stalkte. Meer kennis van deze problematiek en een stuk begrip en erkenning van deze slachtoffers is in elk geval een eerste stap.



Het boek biedt **direct toepasbare kennis** om vanaf morgen **anders** met **femicide** om te gaan



Recensent dr. mr. **Barbara van Caem** is hoofd van de cluster wetenschap bij de Landelijke Portefeuille Gebiedsgebonden Politie.

# Professioneel controleren bespreekbaar maken

In september 2025 publiceerde de politie de nieuwe editie van het Herhaalonderzoek Professioneel Controleren. De resultaten laten zien dat er de afgelopen jaren vooruitgang is geboekt. Ze geven echter ook reden tot zorg. Slechts 48 procent van de agenten is bekend met het handelingskader en slechts één op de tien deelnemers beantwoordde alle vijf vragen over de afwegingen om iemand te controleren in lijn met de uitgangspunten van het handelingskader.

**Bijna de helft** van de respondenten geeft aan dat factoren als de vermeende oververtegenwoordiging van bepaalde groepen in misdaadcijfers en het qua etniciteit niet 'thuishoren' van iemand in een bepaalde buurt voor hen een rol speelt in de afweging iemand te controleren. Dit terwijl zowel wet als handelingskader deze criteria expliciet uitsluiten. Dat geldt ook voor het 'onderbuikgevoel', dat voor een nog groter aandeel een rol speelt.

Het onderzoek (Böing & Gieling, 2025) toont bovendien aan dat, hoewel Professioneel Controleren al jaren een prioriteit is, het in veel basisteams nauwelijks wordt besproken: slechts een vijfde van de teams pakt het onderwerp structureel op. In de meeste teams is de aandacht sporadisch of volledig afwezig. Dit terwijl onderzoek juist laat zien dat wanneer collega's de kwaliteit van politiecontroles herhaaldelijk bespreken, in bijzonder de rol van onbewuste vooroordelen en het voorkomen van etnisch profileren, dit bijdraagt aan meer kennis en bewustwording (Böing, 2025; de Vries et al., 2023).

Bijna alle respondenten vinden aandacht voor de professionaliteit van controles belangrijk. Het roept dus de vraag op waarom gesprekken daarover zo moeilijk van de grond komen.

In deze bijdrage kijken we naar de psychologische, sociale en culturele factoren die een rol hebben op de terughoudendheid onder politiemedewerkers om met elkaar over dit onderwerp in gesprek te gaan.

## Waarom agenten het gesprek vermijden

Politiemedewerkers ongeacht rang kunnen verschillende redenen hebben waarom ze gesprekken over de kwaliteit van politiecontroles uit de weg gaan. Eerder onderzoek toont aan dat die terughoudendheid zich manifesteert in vier vormen: niet weten, niet belangrijk vinden, niet willen en niet durven (Böing et al., 2025a).

De eerste categorie verwijst naar medewerkers die hun beslissingen als vanzelfsprekend objectief beschouwen en daardoor weinig noodzaak zien om selectieafwegingen te bespreken. De tweede categorie betreft medewerkers die het onderwerp als overdreven of politiek beschouwen en het niet relevant vinden voor hun dagelijkse werk. Bij de derde categorie speelt de zorg dat kritische reflectie de professionele autonomie kan aantasten en daarmee de effectiviteit van de politie zou verminderen. De laatste categorie betreft medewerkers die



### Over de auteurs

Dr. Bas Böing is onderzoeker en landelijk projectleider professioneel controleren bij de Nationale Politie. Zijn onderzoek richt zich op (sociaal-)psychologische invloeden van bias en het tegengaan van etnisch profileren, bas.boing@politie.nl.

Dr. Maïke Gieling is lector Diversiteit & Divers Vakmanschap aan de Politieacademie, maïke.gieling@politieacademie.nl.



## Het **vertrouwen** in **eigen** professionele **intuïtie** speelt een **belangrijke** rol

niet per se onwelwillend tegenover reflectie staan, maar het onderwerp niet durven aan te kaarten uit vrees voor negatieve reacties of repercussies binnen het team.

Naast deze factoren speelt ook het vertrouwen in eigen professionele intuïtie een belangrijke rol. Veel politiemedewerkers beschouwen hun 'onderbuikgevoel' als een betrouwbare grondslag voor selectiebeslissingen (Eliasson, 2021). Daarbij staan zij doorgaans weinig stil bij de mogelijkheid dat dergelijke intuïtieve oordelen ook systematische vertekeningen en onbedoelde negatieve effecten kunnen veroorzaken. Dit kwam ook naar voren in de vele reacties op de publicatie van het Herhaalonderzoek op het politie-intranet op 21 oktober 2025, waarin meerdere politiemedewerkers benadrukten juist sterk op hun 'professionele instinct', 'intuïtie', of 'onderbuikgevoel' te vertrouwen bij het maken van beslissingen op straat. Echter, in verschillende voorbeelden die mensen gaven onderbouwden ze dat 'niet-pluisgevoel' met feitelijke waarnemingen die op zichzelf wél een rechtmatige aanleiding zouden geven voor een controle. Wat we met elkaar verstaan onder 'onderbuikgevoel' en wat het betekent in politiewerk, verdient dan ook meer aandacht.

Hoewel 'onderbuikgevoel' een weerspiegeling kan zijn van ervaring en vakmanschap, kan het ook ongemerkt bias introduceren. Etnografisch onderzoek laat zien dat politiemedewerkers bij proactief politiewerk vaak gebruikmaken van sterk gegeneraliseerde selectieprofielen. Zo beschrijft Cankaya (2012) dat jonge mannen met een migratieachtergrond, bepaalde lichaamskenmerken of specifieke kledingstijlen sneller als verdacht worden geïdentificeerd, veelal zonder concrete objectieve aanleiding. Daarnaast blijkt dat contextuele factoren, zoals tijdstip, locatie en type voertuig waarin of waarop de persoon rijdt, soms onbewust, een belangrijke rol spelen bij beslissingen om al dan niet tot

controle over te gaan (Cankaya, 2012; Kleijerkool & Landman, 2016).

Het sterke vertrouwen in dat onderbuikgevoel maakt medewerkers bovendien minder ontvankelijk voor gesprekken die deze selecties ter discussie stellen. Veel agenten zien het hebben van dat onderbuikgevoel als een gevolg van ervaring – dat dus wordt gezien als louter professionele expertise en niet als iets dat zou moeten worden bijgestuurd. Hier sluit het werk van Debbaut en De Kimpe (2023) bij aan: zij laten zien dat zelflegitimiteit<sup>1</sup> dit mechanisme versterkt. Medewerkers ervaren weinig reden om hun keuzes te bevragen of bij te stellen, waardoor verandering niet als noodzakelijk wordt gezien.

Deze combinatie van factoren (beperkte kennis, geringe interesse, angst voor inbreuk op autonomie, sociale terughoudendheid, vertrouwen in intuïtie aangevoerd door zelflegitimiteit) vormt een krachtige barrière, waardoor politiemedewerkers weinig aanleiding zien om hun eigen controlekeuzes kritisch te onderzoeken. Daardoor blijft professioneel controleren binnen teams moeilijk bespreekbaar en komt verandering niet vanzelf van de grond.

### **Gevolgen van feedback vermijden**

Wanneer teams niet regelmatig stilstaan bij de kwaliteit van controles, kunnen onbewuste aannames en selectieve routines zich ongemerkt ontwikkelen. Dit gebeurt niet alleen op individueel niveau, maar vooral

<sup>1</sup> Met zelflegitimiteit wordt het diepgewortelde vertrouwen dat het eigen handelen vanzelfsprekend juist en moreel gelegitimeerd is bedoeld.

### **Literatuur**

- Böing, B. (2025). Discussing the elephant in the room: Addressing Ethnic Profiling with Virtual Reality in Police Training. Enschede: University of Twente. <https://doi.org/10.3990/19789036569361>
- Böing, B., de Vries, P.W., & Giebels, E. (2025a). Don't Know, Don't Care, Don't Want, Don't Dare: An Explorative Study into Predictors of Police Officers' Support for Reform to Prevent Ethnic Profiling. *Journal of Police and Criminal Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s11896-025-09749-3>
- Böing, B., de Vries, P., & Giebels, E. (2025b). Creating controversy: Developing a Virtual Reality Training Tool with 360° Film to Engage in Ethnic Profiling Reform. *Frontiers in Virtual Reality*, 6. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/frvir.2025.1451206>
- Böing, B., & Gieling, M. (2025). Herhaalonderzoek bekendheid handelingskader professioneel controleren 2023-2025. Apeldoorn: Politie-academie. <https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/nieuws/2025/oktober/b1e721c6-9c47-4108-a939-b9b0ca237d1e.pdf>
- Cankaya, S. (2012). *De Controle van Marsmannetjes en ander Schorriemorrie*. Amsterdam: Boom Lemma.



## Gesprekken worden vaak voortgezet tijdens lunch- of koffiemomenten

### Literatuur (vervolg)

- Charman, S. (2017). Police socialisation, identity and culture: Becoming blue. In *Police Socialisation, Identity and Culture: Becoming Blue*. Cham: Springer International Publishing AG. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-63070-0>
- De Vries, P.W., Böing, B., Mulder, E., & van Gelder, J.L. (2023). Sugarcoating a bitter pill – VR against police ethnic profiling. In A. Meschtscherjakov, C. Midden, & J. Ham (Eds.), *Persuasive Technology: 18th International Conference, PERSUASIVE 2023*, Eindhoven, The Netherlands, April 19–21, 2023, Proceedings (pp. 22–35). Cham: Springer. [doi:10.1007/978-3-031-30933-5\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-031-30933-5_2)
- Debbaut, S., & De Kimpe, S. (2023). Police legitimacy and culture revisited through the lens of self-legitimacy. *Policing and Society*, 33(6). <https://doi.org/10.1080/10439463.2023.2183955>
- Van der Leun, J.P. Van, & Van der Woude, M.A.W. (2014). *Etnisch profileren in Den Haag? Een verkennend onderzoek naar beslissingen en opvattingen op straat*. Amsterdam: Boom Criminology.
- Van Hulst, M. (2013). Storytelling at the Police Station: The Canteen Culture Revisited. *British Journal of Criminology*, 53(4). <https://doi.org/10.1093/bjc/azt014>
- Eliasson, M. (2021). Experience, Seniority and Gut Feeling—A Qualitative Examination of How Swedish Police Officers Perceive They Value, Evaluate and Manage Knowledge When Making Decisions. *Frontiers in Education*, 6. <https://doi.org/10.3389/educ.2021.731320>

via groepsprocessen. Teamleden bevestigen elkaar in bestaande opvattingen, uit loyaliteit of om erbij te horen en nieuwe collega's nemen in de praktijk zulke routines snel over. Bestaande aannames krijgen zo een vanzelfsprekend karakter. Charman (2017) laat zien dat dit proces ertoe leidt dat waarden en handelingspatronen worden gereproduceerd, ook wanneer die niet effectief zijn. Daardoor kunnen selectieve routines zich verder verankeren en wordt de kans groter dat bepaalde groepen systematisch sneller als verdacht worden gezien. Dit kan gevoelens van discriminatie en wantrouwen versterken (Nix et al., 2017), en de relatie tussen politie en gemeenschap onder druk zetten (cf. Van der Leun & Van der Woude, 2014).

Regelmatige, gestructureerde teamreflectie is daarom noodzakelijk om deze patronen te doorbreken en controlepraktijken professioneel, rechtvaardig en effectief te houden.

### Professioneel controleren bespreekbaar maken

In reactie op de terughoudendheid binnen teams heeft de Nationale Politie, samen met enkele partners, geëxperimenteerd met een trainingsinterventie die ervaringsgericht leren combineert met groepsreflectie. Uit eerder onderzoek is bekend dat leren door ervaring beter aansluit bij de leerbehoeften van veel politiemedewerkers dan theoretische instructies (Kolb & Kolb, 2005; Lauritz et al., 2013; van Hulst, 2013).

De interventie bestaat uit twee elementen: een ervaring via 360°-film in virtual reality (VR), gevolgd door een gestructureerde groepsdialoog. Tijdens de VR-simulatie worden deelnemers ondergedompeld in realistische scenario's, waarin zij zelf keuzes maken over wie ze aanspreken en hoe ze optreden. Dit kan een situatie zijn voor een druk station,

de Tweede Kamer of op een parkeerplaats. Afhankelijk van hun beslissingen ervaren zij verschillende uitkomsten, waardoor zij inzicht krijgen in de consequenties van hun handelen. Na de VR-ervaring volgt een groepsgesprek op basis van de methodiek van *Constructive Controversy* (Johnson, 2015). Divergente perspectieven worden expliciet benut voor gezamenlijk leren: deelnemers bespreken hun keuzes, stellen elkaar kritische vragen en leren zo van elkaars afwegingen. De gespreksleiders zijn interne medewerkers die de organisatie en cultuur goed kennen, wat het vertrouwen en de bereidheid tot openheid vergroot.

Deze gespreksmethode is populair en wordt op steeds meer plekken binnen de organisatie toegepast. Inmiddels zijn er zo'n vijfhonderd VR-brillen en vierhonderd gespreksleiders opgeleid om deze gesprekken te faciliteren. Daarnaast wordt er ieder jaar een nieuw scenario ontwikkeld om mee te trainen.

Onderzoek laat zien dat de VR-training en groepsdialogen, na een enkele keer trainen, vooral bijdragen aan meer kennis van juridisch correcte controlegronden en aan bewustwording van persoonlijke aannames (Böing, 2025). De scenario's worden realistisch ervaren en leiden tot inhoudelijke discussies over de juiste aanpak die rechtmatig én rechtvaardig is (Böing et al., 2025b; de Vries et al., 2023). Herhaalde trainingssessies blijken wel nodig voor duurzame effecten: pas bij meerdere sessies verbeterden niet alleen kennis, maar ook attitude en het vertrouwen in eigen kunnen ('zelfeffectiviteit'), en voelden deelnemers zich veiliger om het thema professioneel controleren met collega's te bespreken (Böing, 2025). De ervaringen waren niet zonder ongemak. Sommige deelnemers ervoeren cognitieve dissonantie wanneer persoonlijke overtuigingen of gedragingen in conflict kwamen met nieuwe inzichten, of wanneer collega's met



## Medewerkers ervaren **weinig reden** om hun **keuzes** te **bevragen** of **bij te stellen**

een migratieachtergrond hun persoonlijke ervaringen met etnisch profileren deelden. Ook ontstonden er soms spanningen door verschillen in meningen tijdens de groepsdialogen. Na herhaalde sessies nam het ervaren conflict af en groeide de psychologische veiligheid. Daardoor konden gevoelige onderwerpen zoals etnisch profileren naar het oordeel van de deelnemers beter besproken worden (Böing, 2025).

Informele terugkoppelingen van teamleiders en trainers suggereren bovendien dat de gesprekken vaak voortgezet worden tijdens lunch- of koffiemomenten. Dit wijst erop dat, zodra het gesprek eenmaal op gang komt, medewerkers het onderwerp makkelijker blijven bespreken, vaak met nieuwe casuïstiek. Al met al laten deze resultaten zien dat regelmatige reflectie (ondersteund met VR) waardevolle leermomenten oplevert en politiemedewerkers ondersteunt om het gesprek over professioneel controleren zelfstandig en structureel binnen hun teams voort te zetten.

### Conclusie

Professioneel controleren is essentieel voor zowel de effectiviteit als de legitimiteit van de politie. Toch blijft het onderwerp in veel teams moeilijk bespreekbaar. Dat komt niet alleen door tijdsdruk of gebrek aan kennis, maar ook door de complexiteit van het onderwerp en terughoudendheid om met elkaar over het thema te spreken.

Om deze dynamiek te doorbreken is structurele, prikkelende en veilige teamreflectie noodzakelijk. Ervaringsgericht leren, zoals in VR-simulaties, gevolgd door gestructureerde groepsdialogen, kan helpen om impliciete aannames zichtbaar en bespreekbaar te maken. Teambrede deelname, regelmatige herhaling en normstellend leiderschap zijn daarbij belangrijke voorwaarden.

Professioneel controleren bespreekbaar maken vraagt om betere kennis, maar vooral om een cultuur waarin reflectie vanzelfsprekend is. Alleen zo kan de politie verantwoord, effectief en legitiem blijven optreden in een diverse samenleving.

### Literatuur (vervolg)

- Johnson, D. (2015). *Constructive Controversy: Theory, Research, Practice*. Cambridge University Press.
- Kleijer-Kool, L. & Landman, W. (2016). 'Boeven vangen.' *Tijdschrift over Cultuur & Criminaliteit*, 6(1), 42–65. <https://doi.org/10.5553/tcc/221195072016006001004>
- Kolb, A.Y., & Kolb, D.A. (2005). Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education. *Academy of Management Learning and Education*, 4(2). <https://doi.org/10.5465/AMLE.2005.17268566>
- Lauritz, L.E., Astrom, E., Nyman, C., & Klingvall, M. (2013). Police Students' Learning Preferences, Suitable Responses from the Learning Environment. *Policing*, 7(2). <https://doi.org/10.1093/police/pas009>
- Nix, J., Pickett, J.T., Wolfe, S.E., & Campbell, B.A. (2017). Demeanor, Race, and Police Perceptions of Procedural Justice: Evidence from Two Randomized Experiments. *Justice Quarterly*, 34(7). <https://doi.org/10.1080/07418825.2017.1334808>

**VAKMANSCHAP IS TEAMWERK**  
Van gratis ledenscholingen tot maatwerk trainingen: wij zijn er voor jou en je collega's.

Een initiatief van de politievakbonden, gedreven door de praktijk.

SAMEN STERKER

# Politieonderwijs voor overmorgen

POLITIEONDERWIJSRAAD<sup>1</sup>:  
SPANNING TUSSEN 'POLITIETIJD' EN 'ONDERWIJSTIJD'

Onderwijs, en zeker beroepsonderwijs, moet studenten van nu voorbereiden op toekomstig werk dat sterk beïnvloed zal worden door een aantal actuele, ingrijpende ontwikkelingen in onze samenleving. Dat geldt zeker voor het politieonderwijs: de mensen die we de komende jaren opleiden, zijn de ruggengraat van het korps over twintig jaar. En dus moeten we in de opleidingen voor de politie zo goed mogelijk rekening houden met de veranderingen die zich voltrekken. In deze bijdrage wordt verkend hoe dat zou kunnen.

## Van de vele ontwikkelingen

die onze samenleving de komende twintig jaar beïnvloeden, noem ik er een paar met specifieke grote betekenis voor het werk van de politie:

- Kunstmatige intelligentie: enerzijds een nieuw hulpmiddel, anderzijds een bedreiging, bijvoorbeeld omdat het steeds moeilijker wordt om echt en gemaakt van elkaar te onderscheiden; daar moet de politie mee kunnen omgaan.
- In samenhang daarmee, de beschikbaarheid van steeds meer data en informatie; nog een hulpmiddel waarvan je bij professioneel gebruik veel voordeel kunt hebben, maar ook een complicatie omdat informatie, waar en onwaar, zich razendsnel, ongecontroleerd verspreidt.
- Een verdere toename van grootschalige, internationale criminaliteit en ondermijning, in de breedst denkbare zin, waarop vanuit de politie een gespecialiseerd antwoord zal moeten komen.
- Geopolitieke spanningen, waarbij in ons land vooralsnog vooral hybride oorlogvoering een reële dreiging wordt, met alle gevolgen voor publieke voorzieningen enzovoort.

De noodzaak van een grootschalige, langdurige inzet is dan een reële mogelijkheid. Natuurgeweld als gevolg van klimaatverandering kan overigens een vergelijkbare impact hebben.

- Toenemende maatschappelijke en culturele diversiteit, mede als gevolg van migratie, en daardoor meer diversiteit in normen en waarden met alle daarmee verbonden spanningen; het aandeel van de mensen die niet 'mee kunnen komen' en afwijkend gedrag gaan vertonen, zal toenemen: ook dat vergt een ander antwoord dan de traditionele politieaanpak;
- Tegelijkertijd zal voor veel 'gewone' burgers in een vergrijzende samenleving de behoefte aan veiligheid en zo nodig hulpverlening in de eigen lokale omgeving toenemen. Rekenen we dat nog tot het traditionele politiewerk?
- Tot slot van deze opsomming: in het gecompliceerde werkveld van preventie en bestrijding van criminaliteit, langdurige en korte incidenten, en hulpverlening zullen zich ook andere actoren begeven. Daar zal de politie mee om moeten gaan. Denk aan Defensie, en niet alleen de Koninklijke Marechaussee,



### Over de auteur

Dr. Anne Flierman is voorzitter van de Politieonderwijsraad. Daarnaast bekleedt hij nog enkele toezichthoudende functies, onder andere in de zorg en het onderwijs.

maar ook aan gemeentelijke handhavers en toezichhouders, woningcorporaties, zorgorganisaties, particuliere beveiligers en hulpverleners, of vrijwilligers, van buurtwachten tot mantelzorgers.

In dit complexe werkveld zal de politie-medewerker moeten opereren. Heeft zij of hij de leiding? Soms, maar zeker niet altijd. Is onmiddellijk duidelijk wat er moet gebeuren? Soms, maar zeker niet altijd. Weet hij of zij welke reacties te verwachten zijn? Soms, maar niet altijd. Is er genoeg capaciteit om op alle noden in te gaan? Soms, maar zeker niet altijd. Samenwerking met anderen zal vaak noodzakelijk zijn.

Veel van de ontwikkelingen die hiervoor werden benoemd, zijn overigens nu al zichtbaar. Zie het lezenswaardige interview met de korpschef, Janny Knol, en de voorzitter van het college van PG's, Rinus Otte, begin dit jaar. Ze wijzen op de verschuivingen van traditionele politietaken naar nieuwe zaken, waar de politie niet altijd optimaal voor toegerust is, zoals digitale criminaliteit of verward gedrag.<sup>2</sup>

### De politie en haar onderwijs

Het politieonderwijs staat dus voor de enorme opgave de studenten van nu, en voldoende daarvan, op te leiden tot professionals die adequaat en toegemeten kunnen handelen in de omstandigheden die ongetwijfeld anders en ingewikkelder zijn dan de huidige. Dat kan niet zonder differentiatie, vernieuwing en verandering, zowel in functieprofielen, als in het daar vervolgens op afgestemde onderwijs.

De politieopleidingen moeten voorzien in voldoende kennis over het gebruik (en de risico's!) van AI en data, en dat vanuit verschillende perspectieven, zoals technisch, financieel of inhoudelijk, en in kennis en begrip van aan het politiewerk grenzende werkvelden zoals de geestelijke gezondheidszorg. Maar er moet ook voldoende ruimte zijn voor de ontwikkeling van *soft skills*. Denk daarbij aan vermogen tot samenwerken, communicatieve vaardigheid, begrip van rechtsstatelijkheid en ethiek.

Daarmee neemt het belang toe van de kennis en vaardigheden die typisch horen bij hbo- en wo-opgeleiden. Waar het mbo mensen opleidt om bestaande kennis toe te passen, gaat het bij hbo- en wo-opleidingen eerder om de ontwikkeling van kennis en de toepassing



## Samenwerking met anderen zal vaak noodzakelijk zijn

ervan in nieuwe, complexe situaties waarbij meerdere disciplines betrokken zijn. Competenties zoals samenwerken, situationeel flexibel handelen, multidisciplinair werken, doorgronden van achterliggende factoren en onderzoek-gerichtheid behoren typisch tot de kwaliteiten van hbo'ers; kwaliteiten waar de politie steeds meer behoefte aan zal krijgen. Het aandeel van vooral het hbo in het politieonderwijs zal dan ook flink moeten groeien.

Of het nu onderwijs op mbo- of hbo-niveau is, de toekomstige onderwijsopgave stelt hoge eisen aan de kwaliteit van en waardering voor docenten en stagebegeleiders. Hoewel er al sprake is van formele erkenning in het functiehuis, zal de erkenning ook in de praktijk van het werk moeten plaatsvinden. Dat betekent ook dat het belang stages en goede stagebegeleiding als zodanig moet worden begrepen en gewaardeerd. Een stagiair is een student, niet een junior-medewerker die je bij capaciteitstekort gewoon kunt inzetten. Het onderwijsinhoudelijke aspect van de stage staat voorop, en de begeleiding moet daar op gericht zijn. In dit opzicht valt er nog het nodige te winnen in de politiepraktijk.<sup>3</sup>

Hierbij treedt spanning op tussen wat ik 'politietijd' en 'onderwijstijd' noem. De politie wil begrijpelijkerwijs zo snel mogelijk afgestudeerden in de organisatie opnemen. Maar de hiervoor genoemde nieuwe kennis en vaardigheden vergen extra opleidingstijd. Tijd om kennis en vaardigheden te laten rijpen en beklijven. Tijd die er nu niet altijd is. Die spanning zal wel moeten worden geadresseerd, onder andere door meer gebruik te maken van het regulier onderwijs, waar het primaat bij de onderwijstijd ligt.

- 1 De Politieonderwijsraad (POR) is het adviesorgaan van de minister van Justitie en Veiligheid inzake politieonderwijs. De auteur dankt dr. F.C. Hoogewoning, secretaris-directeur van de POR voor zijn kritische reflectie op het concept van deze bijdrage. Dit artikel is geschreven op persoonlijke titel. Volkskrant, 13 januari 2026
- 2
- 3 Zie o.m. Politieonderwijsraad (2024), *Aansluiting mbo- politieonderwijs. Stand van zaken*. <https://www.politieonderwijsraad.nl/wp-content/uploads/2025/01/Rapport-Aansluiting-mbo-politieonderwijs-def.pdf>



## Verschuivingen van traditionele politietaken naar nieuwe zaken zoals digitale criminaliteit of verward gedrag

### Het reguliere onderwijs

Kunnen we met dit toekomstbeeld voor ogen blijven volstaan met één interne, tweejarige basisopleiding voor het merendeel van de politiemensen, verzorgd door één organisatie? Ik denk het niet. We kennen nu al naast de basisopleiding op mbo-niveau een beperkte instroom in opleidingen op hbo-niveau bij de Politieacademie: het ligt voor de hand om de capaciteit daarvan te vergroten. Ook de mogelijkheid om een opleiding tot politiemedewerker specifieke inzet (PSI) in aansluiting op een passende vooropleiding te volgen, bestaat al. Het opleidingsaanbod zal echter, in aansluiting op een differentiatie in functies, in de toekomst verder inhoudelijk en organisatorisch moeten worden ontwikkeld en gedifferentieerd om alle vereiste kennis en vaardigheden in voldoende kwaliteit en kwantiteit 'binnen te halen'. Dat kunnen we niet allemaal van de huidige Politieacademie vragen. Daar schiet niet alleen het budget maar ook de capaciteit nu al tekort, en dat is niet eenvoudig te verhelpen. Een groter beroep op het regulier

onderwijs is geboden. Dat heeft overigens nog meer voordelen.

Het gaat dan in de eerste plaats om mensen die al een hbo- of wo-opleiding achter de rug hebben en instromen in een functie die aansluit op die opleiding. Het onlangs gesloten cao-akkoord lijkt daar ook meer ruimte voor te maken. Denk aan ICT'ers, psychologen of afgestudeerden van opleidingen in het juridische, financiële of sociale domein, die na een korte introductie aan het werk kunnen. De politie kan veel meer gebruikmaken van dit soort opleidingen. En ze kan ook zelf nieuwe opleidingen in het regulier onderwijs laten ontwikkelen. Denk aan opleidingen in het sociaal domein voor wijkagent, of in het forensisch domein voor rechercheur. Opleidingen waarvoor ook andere werkgevers, zowel publiek als privaat, ongetwijfeld belangstelling hebben. Uiteraard zal deze grotere verscheidenheid in instroom zich moeten vertalen in aantrekkelijke loopbaanperspectieven, iets waar het nu nog aan schort.

Ook de instroom van mbo-studenten uit de opleidingen in het domein veiligheid verdient aandacht. Velen van hen worden bij de eerste selectie afgewezen omdat ze te jong en psychologisch nog onvoldoende 'rijp' zijn. Begrijpelijk gezien de aard van veel politiewerk, maar zo gaat een groep potentiële medewerkers verloren. Er zal geïnvesteerd moeten worden in doorlopende leerlijnen, waarin net afgestudeerde mbo'ers binnen of buiten de politieorganisatie via verschillende functies geleidelijk verder opgeleid worden voor de eerstelijns politieorganisatie. Zo kunnen we de jonge, gemotiveerde mensen die anders zouden worden afgewezen, voor de politie behouden.



Voor de ontwikkeling van politiemensen na hun initiële opleiding, het *life long learning*, zal naast de bestaande vaktechnische opleidingen het aanbod ten aanzien van onder andere *soft skills* verder moeten worden ontwikkeld. Ook hierbij kunnen overigens andere onderwijsinstellingen een rol spelen, tenzij het gaat om opleidingen inzake toepassing van geweld of specifieke middelen van de politie. Zo wordt een deel van de rijopleidingen al uitbesteed en ligt er de enorme opgave om alle politiemedewerkers de komende jaren bij te scholen over het nieuwe Wetboek van Strafvordering; die taak kan prima worden uitbesteed.

Voor de Politieacademie betekent het vorenstaande onder andere een verschuiving in de opleidingscapaciteit: meer hbo, meer *life long learning*, meer *soft skills*, meer introductieprogramma's voor mensen 'van buiten'. Daarnaast kan de politieacademie ten aanzien van het reguliere onderwijs de rol van regisseur en kwaliteitsbewaker (en soms ook examinator) vervullen. En ze kan verantwoordelijk blijven voor bij uitstek politie-specifieke onderdelen van de opleidingen, zoals het gebruik van geweldsmiddelen, indien die vaardigheid voor een functie noodzakelijk is.

Een ruimer gebruik van het reguliere bekostigde onderwijs en een grotere instroom vanuit het hbo heeft ook nog andere voordelen: het leidt bij de politie tot een andere cultuur, meer reflexief en divers. Het beperkt de afhankelijkheid van één opleidingsinstituut en de risico's van een *single point of failure* (een groot probleem op één plek betekent een groot probleem voor de hele organisatie). En het is in veel gevallen voor de politie ook goedkoper: in het initiële reguliere onderwijs krijg je een beurs, geen salaris, en de bekostiging komt van de minister van onderwijs.

### De gezondheidszorg

Gelet op mijn pleidooi voor meer diversiteit in de opleidingen en een ruimer gebruik van het reguliere beroepsonderwijs is het zinvol om kort te reflecteren op de opleidingen voor de gezondheidszorg. Naast grote verschillen zijn er interessante parallellen tussen beide werkvelden. Ook in de gezondheidszorg spelen situaties waarin binnen seconden over leven en dood beslist moet worden. De zorg kent net als de politie een sterk door de overheid gereguleerd en gecontroleerd werkveld, met voor de kernberoepen erkenning via de wet Beroepen in de Gezondheidszorg (BIG). Geen



## Rekening houden met de veranderingen die zich voltrekken

gewelds- maar een 'medicatiemonopolie'. Maar waar bij de politie één instituut alle opleidingen aanbiedt, zien we in de zorg vele publieke (en zelfs private) instellingen die een behoorlijk palet aan opleidingen op mbo-, hbo- en wo-niveau aanbieden, inspelend op een grote verscheidenheid aan functies. Die opleidingsduur loopt uiteen van vier tot meer dan twaalf jaar, en in die tijd is men in de meeste gevallen student, geen medewerker. Er is voor medewerkers met allerlei opleidingen carrièreperspectief tot op het hoogste niveau. De cultuur van permanent leren is sterk ontwikkeld. Voldoende stof tot nadenken, dus.

### Prioriteit voor de komende jaren

Welke lijnen zie ik voor het politieonderwijs als prioriteit voor de komende jaren?

- Ontwikkeling van het inhoudelijk onderwijsaanbod gericht op de behoefte van de toekomst, en kwalificatie van docenten en stagebegeleiders daarvoor;
- Uitbreiding van de capaciteit van de hbo-opleidingen bij de Politieacademie;
- Een ruimere benutting van het regulier onderwijs op hbo-niveau;
- Ontwikkeling van doorlopende leerlijnen vanuit het mbo;
- Ontwikkeling van een regiefunctie voor de Politieacademie.

In *Tijdschrift voor de Politie* van maart 2018 staat een interessant interview met de toen scheidende voorzitter van de Politieonderwijsraad, Frans Leijnse. Hij bepleitte veel van de hier besproken aanpassingen en noemde 2026 als peiljaar. Die deadline is in meerdere opzichten niet gehaald. Het besef dat de samenleving steeds sneller verandert, heeft zich nog niet vertaald in het tempo waarin we aanpassingen in het politieonderwijs weten te realiseren. Er is nog steeds veel werk aan de winkel. •

# Recensie over actuele publicaties



BOEK

## Angstaanjagend normaal

**Alette Smeulers (2025). *Angstaanjagend normaal. Over oorlogsmisdadigers, genocideplegers en terroristen.* Amsterdam: Alfabet Uitgevers, ISBN 9789021344744**



Niemand wordt als oorlogsmisdadiger geboren, wordt benadrukt aan het begin van het boek. Daderschap is een geleidelijk proces. Bovendien lopen de achtergronden, drijfveren én rollen van daders van oorlogsmisdrijven, genocide en terrorisme sterk uiteen. Maar wie zijn zij? En wat bezielt hen? Die vragen houden professor Alette Smeulers, hoogleraar internationale misdrijven aan de Rijksuniversiteit Groningen, al bijna drie decennia bezig.

Dertig jaar onderzoek naar de mens achter het veronderstelde 'monster' heeft geresulteerd in een flinke pil van meer dan zevenhonderd pagina's. Aan de hand van een typologie onderscheidt Smeulers veertien soorten daders, van dictators tot slachtoffers die zelf dader worden, en alles daartussen. Elk type wordt in een afzonderlijk hoofdstuk behandeld, waar bekende – en minder bekende – voorbeelden worden uitgediept.

Het boek vangt aan met 'de destructieve leider': daders zoals Hitler, Stalin, Pol Pot, Idi Amin en Saddam Hoessein. Het schetst de omstandigheden die hun macht mogelijk maakten, evenals hun levensloop, inclusief mogelijke psychische stoornissen. Maar: zij vormen slechts een kleine groep. Minstens zo bepalend is de kring volgers om hen heen. Zo is er bijvoorbeeld Albert Speer uit de hofhouding van Hitler, geschaard onder de noemer 'carrière-maker'. Speer profileerde zich als een toegewijde nazi, maar was vooral uit op macht en persoonlijke roem, zo bleek tijdens zijn proces in Neurenberg. Anderen worden juist gedreven door een diepgewortelde ideologie, zoals naar voren komt in de analyses over 'de fanaticus', een haatprediker die de eigen handen niet vuil maakt, en 'de true believers' en 'de soldaten van God', waar onder andere wordt stilgestaan bij het radicaliseringsproces van jihadistische extremisten.

Eén ding is zeker: oorlog is booming business. Velen profiteren ervan. Het hoofdstuk 'de profiteurs' belicht het winstbejag van daders van massaal geweld, van private militaire bedrijven tijdens de Amerikaanse War on Terror tot de experimenten van naziarts Mengele in Auschwitz. Verder is er aandacht voor sadisten, seksuele roofdieren, professionals en wrekers. Allen zijn cruciale radertjes, betoogt Smeulers: van het fanatiek haatzaaien en organiseren tot de uitvoering. Soms is er zelfs overlap: een dader die zich van het ene dadertype naar het andere ontwikkelt.

Hoofdstuk 12 heet treffend 'de gestoorde gek'. Na zoveel pagina's vol gruweldaden zou je als lezer misschien geneigd zijn iedereen in die categorie te plaatsen. Toch laat de auteur zien hoe maatschappelijke omstandigheden, groepsdynamieken en persoonlijke keuzes ook 'normale' mensen tot daders vormen, en weet ze daarbij zowel diepgaande wetenschappelijke inzichten als een helder overzicht te bieden.

'De wereld staat in brand', luidt de openingzin. Het heden, met zijn vele conflicten en de opkomst van autoritaire leiders, weerspiegelt vaak het verleden. Parallellen met het huidige tijdsgewricht dienen zich dan ook continu aan, onder andere via verwijzingen naar Trump, Netanyahu en Poetin. Dat maakt het boek soms confronterend, maar vooral heel relevant. En ondanks de stevige onderzoeksbasis en de aanzienlijke omvang is 'Angstaanjagend normaal' erg toegankelijk geschreven. Zeer informatief voor CTER-collega's, maar ook voor ieder ander die geïnteresseerd is in de mens achter de 'onmenselijke' oorlogsmisdadiger, genocidepleger of terrorist.

Ondanks de stevige onderzoeksbasis en de aanzienlijke omvang is dit boek erg toegankelijk geschreven



Recensent dr. Maud van Bavel is onderzoeker bij Politie Nederland.



*Marcel Bruinsma MBA*  
Individueel belangenbehartiger  
bij de politie



## Verbaal leiderschap

We communiceren tegenwoordig via WhatsApp, Signal of Blackberry Messenger (BBM) in de taal die daarbij hoort. Woordjes als 'alsin, lol, ff' zijn normaal. Even kort en snel elkaar informeren, reageren en dan weer verder.

Via mail verschijnen er lappen tekst op je scherm. De steller heeft minimaal een kwartier gewerkt om zijn boodschap mooi en compleet 'op het digitale papier' te krijgen. De verleiding is dan groot om het aan meerdere mensen in cc te mailen. En soms ook in bcc, want ja, die persoon moet het ook lezen maar dat mogen de anderen dan weer niet weten. Velen voelen zich geroepen om te reageren. Als de communicatie vervolgens escaleert, wordt vaak ook de leidinggevende ingeschakeld, waarna ook deze zich gedwongen voelt erop te reageren. Als mij dit overkomt, is mijn reactie vaak: 'Zoek elkaar even op!

In een gesprekje van een paar minuten is het doorgaans verhelderd of opgelost.'

Als individueel belangenbehartiger bij de politie zie ik echter ook een andere beweging. Die baart me veel meer zorgen. Waar mogelijk sprake is van ongewenst gedrag of vormen van plichtsverzuim, wordt in de cases die ik de afgelopen tijd heb gezien door de leidinggevende te snel formeel gereageerd. Er volgen directe maatregelen, waarbij de betrokkene met bijzonder verlof wordt gestuurd en een VIK (Veiligheid, Integriteit en Klachten)-onderzoek wordt gestart. Met alle negatieve gevolgen van dien, voor alle betrokkenen. Relatief eenvoudige zaken lopen het risico daarmee onnodig groot te worden.

Wat is erop tegen om als leidinggevende eerst de medewerker op te zoeken en een gesprek aan te gaan? Even tijd maken voor persoonlijk contact: wat heb ik over jou gehoord, gezien, gelezen? De vinger op de zere plek leggen en al vragend horen wat er volgens die collega aan de hand is. Gewoon wat leiderschap. Dat kan zomaar nieuwe inzichten en andere perspectieven geven. Zodat de situatie helder (en begrijpelijk) wordt en of een formele reactie wel nodig is.

In dit themanummer is veel te lezen over de aandacht die in politieonderwijs wordt besteed aan vorming en mentale weerbaarheid. In het politieleiderschapsonderwijs gaat het om de betekenisvolle dialoog tussen leider en medewerkers; ook als er eventueel begrensd moet worden. Maar hoe komt het dan dat het lijkt alsof er steeds minder leidinggevend zijn die die gesprekken

kunnen, willen of misschien wel durven voeren? Die sneller een mailtje sturen of VIK inschakelen? Wat maakt dat dit gesprek niet wordt gevoerd? Is het te spannend om iemand vis-a-vis aan te spreken? Is de leidinggevende bang voor de reactie? Wordt gedoe liever vermeden? Is er vrees zelf aangekeken te worden op slecht leiderschap? Het roept de vraag op aan leiders: wat mag van politieleiderschap worden verwacht? Die vraag raakt ook de Politieacademie. Hoe wordt hier in het politieonderwijs aandacht aan besteed? Voor mij een vraag die zeker ook in deze uitgave thuishoort en een goed gesprek daarover meer dan waard is. •

## Spreken we elkaar nog weleens?



# Verder lezen op de website



© Bart Weesters

## Informatiegestuurd politiewerk

In dit artikel worden de resultaten van een experiment beschreven dat gericht was op de aansturing van politiestraatwerk. Het experiment bracht echter niet het verwachte resultaat. Toch was het zinvol, want het leerde dat informatiegestuurd politiestraatwerk meerdere menselijke schakels kent waar de aansturing kan stranden. Ook rijst de vraag waarom – in deze tijd van digitalisering en intelligence – de aansturing nog zo afhankelijk is van die menselijke schakels.

Observatieonderzoek naar noodhulpsurveillance toont aan dat gemiddeld bijna de helft (48%) van de tijd op straat kan worden gekwalificeerd als 'ongebonden tijd'. De politiemensen zijn dan niet bezig met een melding

of ander contact met het publiek, maar kunnen zich vrij bewegen en op eigen initiatief surveilleren. De surveillance in ongebonden tijd wordt meestal niet informatiegestuurd, maar juist 'routinegestuurd' gedaan, terwijl de politie wel informatie- of datagestuurd wil werken om 'de politietaken slagvaardiger, efficiënter uit te voeren' (Politie Nederland, z.d., p. 24). Twee van de auteurs (Schreurs & Stol) deden in 2024 vergelijkbaar observatieonderzoek bij een basisteam van de eenheid Noord-Nederland, met op hoofdlijnen hetzelfde resultaat.

*Door: Jessica Cozzi, Wendy Schreurs, Wouter Stol, Mirjam Mast & Chris Kooistra*

## Praktijkrichtlijnen voor het inzetten van data-ondersteuning in virtuele training

Virtual Reality (VR) leerapplicaties worden steeds vaker ingezet om politiecollega's vakbekwaam te maken en te houden. Deze leertechnologie biedt de mogelijkheid om op grote schaal, tijds- en plaats-onafhankelijk te leren. Bovendien kan deze technologie helpen om de soms ervaren kloof tussen theorie en praktijk op een veilige manier te dichten. Echter, aangezien de lerende door de headset is afgesloten van de echte wereld, is het voor leerbegeleiders/docenten lastig om mee te kijken en de lerende te voorzien van individuele feedback; zeker wanneer in groepsverband wordt getraind.

Het gebruik van *learning analytics* en dashboards biedt hier mogelijk uitkomst. TNO, de Nationale Politie en de Politieacademie onderzochten gezamenlijk op welke manier data, die in VR-trainingen worden gegenereerd, op een didactisch effectieve manier kunnen worden teruggekoppeld en nabesproken, om zo tot een optimaal leereffect te komen.

*Door: E.F.T. Buiel, R.A.M. Blankendaal, A. Hulshof, L.M.M. Roijendijk (TNO Defensie en Veiligheid) & T. Theeboom (Nationale Politie)*

Op [www.websitevoordepolitie.nl](http://www.websitevoordepolitie.nl) worden geregeld berichten geplaatst. Het betreft vooral berichten die actuele thema's behandelen.

## Leren van MensenWerk

In 2015 werd de publicatie 'Weerbaarheid onderzocht' (2010-2015) uitgegeven, geschreven door Annika Smit (lector weerbaarheid aan de Politieacademie), Nanette Slagmolen en Marion Brepoels. Hierin staan inzichten beschreven uit vijf jaar onderzoek naar weerbaarheid binnen de politie, in samenhang met internationale literatuur.

Weerbaarheid wordt hierin beschreven als 'succesvol kunnen functioneren in uitdagende omstandigheden' en zoomt in op de menselijke aspecten van het vakmanschap bij de politie. In de publicatie worden drie pijlers van weerbaarheid beschreven: fysieke, mentale en morele weerbaarheid. Als een van die pijlers wankelt, kan je gehele weerbaarheid uit balans raken. Mede naar aanleiding van onder meer dit onderzoek werden initiatieven met betrekking tot versterking van weerbaarheid geïnitieerd en versterkt, zoals de training mentale kracht, fit@NP, het suïcide-registratiepunt en het 24-7 loket Politie. Als vorm van doorwerking van dit onderzoek naar weerbaarheid ontstond de ervarings-tentoonstelling MensenWerk, vooral gericht op morele weerbaarheid.

Door: Gerdo Elzinga & Marnix Mons



© Yvonne Witte



© AITNO

## Extended Reality als aanvullende vorm van (ervarings)leren en ontwikkelen

In de afgelopen jaren is het gebruik van Extended Reality (XR) als leermiddel aanzienlijk toegenomen. Met name Virtual Reality (VR) wordt zowel in het initiële politieonderwijs als binnen het (non-formeel) leren binnen de eenheden steeds vaker ingezet als aanvullend leermiddel op traditionele(re) lesmethoden of praktijkleren.

### Wat is Extended Reality?

Extended Reality (XR) is de overkoepelende term voor technologieën die de werkelijkheid uitbreiden: van het creëren van volledig nieuwe omgevingen (Virtual Reality) tot het toevoegen van digitale informatie aan de fysieke wereld (Augmented Reality), tot het naadloos combineren van beide (Mixed Reality). Deze technologieën stellen de politie in staat om data interactief te maken, realistische leer- en trainingsomgevingen te bieden en operaties te ondersteunen met contextuele informatie, altijd gericht op veiligere, effectievere en zelfverzekerdere collega's.

De inzet van VR wordt zowel in het onderwijs als op de werkvloer met veel enthousiasme ontvangen. Team Extended Reality (opgericht binnen de portefeuille Digitale Transformatie) werkt daarom sinds 2024 aan de structurele borging van deze technologie als leermiddel, maar ook met het oog op andere toekomstige (bv. operationele) toepassingen. Samen met de Politieacademie, de Dienst HRM en de Dienst IV werken we toe naar een rechtmatige, laagdrempelige, evidence-based en toekomstbestendige inzet van XR.

Het artikel gaat nader in op de waarde van XR voor leren en ontwikkelen en de ontwikkelingen die de Politie in de komende jaren inzet.

Door: Tim Theeboom & Corine Laman

# Werkplekleren bij de politie

Om bij te blijven bij de ontwikkelingen in de samenleving ('dynamische buitenwereld') en de politieorganisatie ('dynamische binnenwereld') moeten politieprofessionals doorlopend hun kennis en vaardigheden ontwikkelen. Dit leren van politieprofessionals kan op verschillende manieren plaatsvinden. In opdracht van het Beleidsonderdeel Operatiën onderzochten de Politieacademie en Tilburg University wat er in de wetenschappelijke literatuur bekend is over werkplekleren bij de politie.



## Over de auteurs

Dr. Jolanda Botke is als onderzoeker verbonden aan het Kenniscentrum Mens en Politieorganisatie van de Politieacademie. Daarnaast is ze als assistent-professor verbonden aan het departement Human Resource Studies van Tilburg University.

Prof. dr. Rob Poell is als hoogleraar Human Resource Development verbonden aan het departement Human Resource Studies van Tilburg University.

**Op basis van** tachtig wetenschappelijke artikelen concluderen wij dat onderzoek naar leren bij de politie vooral gaat over individueel opleiden, en veel minder over het leren van het leren van de politieprofessional en van de organisatie als geheel. In dit artikel gaan we in op het verschil tussen opleiden en leren en op de resultaten van ons onderzoek. Op basis van de resultaten presenteren we een aantal suggesties voor vervolg.

## Het verschil tussen opleiden en leren

In de literatuur komen verschillende definities van leren voor. Vanuit een constructivistisch perspectief (Driscoll, 2000) is leren een sociaal proces van betekenisverlening door de persoon in interactie met de omgeving. In navolging hiervan definiëren wij leren als '(nieuwe) betekenis geven aan ervaringen' (Verbiest, 2022, p. 34) en werkplekleren als 'het opdoen van en (nieuwe) betekenis geven aan werkgerelateerde ervaringen' (Poell, 2017). Leren

is iets wat een individu doet. Geregeld geeft de lerende door reflectie zelf actief vorm aan het leren. Reflectie is een mentale activiteit waarin acties en ervaringen in een bepaalde situatie worden beschouwd (Van Woerkom, 2003).

Leren kan spontaan plaatsvinden (als onderdeel van het werk, bijvoorbeeld het uitvoeren van een werktaak) of bedoeld. Bedoeld leren kan vervolgens uitgaan van de lerende zelf of van iemand anders. In het eerste geval hebben we het over zelf-geïnitieerd leren. In het tweede geval hebben we het over opleiden. Vaak, maar niet altijd, is dit opleiden gekoppeld aan vooraf bepaalde leerdoelen. Opleiden is dus het organiseren van een interventie voor iemand anders met de bedoeling dat diegene daarvan leert. Het ligt echter, zoals bij alle interventies, aan de lerende zelf (en in tweede instantie aan de werkomgeving) of dat leren ook daadwerkelijk gebeurt (Poell, 2017).

## Tachtig artikelen over werkpleklers bij de politie

In ons onderzoek hebben we gewerkt met *peer-reviewed* literatuur over werkpleklers bij de politie. In het onderzoek hebben we werkplekopleiden beschouwd als een vorm van werkpleklers (dat wil zeggen; bedoeld en door anderen dan de lerende zelf georganiseerd leren). Op verzoek van de opdrachtgever richtten we ons uitsluitend op kortere interventies (gedefinieerd als: doorlooptijd een jaar of korter). Daarnaast richtten we ons op operationeel en gezond politiepersoneel (dus bijvoorbeeld geen politie in oorlogsgebied en politieprofessionals met PTSS). Omdat de opdrachtgever geïnteresseerd was in het effect van werkpleklers, hebben we artikelen geselecteerd die een vorm van effect beschreven. Het systematische literatuuronderzoek leidde tot een set van tachtig artikelen, waarvan tweeënzestig empirische artikelen (kwalitatief of kwantitatief), vijf literatuurreviews en drie conceptuele artikelen. Deze tachtig artikelen zijn vervolgens geordend op vorm van werkpleklers, effecten & onderzoeksmethode, en factoren die het effect beïnvloedden.

## Soorten werkpleklers bij de politie

Om het werkpleklers te ordenen is gebruikgemaakt van twee dimensies (Doornbos et al., 2008): intentionaliteit (bedoeld of spontaan leren) en gezamenlijkheid (individueel of samen met en van anderen leren). Van de tachtig onderzoeken gingen er drieënzestig over bedoeld leren. Dat is logisch, gezien de vele interventies die worden onderzocht. Zeven studies gaan over spontaan leren, zoals organisatielernen, of leren van werkervaringen. Acht studies gingen zowel over bedoeld als over spontaan leren. Een voorbeeld van een onderzoek waarin zowel bedoeld als spontaan wordt onderzocht is de studie van Kohlström (2022). Zij onderzocht in Zweden hoe formeel en informeel leren leiden tot leerwegen van politieagenten.

Van de tachtig onderzoeken gingen er vijftig over individueel leren. Hier is leren niet het



# Niet alleen individueel leren moet centraal staan, maar ook organisatielernen

gevolg van sociale interactie. Dat betekent niet dat er geen interactie is van de lerende met anderen, maar deze interactie is niet gerelateerd aan de leerresultaten. Twintig studies gingen over samen leren. Een voorbeeld hiervan is de studie van Aushana (2019), waarin agenten gezamenlijk filmfragmenten bespreken (in dit geval: samen met collega's). Veertien studies gingen over leren van anderen. Een voorbeeld hiervan is het onderzoek van Mehari et al. (2021), waar agenten in opleiding (in de Verenigde Staten) van meer ervaren collega's leerden hoe ze kunnen omgaan met getraumatiseerde jongeren.

## Effect van werkpleklers

Welke vormen van werkpleklers zijn effectief? Om die vraag te beantwoorden onderscheiden we vijf opeenvolgende soorten effecten (Botke et al., 2018; Holton III et al., 2000). Ten eerste het leren zelf: in welke mate is er geleerd? Ten tweede intentioneel gedrag: hebben de politieprofessionals de intentie het geleerde toe te passen? Ten derde vaardigheden: worden nieuwe vaardigheden in de praktijk gebruikt, bijvoorbeeld verbeterde interviewvaardigheden? Ten vierde individuele prestatie: laten politieprofessionals effectief gedrag zien in de werkcontext, bijvoorbeeld minder dodelijk geweld gebruiken bij een aanhouding? Ten slotte organisatieprestatie, bijvoorbeeld dat een unit na een training minder tijd kwijt is aan incidenten met een bepaalde doelgroep. Alle tachtig artikelen

## Literatuur

- Adang, O., Van den Berg, H., Blijleven-Tebbe, N., Hoogink, T., & Kuijjer-Slobbe, D. (2022). *Duurzaam leren voor goed politiewerk: Onderzoek naar samenwerkend leren in de politiepraktijk*. Apeldoorn: Politieacademie.
- Aushana, C. (2019). Seeing police: Cinematic training and the scripting of police vision. *Surveillance & Society*, 17(3-4), 367-381. <https://doi.org/10.24908/ss.v17i3/4.8676>
- Botke, J.A., Jansen, P.G.W., Khapova, S.N., & Tims, M. (2018). Work factors influencing the transfer stages of soft skills training: A literature review. *Educational Research Review*, 24, 130-147. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.04.001>
- Chiaburu, D.S., Sawyer, K.B., & Thoroughgood, C.N. (2010). Transferring more than learned in training: Employees' and managers' (over) generalization of skills. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(4), 380-393. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00520.x>

Het volledige onderzoeksrapport is op te vragen bij de mediatheek van de Politieacademie.



# Opleiden is het organiseren van een interventie voor iemand anders met de bedoeling dat diegene daarvan leert

## Literatuur (vervolg)

- Doornbos, A.J., Simons, R.-J., & Denessen, E. (2008). Relations between characteristics of workplace practices and types of informal work-related learning: A survey study among Dutch police. *Human Resource Development Quarterly*, 19(2), 129-151. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1231>
- Driscoll, M. (2000). *Psychology of Learning for Instruction*. Allyn & Bacon.
- Dulin, A., & Dulin, L. (2020). Police subcultural influences on the transfer of training. *International Journal of Police Science & Management*, 22(4), 343-355. <https://doi.org/10.1177/1461355720947748>
- Holton III, E.F., Bates, R.A., & Ruona, W.E.A. (2000). Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human Resource Development Quarterly*, 11(4), 333-360. [https://doi.org/10.1002/1532-1096\(200024\)11:4%3C336::AID-HRDQ3%3E33O.CO;2-F](https://doi.org/10.1002/1532-1096(200024)11:4%3C336::AID-HRDQ3%3E33O.CO;2-F)
- Kohlström, K. (2022). Professional development in the Swedish police organization: Police officers' learning pathways. *Human Resource Development Quarterly*, 33(4), 339-359. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21450>

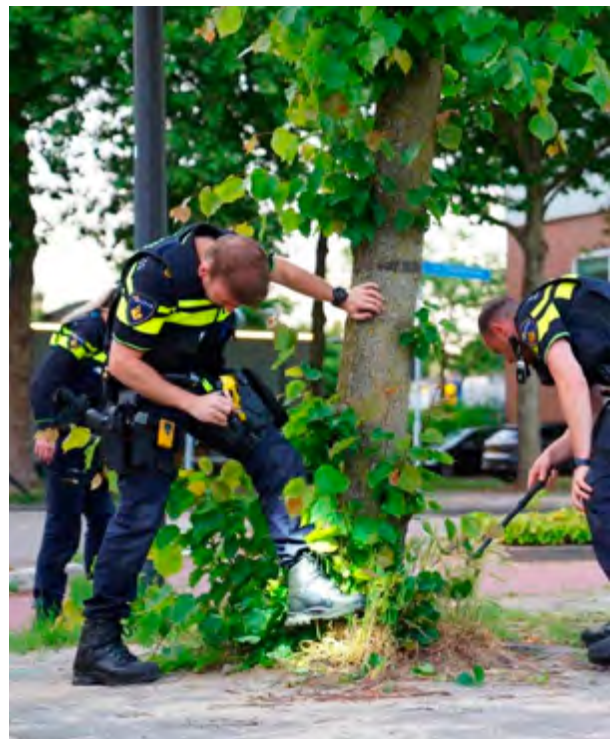
werden onderzocht op het benoemen van deze vijf soorten effecten. Wat opviel, was dat niet alle studies een duidelijk effect rapporteren en dat studies die wel over één van de effecten spreken niet altijd dat effect vaststellen. Zo werden er geen effecten van werkplekleren op de prestatie van de organisatie vastgesteld in de geanalyseerde artikelen.

Nog veel opvallender was de wijze waarop effecten werden vastgesteld. In slechts drieëntwintig empirische studies werd met een controlegroep een effect vastgesteld. Daarnaast vonden we in de artikelen een mix van meer subjectieve effectmetingen in de vorm van zelfinschatting ('Ik vind dat ik iets heb geleerd'; 'Ik vind dat mijn prestatie is verbeterd') en meer objectieve metingen (op basis van een toets of het observeren van gedrag of prestatie). Dit verschil in de wijze om een effect vast te stellen geeft een verdere nuancering aan de vastgestelde effecten. Vooral als het gaat om leren en intentie tot nieuw gedrag werd vaak gebruikgemaakt van zelfinschatting. Onderzoeksmatig is dat een logische keuze met brede steun onder onderzoekers. Immers, je kunt zelf het beste aangeven wat je geleerd hebt. Echter, deze zelfinschatting kan door sociale wenselijkheid of niet meer precies weten hoe de situatie eerder was te positief zijn (Chiaburu et al., 2010). Zelfinschatting kan ook te negatief zijn, bijvoorbeeld als

trainees er tijdens een training achter komen dat ze toch minder wisten over een bepaald onderwerp dan dat ze vooraf dachten. In zo'n geval scoren ze soms zelf lager na de interventie dan ervoor, terwijl ze wel degelijk wat geleerd hebben.

## Een goed leertraject staat niet garant voor effect

Zelfs een steengoede interventie op zichzelf hoeft niet altijd effectief te zijn (denk aan: je leert iets in een training, maar in de praktijk kun je het niet toepassen). Zowel individuele als contextuele factoren beïnvloeden of en in welke mate werkplekleren effect heeft (Wijga et al., 2025). Ook de tachtig artikelen beschreven een breed spectrum aan contextuele factoren die invloed (kunnen) hebben op het effect van werkplekleren, zoals leercultuur, relatie tot elkaar in de organisatie, mogelijkheden tot *peer feedback* en reflectie, en een gezamenlijke taal spreken. Dit zijn allemaal factoren die met elkaar verbonden zijn en gaan over impliciete en expliciete afspraken over hoe je met elkaar



werkt in de organisatie. Een leidinggevende speelt een belangrijke rol in het bekrachtigen van deze afspraken. Bijvoorbeeld: durf je vrijuit hardop te reflecteren op wat je ziet gebeuren in een bepaalde situatie?

### Conclusies en suggesties voor vervolg

Uit ons onderzoek blijkt dat wetenschappelijk onderzoek naar werkplekleren bij de politie meer gaat over opleiden dan over leren. Soms wordt in het onderzoek in kaart gebracht of er is geleerd. Hoe wordt geleerd, is nauwelijks onderwerp van studie. De wijze waarop het effect wordt vastgesteld en de mate van objectiviteit in de effectmeting, verschillen per studie. Er is geen eenduidig antwoord te geven op wat effectief is en wat niet; daarvoor is er te veel variatie in de uitwerking van het begrip 'effectief' en de wijze waarop een effect wordt gemeten. Hoe men in een organisatie met elkaar omgaat, lijkt wel van belang voor het tot stand komen van leerprocessen.

Het wetenschappelijke onderzoek richt zich



## Er is geen eenduidig antwoord te geven op wat effectief is en wat niet

dus meer op opleiden dan op leren, en meer op individu dan organisatie. Tegelijk weten we dat er binnen de politie voortdurend geleerd wordt en dat het belangrijk is om het geleerde in te bedden in de organisatie (Adang et al., 2022). Dus niet alleen individueel leren moet centraal staan, maar ook organisatieleren. De leercultuur van de organisatie speelt een belangrijke rol bij organisatieleren. Zo laat het literatuuronderzoek zien dat machtsstructuren binnen de politie invloed kunnen hebben op verschillende soorten leerprocessen, zien welke rol collectieve intuïtie in politieteams invloed heeft op besluitvorming en organisatieleren en hoe kennisdeling binnen de politie afhangt van politieke en culturele factoren. We roepen op om ervaringen die er al zijn met het stimuleren van individueel en organisatieleren binnen de Nederlandse politie te inventariseren, te bundelen en te delen. Factoren die het leren belemmeren, kunnen meer systematisch in kaart worden gebracht. Onderzoek van Dulin en Dulin (2020) toont dat zo'n inventarisatie het beste op eenheidsniveau kan plaatsvinden, omdat de subcultuur (vooral de mate van innovatie en bureaucratie) hierbij een belangrijke rol speelt. Ten slotte is het goed om te constateren er binnen de Nederlandse politie inmiddels een aantal initiatieven loopt om het effect van werkplekleren beter in kaart te brengen. •

### Literatuur (vervolg)

- Mehari, K.R., Rodgers, C.R.R., Blanton, M.A., & Turner, L.A. (2021). Evaluation of a police training on de-escalation with trauma-exposed youth. *International Journal of Law Crime and Justice*, 66, 100491. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2021.100491>
- Poell, R.F. (2017). Time to 'flip' the training transfer tradition: Employees create learning paths strategically. *Human Resource Development Quarterly*, 28(1), 9-15. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21279>
- Verbiest, E. (2022). *Professionele leergemeenschappen: Een inleiding*. Antwerpen: Garant.
- Wijnga, M., Beausaert, S., & Kyndt, E. (2025). What drives workplace learning: A systematic review of key antecedents. *Journal of Workplace Learning*, 37(9), 90-113. <https://doi.org/10.1108/jwl-05-2025-0119>
- Woerkom, M. (2003). *Critical Reflection at Work: Bridging individual and organizational learning*. PhD thesis, University of Twente.

Met dank aan Laura Rosalie Endstra (team Landelijke Expertise en Operaties (LX)) voor haar bijdrage aan het onderzoek.

# GESLAAGD

Aan de Politieacademie studeren jaarlijks vele politiefunctionarissen af. Voor deze rubriek selecteren de opleiders van de Politieacademie enkele boeiende en goed beoordeelde verslagen van afstudeeronderzoeken. De meeste scripties kunnen bij de Mediatheek van de Politieacademie ([www.politieacademie.nl/mediatheek](http://www.politieacademie.nl/mediatheek)) geraadpleegd worden. Publicatie aldaar is afhankelijk van de rubricering van de mate van vertrouwelijkheid. De scripties van onderstaande studenten kunt u rechtstreeks aanvragen via het vermelde e-mailadres.

## Veiligheid politiemedewerkers

**Bo Bouwhuis**  
Bachelor Politiekunde  
[bo.bouwhuis@politie.nl](mailto:bo.bouwhuis@politie.nl)

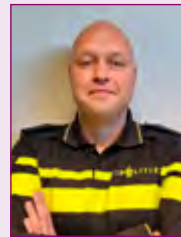


In mijn thesis staat de veiligheid van politiemedewerkers van de DRR en DLR centraal, specifiek gericht op bedreigingen die zij ondervinden en de maatregelen die worden genomen om hen te beschermen. Het kwalitatieve onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de afdeling Nationale veiligheid. Het biedt inzicht in de persoonlijke ervaringen van politiemedewerkers, de impact van bedreigingen op hun professionele en privéleven en de geboden ondersteuning. De openheid en bereidheid om te reflecteren op een gevoelig onderwerp door de respondenten zijn van onschatbare waarde geweest voor dit onderzoek.

Uit het onderzoek blijkt dat politiemedewerkers geconfronteerd worden met een breed scala aan bedreigingen, variërend van intimidatie tot een plek op een dodenlijst. Vaak vanuit de hoek van de georganiseerde misdaad. De impact van een bedreiging is groot maar lijkt ook afhankelijk van factoren zoals de getroffen maatregelen. Op basis van de onderzoeksresultaten zijn enkele concrete aanbevelingen gedaan. Zo wordt gepleit voor een uniform beleid, meer bewustwording en training om de weerbaarheid van politiemedewerkers te verhogen. Maar ook voor een betere samenwerking tussen opsporingsonderzoeken en afdelingen als Bewaken & Beveiligen. Verder wordt aanbevolen om een centraal aanspreekpunt te creëren voor bedreigde collega's, zodat zij direct toegang hebben tot advies en ondersteuning.

## Evenementen- advisering

**Egbert Plas**  
Bachelor Politiekunde  
[egbert.plas@politie.nl](mailto:egbert.plas@politie.nl)



In de eenheid Den Haag worden jaarlijks meerdere C-geclassificeerde evenementen gehouden. Voor deze evenementen dient er een vergunningstraject van de betrokken gemeente doorlopen te worden. In dit traject adviseert de politie de gemeente. In de eenheid Den Haag wordt dit momenteel gedaan door de afdelingen Operationele Zaken (OZ) van de verschillende districten. Volgens het Procesbeschrijving Adviseren inzake evenement (Van Voornveld & Project Harmonisatie aanpak evenementen, 2017) dient het Team Crisisbeheersing (TCB) van de afdeling Regionaal Conflict en Crisisbeheersing (RCCB) in het vergunningstraject betrokken te zijn bij het adviseringsproces en gevraagd en ongevraagd advies te geven. Omdat het TCB deze taken weer wil oppakken, is het van belang te onderzoeken welke kennis de medewerkers van het TCB nodig hebben voor het mee-adviseren op C-geclassificeerde evenementen.

In dit onderzoek is onderzocht hoe de huidige adviezen zijn opgebouwd door middel van een bureauonderzoek. Door middel van interviews zijn de visies van deskundigen, medewerkers OZ, medewerkers TCB en gemeenten en veiligheidsregio's onderzocht.

Uit dit onderzoek is gebleken dat de politietoek, zoals beschreven in artikel 3 Politiewet 2012, de basis vormt voor de evenementenadvisering van de politie. Op basis van deze politietoek worden de diverse politieprocessen zoals de handhaving van de openbare orde, opsporing en mobiliteit meegenomen in de risicoanalyse en -inventarisatie. Door middel van deze risicoanalyse wordt er een advies opgesteld waarin de risico's en mogelijke maatregelen worden beschreven. De kennis die het TCB hiervoor heeft, vanuit de opleiding Evenementenadviseur, is een goede basis voor de advisering. Echter is gebleken dat het opdoen van ervaring in het adviseren en het toepassen van de kennis van groot belang is.

Helga Smet & Valerie Swennen  
**Geweld herkennen  
in complexe scheiding**  
Inkijken bij het geïnstrumentaliseerde kind

Geweld in scheidingen blijft vaak verborgen, maar de gevolgen zijn diep en blijvend. Dit boek nodigt uit om met andere ogen te kijken naar conflict, communicatie en ouderschap in de context van scheiding.

Het biedt handvatten voor zowel professionals als betrokkenen om beter te navigeren in complexe en soms onveilige dynamieken.

Met aandacht voor begrenzing, erkenning en haalbare vormen van co-ouderschap wordt duidelijk: niet elke relatie valt te herstellen, maar er is altijd ruimte voor groei in hoe we omgaan met conflict en geweld, hoe we kwetsbaarheid beschermen en veiligheid waarborgen – steeds in het belang van het kind.



Bestel nu op [www.gompel-svacina.eu](http://www.gompel-svacina.eu)



Timo Kansil, Joery Matthys & Peter De Buysscher (eds.)

## Mondiale dreigingen

*Cahiers Politiestudies, nr. 78*

Gebeurtenissen elders in de wereld hebben vaak directe gevolgen voor de situatie in België en Nederland. In het veiligheidsdomein uit zich dat in zeer uiteenlopende dreigingen: van internationale spanningen rond oorlog en vrede over klassieke smokkel en handel in illegale goederen tot via het internet gepleegde vermogensdelicten. Deze diversiteit aan dreigingen vraagt om een veelzijdige reactie van de politie. Gebiedsgebonden politiewerk staat daarbij niet los van nationale veiligheidstaken en intensieve internationale samenwerking.

In dit Cahier staan deze mondiale dreigingen centraal. Telkens wordt onderzocht hoe zij moeten worden begrepen, welke gevolgen zij hebben voor de veiligheid in België en Nederland, en welke combinatie van politieactiviteiten nodig is om deze effectief het hoofd te bieden.



Bestel nu op [www.gompel-svacina.eu](http://www.gompel-svacina.eu)



# Safeguarding tomorrow.

Discover how the future will be made safer.  
At INTERSCHUTZ.

**01 – 06 June 2026**  
**in Hannover,**  
**Germany**



**INTERSCHUTZ**

**Scan and  
get your ticket!**

[www.interschutz.de/visit](http://www.interschutz.de/visit)





# HAIX®



Waterdicht

Dempende  
technologie

Anti-slip

Altijd paraat. Altijd stabiel. De HAIX Black Eagle Athletic geeft je grip, bescherming en comfort – waar je dienst je ook brengt. De volgende stap zet je met vertrouwen.



Ontdek meer van HAIX.

**HEROES**  
**WEAR HAIX**