

Kardus

**visies van mentoren
en ploegkommandanten
op beroep en opleiding**

26

ministerie van justitie



VISIES VAN MENTOREN EN PLOEGKOMMANDANTEN OP
BEROEP EN OPLEIDING

*Een onderzoek ingesteld door
de ministeries van Justitie
en Binnenlandse Zaken en de
Stichting ITOBA*

drs. J.S.E. Holten-Vriesema
projektleider Stichting ITOBA

v

Dit onderzoek vormt een deel van een onderzoek naar de relatie tussen de primaire politieopleiding en de politiepraktijk, uitgevoerd door het W.O.D.C. van het Ministerie van Justitie, de afdeling Onderzoek en Ontwikkeling van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en de stichting ITOBA.

In het kader van dit onderzoek zijn de volgende publikaties verschenen:

- J. Junger-Tas en A.A. v.d. Zee-Nefkens: Een observatieonderzoek naar het werk van de politieursveillance, W.O.D.C., januari 1977.
- J.S.E. Holten-Vriesema en J. Baneke: Visies van docenten op beroep en opleiding, W.O.D.C., december 1978.
- J.S.E. Holten-Vriesema: Visies van mentoren en ploegkommandanten op beroep en opleiding, W.O.D.C., december 1978.
- J. Junger-Tas en A.A. v.d. Zee-Nefkens: Publiek en Politie: ervaringen, houdingen en wensen, W.O.D.C., december 1978.
- J. Junger-Tas en A.A. v.d. Zee-Nefkens: Van opleiding naar praktijk: een evaluatie door adspiranten en jonge politie-ambtenaren, W.O.D.C., december 1978.
- W. Broer: Politie en Beleid; visies van beleidsfunctionarissen op politiepraktijk en -opleiding, Ministerie van Binnenlandse Zaken, Directie Politie, december 1978.
- A.W. Vermeul-van Mullem: Een oriëntatie op profielkenmerken van de agent/wachtmeester, ITOBA, Amsterdam, oktober 1978.
- J. Junger-Tas, J.S.E. Holten-Vriesema, A.A. v.d. Zee-Nefkens en W. Broer: Relatie tussen de primaire politie-opleiding en de politie-praktijk; eindrapport, W.O.D.C., december 1978.

INHOUDSOPGAVE

pagina

	INLEIDING	1
I.	VORMEN VAN OPVANG EN BEGELEIDING IN DE KORPSEN	6
II.	EEN AANTAL ACHTERGRONDGEGEVENS VAN MENTOREN EN PLOEGKOMMANDANTEN	15
III.	(MENTOR) BEGELEIDING	21
IV.	EEN AANTAL VISIES OP DE ALGEMENE UNIFORMDIENST	27
IV.1.	Visies op een dertiental taken van de algemene uniformdienst	29
IV.1.A.	Politietaken: hoe vaak komen ze voor	29
IV.1.B.	Welke taken vindt men typisch politiewerk	32
IV.1.C.	Vorbereiding door de primaire politie-opleiding	34
IV.2.	Overname door speciale takken van dienst (P23)	37
IV.3.	Richtlijnen (M33/P24)	39
IV.4.	Kontakten met instanties en instellingen (M34/P25)	40
IV.5.	Organisatie en werkklimaat	43
IV.6.	Plezier van adspiranten in het werk (M51/P45)	47
IV.7.	Type agent/wachtmeester dat men wil afleveren	47
IV.8.	Zwaarte van de eisen die de praktijk stelt (M53/P47)	48
IV.9.	Over welke eigenschappen zou de agent/wachtmeester moeten beschikken (M35/P26)	49
IV.10.	Samenvatting	50
V.	VISIES OP DE PRIMAIRE POLITIE-OPLEIDING	53
V.1.	Onderdelen van de opleiding	54
V.1.A.	Belang van de onderdelen	54
V.1.B.	Hoeveel aandacht besteedt de school	56
V.1.C.	Aandacht tijdens de mentorbegeleiding	57
V.1.D.	Plaats waar de onderdelen het best geleerd kunnen worden	60

INHOUDSOPGAVE (VERVOLG)

	pagina
V.2. Visies op de opleidingssituatie	61
V.3. Waardereing van de primaire politie-opleiding	66
V.4. Samenvatting	69
VI. KONKLUSIES EN AANBEVELINGEN	73

INLEIDING

Het verslag van het onderzoek bij mentoren en ploegkommandanten naar hun opvattingen over de primaire politie-opleiding is een onderdeel van het hoofdonderzoek: "relatie primaire politie-opleiding en praktijk".

doelstelling

Doelstelling hiervan is het beantwoorden van de vraag in hoeverre de huidige politie-opleiding voldoet aan de eis om de aankomend politieambtenaar zo goed mogelijk op zijn taak voor te bereiden.

In dit onderzoek is daartoe enerzijds naar de opleiding gekeken, anderzijds naar de praktijk, om na te gaan welke de aard is van de eisen waarop de opleiding de agent/wachtmeester moet voorbereiden.

Ter illustratie van dit onderzoeksdoel dient het volgende schema, waarin het vormingsproces weergegeven wordt van aankomend adspirant tot zelfstandig funktionerend politieman ').

voorlichting



werving en selectie



primaire politie-opleiding



opleiding Mobiele Eenheden



(mentor-)begeleiding in het korps/de groep



zelfstandig funktioneren

Hoofdoel van het onderzoek is dus de beoordeling van de kwaliteit van de aansluiting tussen opleiding en praktijk. Daartoe zijn de visies hieromtrent gevraagd van zowel groeperingen uit de opleiding als uit de praktijk.

') de onderdelen opleiding Mobiele Eenheden en (mentor-)begeleiding komen ook wel in omgekeerde volgorde voor.

Van de primaire politiescholen werden er drie bij het onderzoek betrokken, en wel de scholen te Amsterdam en Lochem voor de gemeentepolitie en de school te Apeldoorn voor de rijkspolitie.

In een eerdere fase van het onderzoek werden op deze drie scholen gegevens verzameld bij adspiranten aan het begin en aan het eind van de eenjarige opleiding, bij adspiranten die de studie voortijdig staakten, en bij de docentenkorpsen.

Voorlichting, werving en selectie en de opleidingen Mobiele Eenheden zijn niet in het onderzoek betrokken, hoewel de rol ervan in het vormingsproces zeker wordt onderkend door de onderzoekers. Wel werd informatie hieromtrent verkregen via gesprekken en literatuur.

vraagstellingen deelonderzoek

Om ook een beeld te krijgen van de visies van praktijkfunktionarissen op beroep en opleiding, werd het in dit rapport te behandelen deelonderzoek uitgevoerd bij begeleiders van jonge agenten/wachtmeesters. De belangrijkste vraagstellingen hierbij luiden:

- wat is de visie van deze begeleiders op de inhoud van de algemene uniformdienst, een visie die zij - in tegenstelling tot adspiranten en een aantal docenten van primaire politiescholen - direkt ontleenen aan de dagelijkse praktijk?
- hoe zien deze begeleiders de primaire opleiding, in het bijzonder de toereikendheid van de voorbereiding van de adspirant op bepaalde onderdelen van zijn toekomstige taak
- welke vormen van opvang en begeleiding zijn er zoal voor de agent/wachtmeester die na de primaire opleiding zijn entree maakt in het korps of de groep?

deelnemers deelonderzoek

Om de hierboven beschreven vraagstellingen beantwoord te krijgen, werd het onderzoek uitgebreid met het enquêteren van die korpsleden waarvan verondersteld kan worden dat zij zich in een direkte relatie met de jonge agent/wachtmeester een beeld hebben gevormd van de opleiding.

Enerzijds zijn dat mentoren of begeleiders van een deel van de agenten/wachtmeesters die van de opleiding de praktijk ingaan. De mentor doet veel taken samen met hen, en leert hen kennen in de konfrontatie met het publiek.

Anderzijds zijn daar de ploegkommandanten.

Bij de gemeentepolitie heten zij meestal ploegbrigadier, in korpsen

met speciale begeleidingsprogramma's ploegleiders. Zij hebben de dagelijkse leiding van agenten/wachtmeesters en mentoren. Op grond van hun jarenlange ervaring in de praktische dienst en door hun leidinggevende functie, verwachtten de onderzoekers van hun kant een waardevolle bijdrage aan het onderzoek.

Om de genoemde praktijkmensen bij het onderzoek te betrekken werd de volgende procedure gevolgd.

Adspiranten die vlak voor hun eindexamen geëxamineerd werden, kwamen acht à tien maanden later - nu als agent/wachtmeester - hun praktijkervaringen neerleggen in een vervolgonderzoek. In een schrijven aan de korpsen waar deze agenten/wachtmeesters werkzaam zijn, werden zowel de mentor als de ploegkommandant van de betrokken oudleerling uitgenodigd om hun bijdrage aan het onderzoek te leveren. Expliciet werd daarbij gesteld dat het de bedoeling was om op grond van ervaringen met meerdere jonge agenten/wachtmeesters hun visie op de opleiding te geven (en dus niet om alleen die ene pupil die men op dat moment begeleidde daarbij als criterium te hanteren).

In het najaar van 1977 werd het onderzoek afgenomen bij 97 mentoren en 100 ploegkommandanten. De onderzoekers waren daarbij aanwezig om het doel van het onderzoek uiteen te zetten, vragen over de lijsten te beantwoorden, en om eventuele onduidelijkheden toe te lichten.

Beide groepen mentoren en ploegkommandanten zijn niet representatief in de zin dat zij een totaalbeeld geven van alle vormen van opvang en begeleiding zoals die momenteel in Nederland geboden worden aan de jonge agent/wachtmeester. Door de keuze van de drie aan het onderzoek meewerkende scholen zijn de mentoren en ploegkommandanten van ex-leerlingen van deze scholen uit regionaal niet evenredig gespreide korpsen afkomstig. Een relatief groot deel van hen komt namelijk uit de provincies Noord-Holland en Utrecht.

Voor een representatieve peiling naar de vormen van opvang en begeleiding die wèl landelijk inventariseert, verwijzen de onderzoekers naar een publikatie van de Centrale Politie Surveillance Commissie ¹⁾.

¹⁾ De C.P.S.C. streeft ernaar de resultaten van deze peiling eind 1978 te publiceren.

opbouw
rapport

De opbouw van dit rapport is als volgt.

In hoofdstuk I wordt een globale schets gegeven van vormen van begeleiding en opvang zoals die momenteel in de korpsen bestaan. Daarbij moet opgemerkt worden, dat het hier om een onderwerp gaat dat de laatste tijd veel aandacht heeft en sterk in ontwikkeling is. Het is dan ook goed mogelijk, dat ten tijde van publikatie van dit onderzoek weer nieuwe ontwikkelingen op dit gebied een aantal onderzoeksresultaten achterhaald zullen hebben.

In de hoofdstukken II t/m V - het grootste deel van dit Interim-rapport - worden de onderzoeksresultaten over mentoren en ploegkommandanten behandeld.

Hoofdstuk II beschrijft een aantal achtergrondgegevens van mentoren en ploegkommandanten, zoals rang, dienstjaren, korpsgrootte en motivatie om bij de politie te gaan.

In hoofdstuk III komt speciaal het mentorschap aan de orde: vorm en duur van de begeleiding, samenwerking met de pupil, richtlijnen voor de mentor, en het al of niet werken met speciale programma's ter oriëntatie.

Daarna volgen in hoofdstuk IV visies op het beroepsbeeld en de eigenschappen waarover de agent/wachtmeester zou moeten beschikken om zijn taak goed te doen. Ook wordt de kijk op een aantal richtlijnen bij bepaalde werkzaamheden weergegeven.

Hoofdstuk V handelt over de primaire politie-opleiding, gezien door de bril van mentoren en ploegkommandanten: het pakket dat de opleiding biedt, de organisatie van deze eenjarige cursus, stages, etc.

In hoofdstuk VI worden konklusies en aanbevelingen gegeven.

Per hoofdstuk zijn de belangrijkste resultaten steeds samengevat aan het eind. Lezers die vluchtig kennis willen nemen van de inhoud van dit deelonderzoek worden aangeraden alleen de Inleiding te lezen, de samenvattingen aan het eind van ieder hoofdstuk en het laatste hoofdstuk met konklusies en aanbevelingen.

bijlagen

Omdat het lezerspubliek vermoedelijk zal bestaan uit groeperingen met verschillende interesses - praktijkfunktionarissen, beleidsmedewerkers en onderzoekers - is besloten het cijfermatige gedeelte zo veel mogelijk te beperken tot de bijlagen. Vooral voor lezers die minder belangstelling hebben voor de onderzoekstechnische kant van het rapport, zal dit de leesbaarheid van de tekst hopelijk enigszins

verhogen. De tabellen in de bijlagen hebben hetzelfde nummer als het onderwerp in de tekst en de bijbehorende vraag in de lijst. Bijvoorbeeld het nummer M33/P24 verwijst naar het onderwerp "richtlijnen" in de tekst, in de vragenlijsten in de bijlage en naar de tabel met een overzicht van de resultaten van deze vraag van zowel mentoren als ploegkommandanten. De lezer kan dus per onderwerp steeds de exakte vraagstelling uit de vragenlijsten opslaan. Een kode M verwijst naar de mentorenlijst, P naar de lijst voor ploegkommandanten.

De tabellen bevatten de gepercenteerde frekwentieverdelingen van een aantal vragen, uitgesplitst naar rijkspolitie en gemeentepolitie. Verschillen tussen rijkspolitie en gemeentepolitie worden alleen dan in de tekst vermeld, als deze statistisch significant zijn. De kans dat het gevonden verschil aan toeval is te wijten, is dan steeds in de tabel vermeld die bij het onderwerp hoort.

Geïnteresseerde lezers kunnen bij de Stichting Itoba nog een aparte tabellenbijlage verkrijgen, waarin de frekwentieverdelingen van alle vragen staan.

De belangrijkste resultaten van dit deelonderzoek zijn geïntegreerd in een samenvattende nota, waarin verslag gedaan wordt van het gehele onderzoek naar de aansluiting van de primaire politie-opleiding op de praktijk.

I. VORMEN VAN OPVANG EN BEGELEIDING IN DE KORPSEN

Hoofddoel van dit deelonderzoek is het verkrijgen van visies van mentoren en ploegkommandanten op de primaire politie-opleiding als voorbereiding op de algemene uniformdienst.

Om een achtergrond te geven aan de onderzoeksresultaten die in de volgende hoofdstukken worden beschreven, willen wij hier kort aangeven welke vormen van (mentor-)begeleiding zoal voorkomen bij het Korps Rijkspolitie en de gemeentepolitie.

Zoals wij in de Inleiding al schreven is dit deelonderzoek om een aantal redenen niet representatief voor alle mentoren en ploegkommandanten in Nederland. Voor een beknopter overzicht van begeleiding en opvang in de korpsen verwijzen wij dan ook naar de inventarisatie van de C.P.S.C. (zie pag. 3 Inleiding).

Het is algemeen bekend, dat de primaire opleidingsscholen de adspirant een gedegen maar tamelijk theoretisch pakket bieden. Na één jaar zwemmen op het droge is de jonge agent/wachtmeester dan ook nog niet in staat om zelfstandig te functioneren in de praktijk. Wel werd er de laatste jaren meer en meer de noodzaak ingezien van het aanleren van relationele en praktische vaardigheden, maar de schoolsituatie biedt hiertoe niet steeds de optimale middelen. Daarom trachten de meeste korpsen in deze lakune te voorzien door een speciale opvang van de adspirant bij zijn entree in het korps of de groep.

In een onderzoek naar de opvang en begeleiding van agenten in 1973 trof J. Dijkers zeer uiteenlopende vormen hieromtrent in de korpsen aan ¹⁾. Een groot aantal aspecten van de (mentor-)begeleiding werd door deze onderzoeker onder de loep genomen.

Bij dit deelonderzoek onder mentoren en ploegkommandanten in 1977 hebben de onderzoekers voor een groot deel naar dezelfde aspecten

¹⁾ J. Dijkers, "De opleiding, opvang en begeleiding van de jonge agent van politie", in: Het Algemeen Politieblad, nrs. 7, 8 en 9, jaargang 124, 1975, pp. 155-160; 189-199; 218-225.

gekeken als Dikkers indertijd waar het de opvang- en begeleidingsvormen betrof. Centraal hierbij staan de onderwerpen:

- duur van de begeleiding
- aantal pupillen dat tegelijk begeleid wordt
- doel van de opvang
- opvang in eigen korps / groep of elders
- speciaal programma of begeleiding tijdens normale diensten
- hoedanigheden/voorbereiding van de mentor of begeleider.

In de nu volgende korte beschrijving van een aantal opvang- c.q. begeleidingssystemen komen deze onderwerpen aan de orde voorzover de onderzoekers over gegevens hieromtrent beschikken.

rijkspolitie Bij de rijkspolitie bestaat sinds 1963 mentorbegeleiding voor de "j.c.-ers": de nog minderjarige wachtheesters. Zij werden toegewezen aan een mentor voor een periode van voortgezette vorming. De jonge pupil bleek uiteindelijk een blok aan het been van de mentor, onder meer vanwege personeelstekort bij de landgroepen. Met name in de kleinste groepen was een gezamenlijke uitoefening van diensten gelijktijdig door een mentor en zijn pupil niet steeds mogelijk, en werd de jonge wachtheester eigenlijk door de hele groep opgevangen. Zo'n kleine groep voelde bovendien uitbreiding met één man die niet zelfstandig kon functioneren vaak als een grotere belasting dan géén uitbreiding. Daarbij komt dat niet alle landgroepen even geschikt zijn om de jonge wachtheester voldoende variatie in het werk te bieden. Vooral in de kleinste groepen kan de diversiteit in voorkomende werkzaamheden gering zijn. Ook aan de beschikbaarheid van goed voorbereide en ervaren mentoren ontbrak het nogal eens, een probleem dat nauw samenhangt met personeelstekorten. Door functioneel leeftijdsontslag en het gaan vervullen van kaderfuncties waren er onvoldoende oudere mentoren. Voorbereiding en begeleiding van de mentor op zijn begeleidende taak waren niet optimaal. Bovengenoemde tekorten werden gecompenseerd door het geven van vormingsdagen c.q. introductiekursussen, die tot voor kort niet uniform van aard waren. De laatste jaren doen zich echter nieuwe ontwikkelingen voor bij

de rijkspolitie.

Met het oog op de hierboven beschreven beperkte en weinig eenvoudige begeleiding van de jonge wachtmeester, gaf de Algemeen Inspecteur van het Korps Rijkspolitie in 1975 opdracht aan de Werkgroep Coördinatie Begeleiding van Jeugdig Personeel om het mentorprobleem te onderzoeken, en te adviseren omtrent andere vormen van opvang. Deze werkgroep presenteerde in 1976 een nieuwe (uniforme) regeling voor begeleiding van wachtmeesters die de primaire opleiding verlaten ').

Dit voorstel werd in principe aanvaard door de Minister van Justitie, en kon met ingang van 1977 gefaseerd worden ingevoerd.

Globaal komt het in te voeren systeem hierop neer.

Er wordt geen verschil meer gemaakt tussen oudere en jongere wachtmeesters die de school verlaten. Allen worden de eerste drie maanden na de primaire opleiding opgevangen in speciaal geselecteerde landgroepen, vijftig in totaal. In groepen van vijf wachtmeesters tegelijk krijgen zij een mentor in de rang van opperwachtmeester en een assistent-mentor.

groeps-
gewijze
begeleiding

doel

Doel van deze periode is het op doelmatige, deskundige en intensieve wijze bijbrengen van vaardigheden welke iedere politie-ambtenaar in de praktijk dagelijks moet kunnen hanteren.

"Bij het werken met de opvangenheden is de opvang en begeleiding van het jonge personeel punt één. De kwantiteit van het werk is punt twee", aldus kolonel Borra, voorzitter van de Werkgroep Coördinatie Begeleiding van Jeugdig Personeel ')).

richtlijnen

De aard van de activiteiten die afgehandeld dienen te worden staat vermeld in speciale richtlijnen voor de mentor.

programma

Er wordt gericht gewerkt aan de hand van een programma, dat dagelijks met de wachtmeesters wordt doorgesproken, en na afloop geëvalueerd; dit alles steeds zoveel mogelijk in groepsverband.

') Korps Rijkspolitie/Rapport Werkgroep Coördinatie Begeleiding van Jeugdig Personeel, Apeldoorn 1976.

') B. Huizing, "Schoolstraatje nu in de echte praktijk", in RP-Magazine, maandblad voor het Korps Rijkspolitie, 19de jaargang nr. 8, 1978, pp. 6-11.

- plaats van opvang Bij de selectie van de vijftig landgroepen waarin de opvang plaatsheeft, wordt vooral gelet op hoge intensiteit en brede diversiteit van werkzaamheden, een redelijk groot bewakingsgebied, het functioneren als centrumgemeente en voldoende geschikte akkomodatie. Per distrikt zouden er minstens twee van dergelijke opvanggroepen dienen te zijn om de betrokkenheid met het systeem te waarborgen.
- hoedanigheden mentor Aan de mentor worden specifieke eisen gesteld, en wel het B-diploma, de kaderkursus, ruime ervaring in de landdienst, instructieve eigenschappen, kontaktuele eigenschappen, een gedegen kennis van de wetgeving, korpsrijbewijs en een positieve instelling. Hij wordt bijgestaan door een assistent-mentor in de rang van wachtmeester 1e klas, en begeleid door een distriktskoördinator. Laatstgenoemde bundelt tevens de activiteiten van de in een distrikt aanwezige opvangeenheden.
- introductiekursus Ook organiseert hij in het distrikt introductiekursussen en stages. Iedere wachtmeester volgt na de eerste drie maanden mentorbegeleiding zo'n cursus, waarin in groepsverband die onderwerpen de revue passeren, waarmee elke politie-ambtenaar regelmatig kan worden gekonfronteerd, alsmede vaardigheden zoals gespreks- en benaderingstechnieken.
- stages Stages hebben tot doel de wachtmeester kennis te laten maken met specialistische dienstonderdelen binnen het distrikt, zoals het dienstdoen bij de meldkamer en bij de verkeersgroep. Voor introductiekursussen en stages zijn in totaal zes weken uitgetrokken. Hierna doet de wachtmeester tenslotte zes maanden dienst op de eigen standplaats, zonder onderbrekingen voor bijvoorbeeld detacheringen of andere opleidingen. Hij wordt dan definitief ingewerkt binnen het bewakingsgebied van de eigen groep, waarna hij dan na één jaar in staat is zelfstandig dienst te doen. Per 1 januari 1977 zijn binnen het Korps Rijkspolitie de eertse 17 mentoren aangezocht en opgeleid. In juli van dat jaar konden zij starten met de eerste - vijf pupillen sterke - opvangeenheden. Begin '78 werd de tweede fase ingeluid: weer 17 mentoren werden opgeleid, zodat in april weer eenzelfde aantal opvanggroepen kon worden gevormd. In 1979 breekt de derde en laatste fase aan.

Met de opleiding van 16 mentoren en het in werking stellen van hetzelfde aantal opvangenheden, zijn dan in totaal 50 van deze eenheden in de 17 distrikten van het Korps Rijkspolitie opgericht. Totaal bieden zij aan zo'n 250 wachtmeesters tegelijk de mogelijkheid om in groepjes van vijf begeleid te worden. Ook de introductiekursussen zijn in alle distrikten ingevoerd.

Ten tijde van de materiaalverzameling voor dit deelonderzoek (in november 1977) funktioneerden in totaal dus 17 mentoren met elk vijf pupillen. De overige mentoren van het Korps begeleidden op dat moment nog in "oude stijl", en wel in het systeem één mentor met één pupil.

gemeente-
politie

Welke vormen van opvang en begeleiding kent nu de gemeentepolitie? In 1973 hield J. Dijkers een enquête onder de 130 korpsen van gemeentepolitie om tot een inventarisatie te komen van systemen van mentorbegeleiding en de ervaringen hiermee (zie pag. 6).

(Voor meer recente gegevens verwijzen wij weer naar de inventarisatie van de C.P.S.C.; deze waren ten tijde van de rapportage van dit deelonderzoek nog niet bekend.)

Het onderzoek van Dijkers wijst uit dat er een grote diversiteit aan begeleidingsvormen bestaat bij de gemeentekorpsen. Vooral de kleinere korpsen kunnen moeilijk een goede opvang realiseren.

duur

Kwa duur van de begeleiding doen zich zulke grote verschillen voor, dat een gemiddelde van 24 weken - zoals Dijkers vond - vrij weinig zegt.

1 mentor-
1 pupil

De meest voorkomende konstruktie blijkt het koppel één mentor met één pupil, die veelal een programma van taken afwerken met een oplopende moeilijkheidsgraad. In de helft van de korpsen bleek een eisenpakket of checklist te bestaan die mentor en pupil hierbij hanteren voordat de pupil genoeg praktische ervaring heeft om zelfstandig te funktioneren.

programma

In de kleinere korpsen volgt men meestal geen speciale programma's, maar vindt de begeleiding plaats tijdens de normale diensten. De mentor - veelal in de rang van hoofdagent - is in de meeste gevallen zelf verantwoordelijk hierbij. Deze funktie vraagt dan ook om een hoge mate van zelfstandigheid.

hoedanig-
heden
mentor

Uit bovengenoemd onderzoek bleek men als belangrijkste eigenschappen voor een mentor te noemen:

- voldoende ervaring in de politiepraktijk
- een positieve houding ten opzichte van de dienst
- kontaktuele eigenschappen
- instructiecapaciteiten.

voorberei-
ding mentor

Mentoren werden in 1973 onder meer op hun begeleidende taak voorbereid met behulp van een boekje, een "mentordag" aan de opleidings-school en/of voorbereidende gesprekken met een chef.

Van een mentorenkursus waarin bijvoorbeeld de onderwerpen leiderschap en instructie centraal staan, was op dat moment nog geen sprake.

Hieronder worden kort een aantal begeleidingssystemen geschetst, zoals die in bepaalde grote steden bestaan. Opgemerkt moet worden, dat de situatie voor de kleinere korpsen veel moeilijker is: (gedeeltelijke)onttrekking van de mentor aan de normale diensten is daar veel ingrijpender dan in de grote korpsen. De laatste tijd doet zich dan ook meer en meer de situatie voor dat agenten uit kleine gemeenten kennis maken met de praktijk in een ander, groter korps, dat dan een "bedienende" functie krijgt voor de regio.

Amsterdam

Sinds 1964 kent het Amsterdamse korps haar "vormingsposthuizen": bureau's waar (destijds alleen minderjarige) agenten na de primaire opleiding onder de hoede van een mentor kennis konden maken met de praktijk. Deze mentor - veelal in de rang van hoofdagent - begeleidde zijn pupil gedurende zes maanden, waarna laatstgenoemde een half jaar lang meer "los"dienst deed in een ander posthuis.

programma

Daarna tenslotte, volgde nog een half jaar dienst aan een normaal afdelingsbureau, voordat de jonge agent zelfstandig mocht functioneren. Momenteel zijn er drie vormingsposthuizen waar 48 mentoren, negen brigadiers (drie per posthuis) en twee adjudanten (over de drie posthuizen) de opvang van minimaal 72 pupillen voor hun rekening nemen. Aan de hand van een checklist werken daar groepjes van twee mentoren met drie pupillen een speciaal programma af. Zo maken de jonge agenten zich onder andere vertrouwd met formulieren, imprimé's, het waarnemen van overtredingen en het verbaliseren. Met het publiek hebben zij contact in de voet-, fiets- en autosurveillance.

✓

Hoewel de Amsterdamse politie de verhouding één mentor op één pupil wel het meest doelmatig zegt te vinden, is deze konstruktie in de praktijk vanwege personeelstekorten niet haalbaar. Als andere oplossing is gekozen voor een verlenging van de begeleidingsperiode met een half jaar - te starten medio 1978 - en wel in de vorm van de zogenaamde "preventie-surveillancegroep". De totale groep pupillen (zo'n 70 man) wordt ná het vormingsposthuis als eenheid verdeeld over de zes Amsterdamse distrikten. Volgens hun eigen rooster worden zij dan ingezet overeenkomstig een ontwikkeld surveillanceplan van de distriktsbureau's. Tijdens deze surveillance hebben zij voldoende ruimte voor eigen initiatieven. De dagelijkse leiding berust bij een paar mentoren, een brigadier, en zo mogelijk een leerling-brigadier. Getracht zal worden om zoveel mogelijk aansluiting te vinden bij het programma dat in de vormingsposthuizen geboden wordt. Het beoordelingsaspect neemt gedurende dit half jaar een belangrijke plaats in.

voorbereiding mentor

Mentoren worden in Amsterdam geselecteerd door adjudanten en brigadiers van de posthuizen. De voorbereiding op de begeleidende taak wordt gedaan met behulp van een checklist, hoewel genormeerde criteria hierbij ontbreken.

Groningen
groepsge-
wijze bege-
leiding

Het Groningse korps kent sinds 1971 de parate groepen, groot 4 à 6 man, die gedurende een half jaar onder leiding van een leerling-brigadier en een mentor met een eigen rooster dienst doen. Het doel van dit systeem is tweeledig:

doel

- het dient als opvang, begeleiding en opleiding van jong personeel
- tevens is het de stage voor de leerlingbrigadier, waarin hij zich kan oefenen in leiderschap.

De dagelijkse leiding berust bij een adjudant: hij koördineert de akties van de parate groepen en hun optreden bij bijzondere evenementen.

Omdat Groningen het roulatieprincipe kent - bevorderingen gaan altijd via de geüniformeerde dienst - werken de pupillen steeds met leerling-brigadiers die al een jarenlange ervaring opdeden bij verkeer en recherche. Hun kennis dragen zij over op de agenten in de parate groep, hetgeen - volgens de korpsleiding - de kwaliteit van het jonge personeel aanzienlijk verhoogt.

programma In de zes maanden durende begeleiding wordt een speciaal programma afgewerkt met oplopende moeilijkheidsgraad. De oriëntatie wordt zo breed mogelijk, breder dan ooit met één mentor en één pupil bereikt kan worden. Zo vallen zo mogelijk ook onder het programma kennis-making met de rechtbank, een T.B.R.-instelling, brandweer, een lijk-schouwing, de GG en GD, het leren hanteren van het imprimé proces-verbaal, drankwet, lezingen over bijvoorbeeld verdovende middelen, gebruik van het noodstroomaggregaat, ordehandhaving bij voetbalwedstrijden, veemarktkontrolle, observatie- en volgoefeningen. Er wordt naar gestreefd om gepresenteerde theorie onmiddellijk te laten volgen door kennismaking in de praktijk, middels de projekt-surveillance. Zo wordt bijvoorbeeld een alcohol-kontrolle door drie parate groepen eerst voorafgegaan door onder andere uitleg van art. 26 WW. Het Groningse korps leidt in deze parate groepen agenten op voor de plaatsen Delfzijl, Heerenveen, Hoogezand/Sappemeer, Smaltingerland, Sneek, Stadskanaal, Vlagtwedde en Winschoten. Het Groningse systeem vond de laatste jaren navolging in Arnhem, Apeldoorn, Haarlemmermeer, Haarlem, Utrecht en Zwolle.

Rotterdam Het korps te Rotterdam kent haar "Zevende ploeg": een vorm van begeleiding die verwant is aan de hierboven beschreven parate groepen. Een brigadier en/of hoofdagent begeleidt vier tot acht jonge agenten gedurende drie maanden. Er wordt in drie blokken van vier weken een programma afgewerkt, waarin de pupil kennis maakt met:

- algemene zaken zoals organisatie van het korps, procedures etc.
- assistentie-surveillance
- wijksurveillance
- projektsurveillance (kontrolle-akties)
- verkeerssurveillance.

Evenals in Groningen streeft men hierbij naar een koppeling van theoretische voorbereiding en praktische oefening. Iedere agent krijgt bovendien een informatiemap als wegwijzer. Aan het eind volgt een schriftelijke beoordeling op aspecten als kennis, zelfstandigheid, uitdrukkingsvaardigheid, kontakt met het publiek, lichamelijke vaardigheid, uiterlijk voorkomen en zorg voor het materiaal.

Leeuwarden In Leeuwarden tenslotte doet de jonge agent eerst gedurende een half jaar dienst in de algemene surveillance onder leiding van een mentor

en een brigadier, waarna hij stage loopt bij bijzondere afdelingen.

Samenvatting

Hoewel de hierboven beschreven opvang- en begeleidingsvormen gezamenlijk een representatief beeld geven van de situatie in alle korpsen/groepen, kan toch gesteld worden dat er grote verschillen bestaan in de wijze waarop de begeleiding georganiseerd is.

Het Korps Rijkspolitie voert momenteel een nieuwe begeleidingsstructuur in, die in 1979 landelijk een feit zal zijn.

Bij de gemeentepolitie constateren we ontwikkelingen op regionaal niveau. Een aantal grotere korpsen neemt de begeleidende taak over van omliggende kleinere korpsen.

Centrale vraag voor de onderzoekers is: waar ligt bij de opvang c.q. begeleiding het zwaartepunt? Staat het leerproces voorop, of geven de korpsen het werk dat gedaan moet worden voorrang? De ontwikkelingen bij de rijkspolitie benadrukken het leerdoel. Bij de gemeentelijke korpsen werden hieromtrent niet systematisch gegevens verzameld in dit onderzoek.

Aspekten van opvang en begeleiding die in dit hoofdstuk werden aangestipt, zullen in de hoofdstukken II en III weer terugkeren.

II. EEN AANTAL ACHTERGRONDGEGEVENS VAN MENTOREN EN PLOEGKOMMANDANTEN

Zowel aan mentoren als ploegkommandanten zijn een aantal vragen gesteld omtrent achtergrondgegevens zoals rang, dienstjaren, grootte van het korps of de groep, vooropleiding en redenen waarom men indertijd bij de politie is gaan werken. Een van de belangrijkste motieven om deze vragen te stellen ligt in het feit, dat de onderzoekers dit soort gegevens willen afzetten tegen gelijksoortige informatie die van docenten werd verkregen. Hopelijk kunnen ook conclusies getrokken worden omtrent bijvoorbeeld de rol die de grootte van het korps speelt bij de opvang en begeleiding van de jonge agent/wachtmeester, en over de leeftijdsopbouw van mentoren vergeleken met die van pupillen.

Hieronder worden deze gegevens nu eerst apart voor mentoren en ploegkommandanten beschreven.

Mentoren

Aan het onderzoek verleenden in totaal 97 mentoren hun medewerking. Onder hen bevonden zich geen vrouwelijke politie-ambtenaren.

leeftijd(1) De gemiddelde leeftijd ten tijde van het onderzoek was 30 jaar; de jongste mentor in het gezelschap was 21 jaar, de oudste 58 jaar. Meer dan de helft van hen was tussen de 23 en 29 jaar oud.

Mentoren bij de gemeentepolitie waren gemiddeld ruim twee jaar ouder (bijna 31) dan hun kollega's bij de rijkspolitie (bijna 29).

rang (10) De mentoren werkzaam bij de rijkspolitie - dat zijn er 38 van de 97 - zijn merendeels wachtmeester 1e klas, bijna een derde is wachtmeester, enkelen zijn opperwachtmeester.

Van de 58 gemeente-ambtenaren zijn de meesten hoofdagent, een kwart is agent en twee mensen zijn brigadier.

In de grotere gemeentekorpsen heeft de mentor belangrijk vaker de rang van hoofdagent; dit in tegenstelling tot de kleinere korpsen, waar vaker agenten mentor zijn.

dienst- jaren (9) Gemiddeld hebben de 97 mentoren bijna acht dienstjaren achter de rug. De helft van de groep werkt vijf tot negen jaar bij de politie.

korps- grootte (11) Bijna een derde is verbonden aan een groep die tussen de 12 en 30 man groot is: het betreft hier alleen groepen van de rijkspolitie.

Een kwart is werkzaam in een korps of groep met een grootte tussen 31 en 50 man. De overigen komen uit gemeentekorpsen van gevarieerde grootte tussen 51 en 450 man. Tenslotte zijn 9 mentoren afkomstig uit een korps dat goter is dan 2500 man.

De aan het onderzoek deelnemende mentoren van de rijkspolitie werken in plattelandsgemeenten, verstedelijkte plattelandsgemeenten en plattelandstadjes.

Mentoren bij de gemeentepolitie zijn voor een derde uit dezelfde typen gemeenten afkomstig, voor twee derde uit steden, van klein (10.000 inwoners) tot groot (meer dan 100.000 inwoners).

Ruim de helft van de deelnemende mentoren doet dienst in een der provincies Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht. Begrijpelijk in het licht van het feit dat deze mentoren ex-leerlingen begeleiden die afkomstig zijn van de opleidingsscholen te Amsterdam (gemeentepolitie) en Apeldoorn (rijkspolitie). Bijna een derde van de mentoren werkt in de provincies Overijssel of Gelderland, een minderheid in Friesland of Groningen en slechts enkelen in één van de provincies Brabant, Limburg of Zeeland.

voorop-
leiding (3)

Bijna driekwart van de 96 mentoren die deze vraag beantwoordden, hebben middelbaar algemeen vormend onderwijs gevolgd, zoals Mulo en Mavo.

Een veel kleinere groep (19%) kreeg lager algemeen onderwijs, en een kleine minderheid bezocht alleen de lagere school.

Hierbij moet aangetekend worden, dat de toelatingseisen tot de politie-opleiding in de loop der tijden veranderd zijn. Middelbaar algemeen vormend onderwijs is momenteel vereist om toegelaten te worden tot de scholen. Mentoren die hun opleiding geruime tijd geleden volgden, hoeven dus geen middelbaar onderwijs genoten te hebben.

Van de 97 mentoren heeft bijna de helft geen beroepsopleiding vóór de politie-opleiding gevolgd. Een derde van de groep mentoren volgde lager beroepsonderwijs, een veel kleiner deel nog middelbaar beroepsonderwijs en overigen zeggen hoger (beroeps-)onderwijs of iets anders gedaan te hebben.

De meesten hebben het beroepsonderwijs vóór de politie-opleiding ook afgemaakt.

politie-
school (7)

De mentoren van de rijkspolitie volgden in de meeste gevallen hun opleiding te Arnhem. Ook in Horn werd een deel opgeleid, en een klein deel in Apeldoorn. Twee mentoren vulden "anders" in.

De meeste gemeentepolitie-ambtenaren werden opgeleid te Lochem, of in Amsterdam. De overigen noemden Leusden, Den Haag, Rotterdam of anders.

extra kur-
sussen (8)

Meer dan driekwart van de mentoren zegt nog andere opleidingen of kursussen te hebben gevolgd na de politie-opleiding.

Gemeentepolitie-ambtenaren die aan het onderzoek deelnamen, volgden vaker extra kursussen dan hun kollega's bij de rijkspolitie. Gevraagd naar de aard van deze cursus noemen 72 respondenten samen 129 kursussen of opleidingen van verschillende aard.

Het meest frekwent worden genoemd verkeersschool/technische cursus (45 keer) en de Mobiele Eenheden-opleiding (42 keer). Minder vaak noemt men talen, Nederlands en algemene ontwikkeling.

Vormings/gesprekstechnieken zijn door enkele mentoren genoemd, evenals de kaderkursus maatschappelijke oriëntatie.

Maatschappijleer en mentorkursus/didaktiek sluiten de rij.

Bijna alle kursussen worden politiekursus genoemd, behalve vormings/gesprekstechnieken in een aantal gevallen, maatschappelijke oriëntatie en talen/Nederlands/algemene ontwikkeling.

motivatie
(12)

Gevraagd naar de redenen waarom men indertijd bij de politie is gaan werken, kwam de volgende rangschikking naar voren in volgorde van belangrijkheid:

1. afwisselend werk
2. de zekerheid van het beroep
3. werken met mensen
4. zelfstandig werken
5. goede betaling
6. veel buiten werken
7. avontuurlijk werk.

Mentoren van de gemeentepolitie laten als subgroep een iets ander beeld zien: hun eerste drie redenen om bij de politie te gaan werken zijn 1) de zekerheid van het beroep, 2) werken met mensen en 3) afwisselend werk.

Rijkspolitie-ambtenaren vinden afwisselend werk belangrijker. Bij de gemeentepolitie was de goede betaling een belangrijker motief dan bij de kollega's van de rijkspolitie.

Ploegkommandanten

De groep ploegkommandanten die aan het onderzoek meewerkte was in totaal 100 man sterk: ook in deze groep kwamen onder de deelnemers geen vrouwelijke politie-ambtenaren voor.

- leeftijd (1) De gemiddelde leeftijd ten tijde van het onderzoek was 43 jaar; de jongste ploegkommandant gaf als leeftijd 27 jaar op, de oudste 59. De helft van de 100 ploegkommandanten vinden we in de leeftijds-kategorie 35 tot 46 jaar.
- rang (4) De 41 rijkspolitie-ambtenaren waren bijna allen opperwachtmeester. Verder bevonden zich twee adjudanten en een wachtmeester 1e klas onder de ploegkommandanten.
De 59 gemeentepolitie-ambtenaren gaven hoofdzakelijk als rang op brigadier. Ook bevonden zich in het gezelschap zes adjudanten, drie hoofdagenten en een hoofdinspekteur van politie.
- dienst-
jaren (3) Als groep hebben de ploegkommandanten gemiddeld bijna twintig dienst-jaren, tweeënehalf keer zoveel als de mentoren dus.
De spreiding van het aantal dienstjaren is vrij groot. Zij het dat er een uitzondering is: dertien van de honderd ploegkommandanten hebben 32 dienstjaren: een aanstellingspiek bij de politie vlak na de tweede wereldoorlog?
- korps-
grootte (5) Ploegkommandanten van de rijkspolitie zijn afkomstig uit groepen tussen de 12 en 46 man sterk, die van de gemeentepolitie uit korpsen tussen de 29 en 2900 man.
Meer dan de helft van alle ploegkommandanten werkt in korpsen/ groepen variërend in grootte van 12 tot 50 man.
De verdeling naar urbanisatiegraad is vrijwel gelijk aan die van de mentoren, met dit verschil dat er bij de groep ploegkommandanten iets minder mensen werkzaam zijn in de grootste korpsen in steden met meer dan 100.000 inwoners.
De geografische herkomst verschilt niet veel met die van de mentoren. Iets meer ploegkommandanten komen uit randstad Holland en Utrecht, een kleinere groep dan bij de mentoren werkt in de drie noordelijke provincies.
- motivatie
(6) Bij de vraag, om een aantal redenen te rangordenen waarom mensen bij de politie gaan werken, werd het volgende resultaat verkregen:

1. afwisselend werk
2. zelfstandig werken
3. werken met mensen
4. de zekerheid van het beroep
5. veel buiten werken
6. goede betaling
7. avontuurlijk werk.

De grootste verschillen tussen rijkspolitie en gemeentepolitie doen zich voor bij het veel buiten werken: gemeentepolitie-mensen vonden dat indertijd een belangrijker motief dan hun kollega's bij de rijkspolitie.

Bij de rijkspolitie vond men daarentegen het werken met mensen en zelfstandig werken belangrijker.

Het grootste verschil tussen mentoren en ploegkommandanten zit in het belang van de zekerheid van het beroep bij de eerste groep tegenover zelfstandig werken bij de tweede groep politiemensen. Mentoren vinden ook een goede betaling belangrijker dan de ploegkommandanten.

Beide groepen zijn het echter eens dat het bij de politie niet primair avontuurlijk werken is.

Samenvattend zien we dat de mentoren als groep zo'n dertien jaar jonger zijn dan hun kollega's, de ploegkommandanten. Gemiddeld hebben zij - momenteel in de rang van wachtmeester 1e klas/hoofdagent - acht dienstjaren. De helft is afkomstig uit de randstad en de provincie Utrecht. Velen van hen volgden middelbaar algemeen vormend onderwijs. Beroepsonderwijs genoot ongeveer de helft. Ook bijna de helft bezocht de verkeersschool/ technische cursus en de opleiding Mobiele Eenheden.

Als de drie belangrijkste redenen om bij de politie te gaan werken noemen zij: afwisselend werk, de zekerheid van het beroep en werken met mensen.

De aan het onderzoek meewerkende ploegkommandanten - gemiddeld 43 jaar oud - hebben meestal de rang van opperwachtmeester (rijkspolitie) of brigadier (gemeentepolitie), en als groep zo'n twintig dienstjaren, met een grote spreiding naar beide kanten.

De voornaamste motieven om indertijd bij de politie te gaan, waren

voor de ploegkommandanten: afwisselend werk, zelfstandig werken en werken met mensen. Minder dan bij de mentoren gaf, naar hun zeggen, de zekerheid van het beroep en de goede betaling de doorslag bij de beroepskeuze.

III. (MENTOR)BEGELEIDING

Om een overzicht te krijgen van de aard van de eerste opvang in het korps/de groep na de primaire opleiding, werd in het onderzoek een aantal vragen over de mentorbegeleiding voorgelegd aan mentoren en ploegkommandanten. De vragen betreffen onder meer de voorbereiding van de mentor op zijn taak, de aard van de begeleiding, de frequentie van de samenwerking tussen mentor en pupil, richtlijnen voor mentoren en het beoordelen van de jonge agent/wachtmeester. Ze zijn opgesteld naar aanleiding van de gegevens over (mentor)begeleiding die in hoofdstuk I werden beschreven (zie pag. 6). Voor een landelijk representatieve peiling naar vormen van opvang en begeleiding verwijzen wij naar het inventarisatie-onderzoek van de Centrale Politie Surveillantie Commissie.

hoe lang
mentor (M13)

De helft van de 97 mentoren is pas één jaar mentor, de overigen begeleiden twee jaar of langer pupillen.

hoeveel pu-
pillen (M14)

De meeste mentoren hebben dan ook pas één pupil gehad, hoewel meer dan een kwart van de groep meer dan vier jonge agenten/wachtmeesters kennis liet maken met de uniformdienst.

hoeveel te-
gelijk (M16d)

De grote meerderheid begeleidt één pupil tegelijk. Tien mentoren doen daarentegen de opvang groepsgewijs, waarbij zij twee, drie of meer pupillen tegelijk onder hun hoede hebben.

Dit laatste doet zich meer voor bij de gemeentepolitie dan bij de rijkspolitie. Mede daardoor geven mentoren bij de gemeentepolitie vaker op reeds meer dan één pupil begeleid te hebben, hoewel zij gemiddeld net zo lang mentor zijn als hun kollega's bij de rijkspolitie.

speciaal
programma
(M15/P8)

Meer dan de helft van de mentoren werkt in een korps of groep waar de begeleiding tijdens de normale diensten plaatsvindt. Bij twaalf mentoren is sprake van een speciaal begeleidingsprogramma, terwijl een combinatie van normale diensten en een speciaal programma door ongeveer een kwart van de mentoren wordt genoemd.

Ploegkommandanten geven hieromtrent een ander beeld. Ruim twee keer

zo vaak als de mentoren noemen zij een speciaal programma, en wel vooral wanneer zij werkzaam zijn in de grootste korpsen (meer dan 200 man). In de kleinere korpsen en groepen vindt begeleiding hoofdzakelijk tijdens de normale diensten plaats, aldus de ploegkommandanten. Dit gegeven zou verklaard kunnen worden uit het feit, dat in een aantal korpsen niet de mentor de begeleiding geeft maar een ploegbrigadier. En dat juist bij die - meestal groepsgewijze - begeleiding een speciaal programma gehanteerd wordt.

Alleen gemeentekorpsen kennen - zo blijkt uit de antwoorden van de mentoren - speciale programma's (op één uitzondering bij de rijkspolitie na). Bij de ploegkommandanten van de rijkspolitie wordt drie keer een speciaal programma genoemd.

opvolging
van taken
(M16c)

Aansluitend op de vorige vraag past het gegeven dat bij maar weinig korpsen (volgens de mentoren althans) een speciale regeling is getroffen die het toelaat dat de pupil met lichtere taken begint en naar de moeilijkerere toewerkt. Het betreft hier alleen gemeentekorpsen, op de ene uitzondering bij een rijkspolitiegroep na. Bijna driekwart van alle mentoren hanteert wel deze oplopende moeilijkheidsgraad voor de pupil, maar doet dit geheel op eigen initiatief. Bij een klein aantal korpsen is daar weliswaar geen speciale regeling voor, maar de mentor krijgt wel medewerking voor zijn aanpak. In vijf gevallen zegt de mentor dat hij de pupil direct alle voorkomende werkzaamheden laat uitvoeren, ongeacht de moeilijkheidsgraad; op één na zijn dit mentoren van de rijkspolitie.

samenwer-
king (M16a)

In de meerderheid van de korpsen waarvan mentoren aan het onderzoek meewerkten, doen mentor en pupil meestal of altijd de diensten samen. Dit is niet steeds het geval in groepen van de rijkspolitie kleiner dan 30 man, waar mentoren belangrijk minder frekvent met hun pupil zeggen samen te werken, of zelfs alleen bepaalde diensten samen met hem doen.

nabespre-
king (M17)

Een nabespreking na afloop van de dienst is nog geen gemeengoed bij de mentoren: de antwoorden op deze vraag variëren nogal sterk. De grootste groep mentoren zegt het soms te doen. Met name bij de rijkspolitie zou men de nabespreking vaker willen houden.

kontakt pu-
pil (M28/P12)

Bijna driekwart van de mentoren is van mening dat zij in het algemeen goed overweg kunnen met de pupillen, de overigen vinden soms wel en

soms ook niet.

De ploegkommandanten gaven hetzelfde beeld te zien.

kursus
mentor
(M19/P10)

Kennelijk bestaat er nauwelijks zoiets als een voorbereidende cursus of scholing voor het mentorschap: bijna alle mentoren en ploegkommandanten zeggen dit niet te kennen. Slechts drie mentoren hebben wel een dergelijke voorbereiding op hun taak gehad, en vier ploegkommandanten maken er ook melding van.

Afgezien van twee opmerkingen omtrent het voorbereiden van de mentor, leverde de vraag naar de aard van een eventuele cursus of scholing dan ook geen enkele informatie, evenmin als de vraag naar de tevredenheid met die voorbereiding. Dergelijke cursussen komen kennelijk niet voor bij de korpsen die aan dit deelonderzoek meewerkten. Ze bestaan wel sedert de gefaseerde invoering van de groepsgewijze begeleiding bij de rijkspolitie, zoals al beschreven werd in hoofdstuk I. Wel is de grote meerderheid van mentoren en ploegkommandanten van mening dat zo'n cursus zinvol zou zijn. Een kleine minderheid staat er aarzelend tegenover of voelt er niets voor.

richtlijnen
(M20/P11)

Over het bestaan van richtlijnen voor de mentor bij zijn begeleidende taak zijn de meningen nogal verdeeld: van de mentoren zegt ongeveer de helft dat ze er niet zijn; volgens de andere helft zijn er daarentegen wèl richtlijnen. Enkele mentoren (allen van de rijkspolitie) weten niet of ze bestaan.

Mentoren van de gemeentepolitie noemen belangrijk vaker het bestaan van richtlijnen dan die van de rijkspolitie.

De groep ploegkommandanten als totaal antwoordt veel eensgezinder. Bijna tweederde van hen zegt bekend te zijn met richtlijnen. Het overige deel (meer dan een derde) zegt dat er geen richtlijnen zijn in het eigen korps of de eigen groep.

Het verschil tussen mentoren en ploegkommandanten kan volgens de onderzoekers op twee manieren verklaard worden. Of een aantal mentoren kent het bestaan van richtlijnen niet, òf er doen aan dit onderzoek meer ploegkommandanten mee uit korpsen van waaruit geen mentoren meedoen maar waar wèl richtlijnen bestaan. Met andere woorden in het geval van oververtegenwoordiging van ploegkommandanten vanuit een bepaald korps.

De mentoren van de rijkspolitie zouden - vaker dan hun kollega's bij de gemeentepolitie - richtlijnen willen hebben bij de bege-

leidende taak.

beoorde-
lingen
(M23/P15)

Bijna alle ploegkommandanten plegen jonge agenten/wachtmeesters te beoordelen. Van de mentoren daarentegen beoordeelt iets meer dan de helft, en dan vaker bij de gemeentepolitie dan bij de rijkspolitie. In het algemeen zijn ploegkommandanten belangrijk méér tevreden dan de mentoren met het gebruikte beoordelingssysteem dat zij in hun korps of groep hanteren.

De commentaren van de zes mentoren die ontevreden zijn met het gehanteerde beoordelingssysteem kunnen als volgt samengevat worden:

- . het systeem zelf schiet tekort, is te statisch, te algemeen, er worden verschillende normen in gehanteerd.
- . het tijdstip van beoordeling is slecht: na een te korte periode in verband met detachementen; beoordelingen zouden frequenter plaats moeten vinden.
- . het gebruik van het systeem is onbevredigend, de persoonlijke voorkeur weegt zwaarder, de macht van de meerdere telt zwaarder en/of de meerdere trekt zich niets van het systeem aan
- . er wordt teveel waarde gehecht aan deze slechts tijdelijke weergave van de persoon, een mens kan steeds veranderen.

ideale duur
(M26/P7)

Ook is de vraag voorgelegd hoelang het mentorschap in het algemeen zou moeten duren. In hun antwoorden stemmen ploegkommandanten en mentoren tamelijk overeen. Beide groepen vinden gemiddeld een periode van negen maanden voldoende voor begeleiding.

De ploegkommandanten hebben een lichte voorkeur voor een wat langere begeleidingsperiode dan de mentoren.

Belangrijke verschillen in antwoorden zien we bij deze vraag tussen rijkspolitie en gemeentepolitie. Zowel mentoren als ploegkommandanten uit eerstgenoemde groep zouden gemiddeld een veel langere mentorbegeleiding (12 maanden) ideaal vinden dan hun collega's bij de gemeentepolitie (7 maanden).

beschikbaar-
heid mento-
ren (P9)

Hoewel de wens voor een vrij lange mentorbegeleiding dus aanwezig is bij de ploegkommandanten, is het volgens de overgrote meerderheid van deze groep niet zo gunstig gesteld met de beschikbaarheid van de mentoren: de helft van de respondenten acht ze onvoldoende aanwezig, de overigen hebben in hun korps/groep maar net genoeg mankracht voor de begeleiding van de jonge agent/wachtmeester. Slechts enkele ploegkommandanten kunnen zeggen dat er in hun korps of groep

genoeg mentoren beschikbaar zijn.

Het tekort aan mentoren doet zich belangrijk vaker voor bij de rijkspolitie dan bij de gemeentepolitie.

kontakt met
pupil (P13)

De meeste ploegkommandanten hebben zelf dagelijks kontakt met de pupil(len). Een vijfde van hen ziet de jonge agent/wachtmeester een paar keer per week en een enkeling eens per week of zelfs een paar keer per maand.

Achtendertig ploegkommandanten hebben in hun eigen woorden informatie gegeven over de vorm van dat kontakt. In volgorde van frequentie waarin de vormen voorkomen zijn dat:

- . als kommandant/chef, voor de indeling van de diensten, de dagelijkse leiding, werkbesprekingen
- . begeleidend, stimulerend, informatief
- . samenwerkend, samen dienst doend in een ploeg of groep
- . gesprekken (niet nader omschreven)
- . gesprekken over het werk en daarbuiten
- . beoordelend, korrigerend, evaluerend, bijsturend.

Samenvattend kunnen we stellen, dat de ploegkommandant hoofdzakelijk een leidinggevende en coördinerende functie tegenover de pupillen vervult.

korrigerend
optreden
(P48)

Een aparte vraag werd gesteld over de mate waarin de ploegkommandant vanuit zijn functie korrigerend moet optreden tegenover de jonge agent/wachtmeester. Het blijkt regelmatig te gebeuren, maar niet zo heel vaak.

Samenvatting

Samenvattend kan gesteld worden dat veel mentoren nog niet zo lang pupillen begeleiden. Meestal heeft de mentor één agent/wachtmeester onder zijn hoede; groepsgewijze begeleiding komt (nog) niet zo veel voor; daar waar het plaatsvindt, betreft het korpsen van de gemeentepolitie. Ook is het de gemeentepolitie die in een aantal gevallen speciale programma's kent voor pupillen. De meeste mentoren begeleiden tijdens de gewone dienst, waarbij veelal op eigen initiatief de moeilijkheidsgraad geleidelijk wordt opgevoerd. Een vaste nabespreking na afloop van de dienst is geen regel, maar wordt in het algemeen wel zinvol gevonden.

Het mentorschap kent vrijwel geen voorbereidende cursus of scholing. Ook richtlijnen zijn geen gemeengoed: ongeveer de helft van de mentoren heeft ze niet of kent ze niet. Niet alle mentoren hebben een beoordelende taak, de ploegkommandanten bijna allemaal wel.

De ideale duur voor de begeleiding van de jonge agent/wachtmeester vinden zowel mentoren als ploegkommandanten gemiddeld zo'n negen maanden. Een veel langere periode dan de meeste korpsen of groepen momenteel kunnen bieden aan de pupil.

Weinig korpsen hebben voldoende mentoren beschikbaar voor de opvang. Ploegkommandanten zeggen in het algemeen een leidinggevende en coördinerende functie te vervullen ten opzichte van de begeleiding van de pupil.

Bekijken we de rijkspolitie en de gemeentepolitie afzonderlijk, dan valt op dat volgens respondenten uit laatstgenoemde korpsen het mentorschap iets meer ondersteuning heeft in de vorm van groepsgewijze begeleiding, speciale programma's, richtlijnen voor de mentor, beoordelingen ook door de mentor, en een iets kleiner tekort aan mentoren dan bij de rijkspolitie.

IV. EEN AANTAL VISIES OP DE ALGEMENE UNIFORMDIENST

Bij de evaluatie van de primaire opleidingen achten de onderzoekers het zinvol om de visies van mentoren en ploegkommandanten op de belangrijkste onderdelen van de algemene uniformdienst te leren kennen, en wel om twee redenen.

"Aan de pupil herkent men de mentor", zo luidt een veelgehoorde uitspraak over de invloed van de mentor op de jonge agent/wachtmeester die hij begeleidt. Hoewel de huidige ontwikkelingen in de richting van groepsgewijze begeleiding de afhankelijkheid van de pupil van één mentor vermoedelijk zal doen afnemen, blijft de invloed van laatstgenoemde niet onaanzienlijk. Vooral in de kleinere korpsen zal de pupil de beroepsvisie van zijn meerderen duidelijk kunnen herkennen tijdens de inwerkperiode. Gedurende het begeleidingsproces gaat de pupil de praktijk voor een groot deel zien door de bril van de mentor/begeleider. Verschilt de visie van laatstgenoemde belangrijk van de accenten die eerder de school aanbracht, dan zullen voor de pupil de geleerde kennis en vaardigheden vervagen wegens gebrek aan continuïteit in de leersituatie.

Pas na vergelijking van visies op de algemene uniformdienst van enerzijds docenten aan de scholen en anderzijds mentoren, ploegkommandanten en jonge agenten/wachtmeesters in de praktijk, zal gekonstateerd kunnen worden of de lijn vanuit de school wordt voortgezet, of dat de jonge agent/wachtmeester kort na elkaar met twee verschillende beroepsbeelden wordt geconfronteerd met alle consequenties van dien.

De tweede reden waarom onderzoek naar visies op de uniformdienst van belang is, ligt in het feit, dat mentoren en ploegkommandanten het pakket dat de primaire opleidingen bieden, bezien vanuit hun eigen referentiekader: waar horen volgens hen de accenten te liggen met het oog op een optimale voorbereiding van een politie-ambtenaar? Blijft de taakopvatting van praktijkfunktionarissen buiten beschouwing, dan is evenmin duidelijk wat de oorzaak is van eventuele

gesignaleerde lakunes in de opleiding: òf de prioriteiten lopen parallel, maar de school heeft onvoldoende middelen gehad om de pupil op een bepaald aspekt voor te bereiden, òf ook de doelstellingen lopen uiteen, zodat de school andere accenten legt dan mentoren en ploegkommandanten zouden willen zien. In beide gevallen zal vanuit de praktijk dan gesteld worden dat de primaire opleidingen tekort schieten met betrekking tot kennis, vaardigheden of houdingen die het werk vereist.

Om standpunten van praktijkmensen te verkrijgen over de belangrijkste onderdelen van de algemene uniformdienst, werden voor een groot deel precies dezelfde vragen voorgelegd als aan docenten van de opleidingsscholen, adspiranten voor en na de cursus en diezelfde adspiranten, maar dan ruim een half jaar later in de praktijk. Gevraagd is naar meningen omtrent de frekwentie waarmee bepaalde taken zich voordoen tijdens de dienst, alsmede opvattingen of het typisch politiewerk betreft. Aansluitend werd een oordeel verkregen over de mate waarin de primaire opleiding voldoende voorbereidt op elk van deze taakonderdelen. Om het beeld van de uniformdienst aan te vullen, werd gevraagd naar de beleving van richtlijnen bij een aantal onderdelen van het pakket, kontakten met bestaande personen en instanties in de gemeente of de regio en verwijzing naar andere takken van dienst.

Niet alleen onderdelen van het takenpakket bepalen wat de jonge agent/wachtmeester nodig heeft om zelfstandig te leren functioneren. Ook bepaalde aspekten van zijn werksituatie zijn hierbij belangrijk, bijvoorbeeld de mate van zelfstandigheid bij de taakuitoefening. Daarom werd tevens gevraagd naar de beleving van de organisatie en het werkklimaat binnen het korps of de groep, zoals: communicatie tussen kollega's en met meerderen, autonomie tijdens het werk, het oordeel over de technisch-organisatorische organisatie, en de beleving van psychische en lichamelijke inspanning die het werk met zich meebrengt. Visies op de meest voorkomende taken en het werken in een korpsorganisatie die men op eigen wijze beleeft, zullen samen het beeld van de zwaarte van het werk beïnvloeden. Ook hiernaar werd gevraagd. Bovengenoemde onderwerpen te zamen leiden naar de vraag over welke eigenschappen een politiemans

idealiter zou moeten beschikken. Tenslotte werd een oordeel gevraagd over de geschiktheid van adspiranten om opgeleid te worden tot een agent/wachtmeester die uit de voeten kan met het takenpakket en kan werken in de organisatie die mentor en ploegkommandant voor ogen hebben, wanneer zij denken aan de dagelijkse gang van zaken in het korps/de groep.

IV.1. Visies op een dertiental taken van de algemene uniformdienst

Evenals aan docenten, adspiranten en agenten/wachtmeesters is in dit deelonderzoek een dertiental taakonderdelen voorgelegd met de vraag:

A - Hoe vaak komt dit voor?

B - Is dit typisch politiewerk?

C - Hoe goed bereidt de primaire politie-opleiding hierop voor?

De formulering van de dertien taken en de gepercenteerde scores staan in tabel M32/P21.

IV.1.A. Politietaken: hoe vaak komen ze voor

De onderdelen die het meest frekwent blijken voor te komen, zijn:

- opsporen en behandelen van verkeersovertredingen en -misdrijven
- mutaties, processen-verbaal
- surveillance
- inlichtingen verstrekken aan de burgerij
- hulp bij ongevallen, brand
- hulp- en dienstverlening in ingewikkelde gevallen.

Het minst vaak wordt men geconfronteerd met:

- opsporing van goederen en personen
- opsporing en behandeling van andere overtredingen
- optreden bij gevaarlijke situaties
- optreden bij ordeverstoringen.

Globaal kunnen de dertien taken in drie hoofdgroepen worden verdeeld:

1. ordehandhaving: orde handhaven bij evenementen, surveillance ter voorkoming van verstoring openbare orde en strafbare feiten, optreden bij gevaarlijke situaties, optreden bij ordeverstoringen.
2. misdaadbesteding: opsporen en behandelen van verkeersovertredingen en verkeersmisdrijven, opsporen en behandelen van andere overtredingen, opsporen en behandelen van misdrijven, opsporen

van gesignaleerde personen en gestolen goederen.

3. taken met een hulp- en dienstverlenende dimensie: inlichtingen verstrekken aan de burgerij, hulp verlenen bij ongevallen/brand, assistentie bij eenvoudige gevallen, hulp- en dienstverlening bij ingewikkelde gevallen.

Het onderdeel mutaties, rapporten, statistieken en processen-verbaal valt enigszins buiten deze driedeling en wordt apart behandeld.

Vooraf bij ploegkommandanten wordt met behulp van een factoranalyse dezelfde driedeling teruggevonden bij de frekwentie (A) waarmee bepaalde taken zich in de praktijk voordoen.

(Bij de mentoren is deze driedeling het sterkst te herkennen in hun oordeel over de voorbereiding door de primaire opleiding op ieder onderdeel (C)).

Ordehandhaving

Surveillance ter voorkoming van verstoring van de openbare orde en strafbare feiten vormt - evenals verkeersmisdrijven en -overtredingen hierboven - een van de hoofdtaken van de uniformdienst.

Gemiddeld vindt men dat het vaak voorkomt.

Veel minder vaak ziet men zich voor de taak gesteld de orde te handhaven bij evenementen, zij het dat dit onderdeel nog regelmatig voorkomt volgens beide groeperingen.

Optreden bij gevaarlijke situaties en bij ordeverstoringen valt regelmatig tot weinig onder het dagelijks werk.

Misdaadbestrijding

Het opsporen en behandelen van verkeersmisdrijven en verkeersovertredingen is niet alleen binnen deze groep taken, maar ook van alle dertien taken een van de allervakst voorkomende. Dit zijn mentoren en ploegkommandanten vrijwel unaniem van mening. Bijna allen geven zij te kennen dat dit werk zeer vaak of vaak voorkomt. Daarna volgen de misdrijven die meestal regelmatig door deze politie-ambtenaren opgespoord en behandeld moeten worden, zo'n 60% wordt er vaak of regelmatig mee gekonfronteerd.

Andere overtredingen (zoals bijvoorbeeld van de Visserijwet of de Winkelsluitingswet) komen gemiddeld van regelmatig tot weinig voor. En dit is ook het geval bij het opsporen van gesignaleerde personen en gestolen goederen.

Hulpverlening

Binnen deze groep taken verschillen mentoren en ploegkommandanten belangrijk van mening omtrent het belangrijkste aspect. Mentoren noemen veel vaker hulp bij ongevallen, brand enzovoort dan hun kollega-ploegkommandanten. Dit onderdeel neemt volgens de eerstgenoemden een belangrijke plaats in bij de algemene uniformdienst: meer dan de helft vindt dat het (zeer) vaak voorkomt. Ploegkommandanten daarentegen vinden dat het regelmatig tot vaak voorkomt. Meer eensgezind zijn beide groepen omtrent het inlichtingen verstrekken aan de burgerij: ook een belangrijk onderdeel van het dagelijks werk. Gemiddeld blijkt het vaak tot regelmatig voor te komen.

Bijna met dezelfde frekwentie wordt men geconfronteerd met hulp- en dienstverlening in ingewikkelde gevallen, en in iets mindere mate met assistentieverlening in eenvoudige gevallen (sleutels weg, dieren in moeilijkheden).

Buiten deze driedeling valt het schriftelijke deel van de taak: mutaties, rapporten, processen-verbaal en dergelijke. Toch een van de meest voorkomende werkzaamheden, vinden mentor en ploegkommandant.

Grote spreiding in de antwoorden op de vraag naar de frekwenties van de dertien onderdelen kan wijzen op uiteenlopende situaties in de korpsen en groepen. Het werkaanbod is hiervan wellicht de oorzaak: zo zal men in stedelijke agglomeraties vaak geconfronteerd worden met het ordeprobleem, zoals bij voetbalwedstrijden en grote tentoostellingen. Maar ook de organisatie van korps of groep kan hierbij een rol spelen. In de grotere korpsen zal men eerder de afdeling recherche inschakelen dan in een kleine groep van de rijkspolitie.

De resultaten bevestigen dit vermoeden. Bij een uitsplitsing naar rijks- en gemeentepolitie deden zich de volgende significante verschillen voor:

Zowel de opsporing en behandeling van overtredingen als misdrijven (uitgezonderd verkeer) blijken belangrijk vaker door de rijkspolitie genoemd te worden, evenals hulp- en dienstverlening in ingewikkelde gevallen. Gemeentekorpsen daarentegen rekenden

frekwenter tot hun taak het schriftelijk werk en optreden bij ordeverstoringen.

Bekijken we tot slot de gemiddelde scores op de drie groepen van taken, dan blijken werkzaamheden met een hulp- of dienstverlenende dimensie zich het meest frekwent aan te dienen. Ordehandhavende activiteiten zijn in de minderheid. Bij mentoren zijn deze verschillen in frekwentie wat groter dan bij ploegkommandanten. Ook bij beschouwing van de dertien deeltaken afzonderlijk, blijken mentoren vaker dan ploegkommandanten gekonfronteerd te worden met activiteiten waarin een hulp- of dienstverlenend aspect zit (zie verder samenvattende tabel M32/P21).

IV.1.B. Welke taken vindt men typisch politiewerk?

Onder typisch politiewerk rekenen de respondenten primair:

- verkeer
- surveillance
- opsporen en behandelen van misdrijven
- opsporing van goederen en personen
- rapporten, processen-verbaal.

Het minst typisch politiewerk zijn volgens hen:

- inlichtingen verstrekken aan de burgerij
- hulp- en dienstverlening in ingewikkelde gevallen
- assistentieverlening bij eenvoudige gevallen.

Gegroepeerd in de drie hoofdtaken worden de volgende resultaten verkregen:

Ordehandhaving

De surveillance staat bij beide groepen hoog genoteerd. Bijna 90% van mentoren en ploegkommandanten rekent dit onderdeel absoluut onder typisch politiewerk. Direkt daarna volgt het optreden bij ordeverstoringen. Meer dan de helft van beide groepen vindt ook dit onderdeel beslist bij de politietaak horen. Hierna gaan de opvattingen omtrent typisch politiewerk enigszins uiteenlopen voor mentoren en ploegkommandanten. Hoewel niet statistisch significant, verschillen zij wat van mening omtrent optreden bij gevaarlijke situ-

ties en orde handhaven bij evenementen. Mentoren vinden eerstgenoemde taak belangrijker dan ploegkommandanten en omgekeerd.

Misdaadbestrijding

Evenals bij de frekwentie van de dertien taken neemt ook hier weer het onderdeel verkeersmisdrijven en -overtredingen de belangrijkste plaats in; nog belangrijker dan de surveillance onder de ordehandhaving. Vrijwel iedereen acht dit absoluut wel typisch politiewerk. Daarna volgt het opsporen en behandelen van (andere) misdrijven, ook weer absoluut een politietaak.

Bijna driekwart van de ondervraagden is dezelfde mening toegedaan omtrent het opsporen van gesignaleerde personen en gestolen goederen. De rij wordt geloten door opsporing en behandeling van andere overtredingen.

Hulpverlening

Hulp bij ongevallen en brand wordt het meest gezien als typisch politieële hulpverlening: meer dan 80% vindt dit tot de politietaak behoren. Veel minder is dat het geval bij inlichtingen verstrekken aan de burgerij. Nog veel minder ziet men assistentieverlening in eenvoudige gevallen en hulp- en dienstverlening in ingewikkelde gevallen als de aangewezen taak voor een politiemans: meer dan de helft van de ondervraagden plaatst dit soms wel/soms niet onder de taak van de politie.

Bij dit onderdeel van de vraag staan de misdaadbestrijdende activiteiten bovenaan. Hulp- en dienstverlening komt op de laatste plaats, dus in tegenstelling tot de regelmaat waarin dit onderdeel in de praktijk voorkomt. Mentoren en ploegkommandanten vertonen hierin grote gelijkgestemdheid (zie verder samenvattende tabel M32/P21). Het schriftelijk werk dat de algemene uniformdienst met zich mee brengt, rekent men in het algemeen wel tot typisch politiewerk.

In tegenstelling tot de vraag naar de frekwentie waarmee bepaalde werkzaamheden zich aandienen, is bij dit onderdeel de spreiding in antwoorden veel lager. Dit wijst op een zekere mate van overeenstemming in taakopvatting, ongeacht het feit of het werk veel of weinig voorkomt in het korps of de groep.

Onzeker zijn de onderzoekers over de opvatting van het begrip "typisch politiewerk" bij de respondenten. Gezien het accent op misdaadbestrijding kan het zijn, dat men primair denkt in termen van bevoegdheden, die politiemensen onderscheiden van andere burgers. Hulpverlening kan evengoed door andere instanties worden opgepakt, mits die instanties voldoende beschikbaar en bekend bij het publiek zouden zijn.

De grootste verschillen tussen rijks- en gemeentepolitie-ambtenaren onder de deelnemers zijn de volgende.

Ploegkommandanten bij de gemeentepolitie benadrukken - nog sterker dan hun kollega's bij de rijkspolitie - surveillance als typisch politiewerk. Dat is ook het geval bij hulp bij ongevallen en brand. De mentoren, werkzaam bij gemeentelijke korpsen, rekenen optreden bij gevaarlijke situaties meer tot het politiewerk dan hun kollega's bij de rijkspolitie.

IV.1.C. Voorbereiding door de primaire politie-opleidingen

Het lijkt erop, dat de deelnemers aan het onderzoek de opleiding het beste aan vinden sluiten bij die taken die zij zelf meer tot het typische politiewerk rekenen. Het volgende overzicht kan dit illustreren. Het beste bereidt de opleiding voor op:

mentoren

- andere overtredingen
- verkeer
- hulp bij ongevallen, brand
- misdrijven
- rapporten, processen-verbaal

ploegkommandanten

- andere overtredingen
- verkeer
- assistentie eenvoudige gevallen
- rapporten, processen-verbaal
- misdrijven

Het minst positief omtrent de voorbereiding is men bij:

- optreden bij ordeverstoringen
- hulp- en dienstverlening in ingewikkelde gevallen.

Mentoren zijn in het algemeen wat minder tevreden met de voorbereiding die de school de adspirant biedt. Opgemerkt moet hierbij worden, dat de mentor niet direkt kennis neemt van het opleidingsprogramma, maar zijn indrukken hieromtrent baseert op het funktioneren van adspiranten die de school net verlaten hebben.

De vraag werpt zich op bij de onderzoekers waarom mentoren meer onvrede hebben over de voorbereiding dan hun meerderen die aan dit onderzoek deelnamen. Mogelijk ervaren zij lakunes bij de pupil direkter aan den lijve in het samen dienst doen, en worden zij door diens funktioneren gehinderd. Een andere verklaring kan zijn, dat de ploegkommandant de kans niet krijgt om lakunes in kennis en vaardigheden van de pupil waar te nemen, omdat de mentor deze vanaf het begin van de begeleiding al bijstuurt en/of door zijn funktioneren aan de waarneming van de ploegkommandant onttrekt.

Ordehandhaving

Mentoren vinden de voorbereiding op het ordehandhaven bij evenementen het meest adequaat, zij het dat wat deze groep gemiddeld als oordeel geeft niet ver uitkomt boven "matig".

Ploegkommandanten zijn daarentegen tamelijk tevreden over de voorbereiding op optreden bij gevaarlijke situaties: bijna de helft vindt dit goed. Precies hetzelfde oordeel hebben zij wat de surveillance betreft. Mentoren zijn daar wat negatiever over.

Gevaarlijke situaties en ordeverstoringen komen er voor de scholen weer minder goed vanaf: vooral de mentoren vinden de aspirant matig voorbereid op laatstgenoemde taak.

Misdaadbestrijding

Ten aanzien van alle vier de deeltaken geldt weer dat mentoren het effect van de opleiding lager waarderen dan de ploegkommandanten. Het meest positief zijn de beide groepen nog over de voorbereiding op verkeersovertredingen en -misdrijven. De helft ongeveer vindt dit goed. Ook opsporing en behandeling van andere overtredingen (waarvoor de aspirant zijn Bijzondere Wetten moet kennen!) wordt volgens meer dan de helft door de aspiranten goed voorbereid. Iets minder rooskleurig is het gesteld met opsporing en behandeling van misdrijven en van personen en goederen: de gemiddelden naderen "matig". Bij de mentoren vindt men dat vooral aan laatstgenoemde taak de school onvoldoende doet.

Hulpverlening

Alleen hulp bij ongevallen/brand blijft voor mentoren boven de middenscore "matig". Op de overige drie onderdelen vinden de mentoren de opleiding gemiddeld matig voorbereiden, met als uit-

schieter naar "slecht" de hulp- en dienstverlening in ingewikkelde gevallen.

De ploegkommandanten zijn iets milder omtrent de voorbereiding van de scholen op dit aspekt van het politiewerk. Maar ook volgens deze groep zijn de scholen niet in staat de pupil de vaardigheden bij te brengen die hij nodig heeft bij de meer ingewikkelde hulp.

In vergelijking met de overige onderdelen komt het schriftelijk werk (mutaties, rapporten, processen-verbaal) er redelijk af, hoewel de antwoorden op deze vraag tamelijk gespreid zijn: men is het niet volmondig met elkaar eens op dit punt.

De gemiddelden van de drie groeperingen (zie samenvattende tabel M32/P21) tonen hetzelfde beeld als bij de vraag naar "typisch politiewerk".

Op misdadbestrijdende activiteiten worden aspiranten beter voorbereid dan op hulpverlenende taken, indien samengenomen.

De spreiding die de antwoorden te zien geven is hier weer aanzienlijk hoger dan bij de vraag in hoeverre taken typisch politiewerk zijn. Dit kan betekenen, dat politie-ambtenaren vrij uiteenlopende ervaringen hebben met aspiranten die de school verlaten. Niet alleen het effect van het kursusjaar hoeft daarbij bepalend te zijn, ook de persoon van de jonge agent/wachtmeester en zijn funktioneren kan die indruk versterken.

De belangrijkste verschillen tussen rijks- en gemeentepolitiekorpsen blijken de volgende:

In de gemeentekorpsen acht men de voorbereiding van de aspirant op vier onderdelen minder goed dan kollega's bij de rijkspolitie doen:

- . ordehandhaven bij evenementen
- . assistentie in eenvoudige gevallen
- . hulp bij ongevallen/brand
- . optreden bij gevaarlijke situaties.

Rijkspolitie-mentoren daarentegen vinden de voorbereiding op het optreden bij ordeverstoringen slechter.

Frekwentie, typisch politiewerk en voorbereiding daarop vergeleken

Er kunnen zich drie situaties voordoen in het antwoordpatroon:

1. taken komen relatief vaak voor, maar men vindt ze niet tot het typische politiewerk behoren
2. taken komen met een bepaalde frekwentie voor, en worden ongeveer in dezelfde mate als typisch politiewerk gezien
3. met bepaalde taken wordt men relatief minder vaak gekonfronteerd, maar ze worden absoluut wel gerekend tot de algemene uniformdienst.

Alle drie de situaties doen zich voor. Meest in het oog springen de volgende groepen:

- ad 1. de meer hulpverlenende taken, zoals inlichtingen verstrekken, assistentie in eenvoudige gevallen, hulp bij ingewikkelde problemen
- ad 2. verkeersmisdrijven en verkeersovertredingen, surveillance, mutaties en processen-verbaal, hulp bij ongevallen/brand
- ad 3. misdaadbestrijdende activiteiten en ordehandhavende taken zoals optreden bij ordeverstoringen, opsporen van personen en goederen, misdrijven en overtredingen opsporen en behandelen, en optreden in gevaarlijke situaties.

In het algemeen is de voorbereiding van de adspirant op misdaadbestrijdende taken het beste volgens de respondenten, evenals op schriftelijk werk zoals rapporten, processen-verbaal en dergelijke. Apart dient de surveillance genoemd te worden, toch een belangrijk onderdeel van de uniformdienst. Hoewel het één van de meest voorkomende taken is, kunnen de scholen maar een vrij matige voorbereiding geven blijkens de antwoorden van de deelnemers.

Zoals gesteld werd, blijken mentoren in het algemeen iets minder tevreden te zijn met de voorbereiding van de adspirant op school dan zijn meerdere, de ploegkommandant.

IV.2. Overname door speciale takken van dienst (P23)

Niet in elk korps of groep voert de agent/wachtmeester het gehele skala van werkzaamheden zelf uit. In veel gevallen worden andere takken van dienst ingeschakeld. Dit heeft uiteraard konsekventies voor de kennis en vaardigheden waarover de pupil moet beschikken wil hij zelfstandig kunnen functioneren. Zoals we al zagen in de

vorige paragraaf behoudt bijvoorbeeld de wachtmeester bij de rijks-politie veelal zelf de misdaadbestedende taken, terwijl zijn kollega bij de gemeentelijke korpsen veelal de recherche het werk laat overnemen.

Gevraagd naar dergelijke inschakelingen van speciale takken van dienst, antwoordt bijna de helft van de ploegkommandanten in praktisch alle gevallen naar de zeden- en kinderpolitie te verwijzen als dat nodig is. Ook aan de vreemdelingendienst worden veel werkzaamheden overgelaten. Regelmatig schakelt men de recherche in, evenals de wijk- of rayonagent, voorzover aanwezig in het korps (zie tabel P23).

Veel minder frekwent wordt de verkeersdienst te hulp geroepen: bijna 80% zegt dat men maar weinig gevallen laat overnemen.

In de grotere korpsen blijkt men vaker andere afdelingen in te schakelen. Bij activiteiten die ook door de recherche kunnen worden overgenomen, doet het verschil tussen kleine en grote korpsen of groepen zich het sterkst gelden: in de kleinere gemeenten lost men het grotendeels zelf op.

In korpsen groter dan 120 man is het vaker de verkeersdienst die overneemt. Inschakeling van vreemdelingendienst of zeden- en kinderpolitie vindt ook vaker plaats in een groter korps.

Dit onderscheid tussen grote en kleine korpsen loopt parallel aan het verschil tussen rijkspolitie en gemeentepolitie. De significantiewaarden voor dit verschil zijn echter veel kleiner. Dat wil zeggen, dat in de kleine korpsen van de gemeentepolitie vaker een andere tak van dienst overneemt dan in de grotere groepen bij de rijkspolitie.

Samenvattend kunnen we stellen, dat activiteiten op het gebied van verkeer en recherche (misdaadbesteding) voor een groot deel binnen het takenpakket van de algemene uniformdienst vallen. De toekomstige agent/wachtmeester dient hiervoor dan ook een gedegen voorbereiding gehad te hebben, op school en/of in het korps of de groep zelf.

Om aan te kunnen sluiten bij de huidige situatie strekt het tot aanbeveling de wachtmeester bij de rijkspolitie in het algemeen meer als een "doe-het-zelver" op te leiden dan zijn kollega bij

de gemeentepolitie.

IV.3. Richtlijnen (M33/P24).

Voor sommige onderdelen van de politietaak bestaan heel duidelijke richtlijnen die precies aangeven wanneer en hoe agenten/wachtmeesters in bepaalde gevallen moeten optreden, bijvoorbeeld met betrekking tot verbaliseren, opsporen, aanhouden of het aanwenden van geweld. Andere taakonderdelen kennen richtlijnen die veel vager zijn: de politieman moet zelf zien hoe hij de taak vervult, welke handelwijze hij kiest.

Gevraagd werd om bij 15 taakonderdelen aan te geven of

- . de richtlijnen strak zijn en het optreden duidelijk bepalen,
- . algemene richtlijnen ruimte laten voor eigen beslissingen,
- . richtlijnen vaag of afwezig zijn; de agent/wachtmeester moet zelfstandig optreden.

Bij strakke richtlijnen kan naar de mening van de onderzoekers de aspirant al tijdens de primaire opleiding gericht worden voorbereid. Bij taken die nauwelijks richtlijnen kennen zou die voorbereiding veeleer moeten bestaan uit het aankweken van een aantal eigenschappen en vaardigheden die een adequate reactie op de situatie mogelijk maken. Voor een onderwijsprogramma een veel ingewikkelder opgave!

In hun antwoorden op de vraag naar richtlijnen gaven mentoren en ploegkommandanten het volgende beeld te zien (zie tabel M33/P24). Allereerst vertonen zij een opvallende overeenstemming waar het die taken betreft waarvoor de richtlijnen strak zijn. De eenduidigheid neemt wat af bij situaties waarin meer ruimte voor eigen beslissingen is. Maar alleen significant verschillen beide groepen bij optreden in geval van lichte overtredingen (uitgezonderd verkeer): mentoren ervaren de richtlijnen hier wat strakker dan ploegkommandanten. Van laatstgenoemde groep acht meer dan de helft richtlijnen vaag of afwezig.

Overwegend strakke voorschriften gelden volgens de respondenten bij: gebruik van vuurwapen en wapenstok, optreden bij verkeersmisdrijven, bij andere misdrijven, in geval van misdrijven van minderjarigen en

bij rellen.

Het meest zelfstandig moet men optreden bij: dronken personen, in geval van overtredingen (uitgezonderd verkeer), bij gevaarlijke situaties (wegversperring bijvoorbeeld), hulp- en dienstverlening bij ongevallen/brand en bij crisisinterventies.

De misdaadbestrijdende activiteiten zijn dus ingebed in een aantal strakke richtlijnen. De meer ordehandhavende en hulpverlenende aspecten vragen veelal om zelfstandig optreden.

Met name hulp- en dienstverlening en crisisinterventie bleken al in paragraaf IV.1. tamelijk frekwent voor te komen.

Van belang achter deze vraag is het gegeven of het zelfstandig moeten optreden negatief wordt ervaren (moeilijk) of positief (vrij in eigen beslissingen). Hieromtrent kan het onderzoek geen uitsluitel bieden.

Enkele belangrijke verschillen tussen rijkspolitie en gemeentepolitie zijn de volgende:

Rijkspolitie-mensen moeten in het algemeen zelfstandiger optreden dan hun kollega's bij de gemeentepolitie bij:

- . gevaarlijke situaties
- . hulp- en dienstverlening
- . hulp- en dienstverlening bij ongevallen/brand
- . crisisinterventie
- . rellen.

Bij misdrijven waarbij minderjarigen misdrijven plegen en bij verkeersmisdrijven kennen de groepen van de rijkspolitie strakkere richtlijnen. Niet verwonderlijk wanneer we dit afzetten tegen het gegeven uit IV.1. en IV.5., dat de rijkspolitie frekwenter misdaadbestrijdende taken zelf uitvoert en minder verwijst naar de recherche, zoals dikwijls het geval is bij de gemeentelijke korpsen. Een reden voor de rijkspolitie om al tijdens de opleiding hierop te anticiperen.

IV.4. Kontakten met instanties en instellingen (M34/P25)

De frekwentie waarmee bepaalde taken in de praktijk voorkomen die eigenlijk niet primair tot het werk van de politie behoren,

maakt het soms wenselijk, dat andere instanties ingeschakeld worden. Om een beeld te krijgen van bestaande kontakten met verscheidene soorten personen en instellingen werd aan de deelnemers van het onderzoek een lijst voorgelegd met in totaal 17 instanties (een "sociale kaart").

Voor iedere instantie werd gevraagd:

- a. of men wel eens kontakt heeft gehad
- b. of men de huidige situatie bevredigend vindt, of dat er meer of minder kontakten gewenst zijn
- c. of men zelf het publiek wel eens verwezen heeft naar deze instellingen.

ad a. De vijf instanties waar zowel mentoren als ploegkommandanten de meeste kontakten mee zeggen te hebben zijn:

de brandweer, de G.G. en G.D., ziekenhuizen, Officieren van Justitie en Gemeentelijke Sociale Diensten.

Met deze vijf heeft steeds bijna meer dan 90% van de ondervraagden kontakt, zij het in verschillende mate.

Meer dan driekwart heeft daarentegen geen kontakt met de volgende zes instanties: buro voor huwelijks- en gezinsproblemen, gevangnissen, kinderbeschermingsinrichtingen, jeugd informatie- en adviescentra, wetswinkels en buro's voor rechtshulp.

Belangrijk méér kontakten dan mentoren hebben ploegkommandanten met:

- . advokaten
- . reklasseringsverenigingen
- . konsultatieburo voor alcohol en drugs
- . buro voor rechtshulp
- . buro's voor huwelijks- en gezinsproblemen.

Zowel de langere staat van dienst van de ploegkommandanten als hun leidinggevende en koördinerende functie kunnen hier de oorzaak van zijn.

Ook zien we verschillen optreden tussen gemeentepolitie en rijks-politie. Zowel mentoren als ploegkommandanten bij het Korps Rijkspolitie hebben met de volgende instellingen méér kontakt:

- . Officieren van Justitie
- . kinderbeschermingsinstellingen
- . Gemeentelijke Sociale Diensten

. buurt- en wijkverenigingen.

Bij de mentoren wordt nog een significant verschil gevonden bij:

- . ziekenhuizen, gemeentepolitie meer contact dan rijkspolitie
- . advocaten, rijkspolitie meer contact dan gemeentepolitie.

De ploegkommandanten van de rijkspolitie hebben meer contact met reklasseringsverenigingen, hun kollega's bij de gemeentepolitie daarentegen werken vaker samen met G.G. en G.D.'s.

ad b. Gemiddeld wensen de mentoren wat vaker kontakten met deze 17 instellingen dan de ploegkommandanten. Daar is ook wel reden toe, want hun kontakten met de sociale kaart zijn wat geringer.

De volgende zes instanties staan bovenaan het verlanglijstje van "méer contact" voor meer dan de helft van de respondenten:

- . Officier van Justitie
- . konsultatieburo voor alcohol en drugs
- . jeugd informatie-, advies- en hulpcentra
- . kinderbeschermingsinstanties
- . rechter
- . buro voor huwelijks- en gezinsproblemen.

Voor de ploegkommandanten is de behoefte aan meer contact met Officieren van Justitie belangrijk minder urgent.

Vrijwel niet wordt geantwoord dat men minder contact wenst met een instelling. De advocaten vormen hierop een kleine uitzondering: bij de mentoren wenst ruim 8% minder contact met deze beroepsgroep.

Het meest bevredigend is de situatie voor gemiddeld driekwart of meer van de respondenten ten aanzien van:

- . advocaten
- . ziekenhuizen
- . G.G. en G.D.'s
- . brandweer.

Dit zijn de meest aangewezen kontakten in geval van ongevallen, brand en bij de behandeling van overtredingen en misdrijven.

Bekijken we opnieuw verschillen tussen gemeentepolitie en rijkspolitie, dan zouden ambtenaren van gemeentelijke korpsen vaker kontakten willen dan hun kollega's bij de rijkspolitie met de

volgende instanties:

mentoren van de gemeentepolitie willen vaker kontakten met Officieren van Justitie en de reklassering.

Een aantal ploegkommandanten bij de gemeentepolitie zouden wel meer contact willen met advocaten, Gemeentelijke Sociale Diensten en buurtverenigingen.

ad c. Ook hier weer zien we dat ploegkommandanten persoonlijk vaker het publiek naar een instelling hebben verwezen dan de mentoren.

Van beide groepen heeft meer dan 85% wel eens verwezen naar de volgende instanties:

- . ziekenhuis
- . Gemeentelijke Sociale Diensten
- . advocaat
- . brandweer
- . konsultatieburo voor alcohol en drugs
- . G.G. en G.D.

Meer dan de helft van beide groepen heeft nooit verwezen naar jeugd informatie-, advies- en hulpcentra.

Ploegkommandanten wezen vaker het publiek de weg naar met name reklasseringsverenigingen, kinderbeschermingsinstanties en konsultatieburo's voor alcohol en drugs.

Konkluderend kan gesteld worden dat de bestaande kontakten het meest lijken aan te sluiten bij de opvattingen van mentoren en ploegkommandanten over "typisch politiewerk"; het zijn instanties die relevant zijn bij ongevallen, brand en misdaadbestrijdende activiteiten.

De frekvent voorkomende hulpverlenende taken inspireren vermoedelijk mede de wens naar meer kontakten met instanties op het gebied van hulp- en dienstverlening.

IV.5. Organisatie en werkklimaat (zie aparte vragenlijst)

Niet alleen het werkaanbod bepaalt de wijze waarop de agent/wachtmeester dient te funktioneren in de praktijk. Ook de aard van de organisatie waarin hij een plaats heeft is van invloed

op de opstelling van de werknemer in zijn omgeving. Omstandigheden zoals de mate van autonomie in het werk, omgang met kollega's en kontakten met de leiding, deze allen vragen een specifieke houding van de politiemann. Al tijdens de primaire opleiding kan hierop geanticipeerd worden. Zeker in de mentorbegeleiding wordt de pupil vervolgens "ingewijd" om zich de meest adekwate houding eigen te maken. Dat deze niet altijd identiek is aan de houding die voorgeschreven wordt behoeft geen betoog.

In een afzonderlijke lijst zijn 41 vragen gesteld, die alle betrekking hebben op organisatie en werkklimaat binnen het korps of de groep. Deze vragen zijn op twee na ontleend aan een bestaande test (de attitude-schaal voor industriële arbeid, ¹⁾), waarmee een aantal aspecten binnen een organisatie beoordeeld kunnen worden. In de onderstaande tabel staan deze aspecten vermeld met de daarop bij mentoren en ploegkommandanten verkregen gemiddelde skores.

Tabel Organisatie en Werkklimaat (A)

-gemiddelde skores per aspekt;
maximale aspektskore = 1 (positief)
minimale aspektskore = 0 (negatief)-

	mentoren			ploegkommandanten		
	RP N=38	GP N=59	totaal N=97	totaal N=98	RP N=39	GP N=59
1. technisch organisatorisch (aspecten van organisatie en leiding)	0.65	0.58	0.60	0.71	0.71	0.71
2. direkte leiding	0.73	0.79	0.77	0.74	0.74	0.74
3. beloning	0.72	0.51	0.59	0.71	0.73	0.67
4. psychisch-lichamelijke inspanning	0.71	0.80	0.77	0.77	0.74	0.79
5. kommunikatie met hogere leiding	0.44	0.46	0.45	0.53	0.45	0.51
6. algemeen	0.74	0.63	0.67	0.67	0.69	0.65
7. autonomie	0.85	0.77	0.80	0.83	0.86	0.80
8. kontakt met kollega's	0.88	0.70	0.77	0.79	0.85	0.75

¹⁾ zie: Commissie Opvoering Productiviteit van de Sociaal-Economische Raad, "Hoe denkt men over industriële arbeid?" (z.j.)

Als men de resultaten wil beschouwen als een indicatie voor de kwaliteit van een organisatie, dient men er rekening mee te houden, dat deze resultaten voortkomen uit de percepties van de betrokken mentoren en ploegkommandanten.

De gegevens wijzen op een tamelijk grote tevredenheid met de meeste aspecten binnen de korpsen en groepen. De meeste reden tot tevredenheid geven voor beide groepen de zelfstandigheid waarin men kan functioneren, de direkte leiding, de mate van psychische en lichamelijke inspanning die het werk met zich meebrengt en het contact met kollega's binnen het korps of de groep.

De communicatie met de hogere leiding komt wat minder goed uit de bus, evenals de perceptie van de mentoren op hun beloning.

Samengevat is men tevreden, vooral vanwege de autonomie, de goede onderlinge kontakten ook met de direkte leiding en het feit dat het werk niet als te zwaar wordt ervaren.

In het algemeen skoren de ploegkommandanten gemiddeld nog wat hoger - en dus positiever - dan de mentoren. Dat is met name het geval bij de technisch-organisatorische kant van de organisatie, de salariëring en de autonomie bij het werk.

Zowel mentoren als ploegkommandanten bij de gemeentelijke korpsen skoren gemiddeld lager dan hun kollega's bij de rijkspolitie. De tevredenheid van laatstgenoemde groep is met name groter waar het de salariëring betreft, het contact met de kollega's en de algemene tevredenheid met de organisatie. Bij mentoren doen deze verschillen zich nog iets sterker voor.

Bij de rijkspolitie daarentegen wordt de psychisch-lichamelijke inspanning wat zwaarder aangevoeld.

Twee vragen werden opgesteld door de drie aan het onderzoek deelnemende scholen. Deze luiden:

- "ik heb het gevoel zelf erg bij alles in mijn korps betrokken te zijn en met mijn chefs en kollega's als het ware tot één familie te behoren"
- "in ons werk bemoeit niemand zich met de ander en dopt ieder zijn eigen boontjes".

Beide vragen kunnen iets zeggen over de mate van betrokkenheid van de respondent bij zijn kollega's.

Op de eerste vraag wordt door met name mentoren van de gemeente-

politie vrij negatief geantwoord. Kollega's bij de rijkspolitie daarentegen oordelen hieromtrent iets positiever.

Tabel Organisatie en Werkklimaat(B)

Resultaten met betrekking tot de uitspraak:

"Ik heb het gevoel zelf erg bij alles in mijn korps betrokken te zijn en met mijn chefs en kollega's als het ware tot één familie te behoren."

-in %-

	mentoren		
	RP N=38	GP N=59	totaal N=97
mee eens	58	36	44
niet mee eens	42	64	56
	100	100	100

ploegkommandanten		
totaal N=98	RP N=39	GP N=59
52	62	46
48	39	54
100	100	100

Het is niet onmogelijk - denken de onderzoekers - dat de woorden "als het ware tot één familie te behoren" niet van toepassing worden gevonden op de werksituatie.

De tweede vraag levert veel positievere resultaten op.

Tabel Organisatie en Werkklimaat (C)

Resultaten met betrekking tot de uitspraak:

"In ons werk bemoeit niemand zich met de ander en dopt ieder zijn eigen boontjes."

-in %-

	mentoren		
	RP N=38	GP N=59	totaal N=97
mee eens	3	12	8
niet mee eens	97	88	92
	100	100	100

ploegkommandanten		
totaal N=98	RP N=39	GP N=59
8	3	12
92	97	88
100	100	100

In het algemeen zijn de deelnemers het met de inhoud van deze zin niet eens. Een logischer resultaat dan bij de vorige vraag wanneer we kijken naar de gegevens hierboven die wijzen op algemene tevredenheid met het contact tussen kollega's en met de direkte leiding:

IV.6. Plezier van adspiranten in het werk (M51/P45)

Aan mentoren en ploegkommandanten werd gevraagd of de gemiddelde pupil meer of minder plezier heeft in het politiewerk in vergelijking met vroeger. In hun antwoorden hopen de onderzoekers hun beleving te krijgen van het enthousiasme waarmee de jonge agent/wachtmeester aan zijn nieuwe taak begint. Mogelijk zegt het iets omtrent de gemotiveerdheid in de ogen van de begeleiders.

Meer dan de helft van de ondervraagden vindt, dat de adspiranten evenveel plezier hebben in het werk als vroeger. Bijna een derde denkt daar wat negatiever over, in de zin dat het plezier iets is afgenomen, zodat we gemiddeld een lichte trend naar een iets geringere motivatie zien.

Mogelijk speelt de toenemende zwaarte van het beroep en de hogere eisen die aan de individu gesteld worden hier een rol.

IV.7. Type agent/wachtmeester dat men wil afleveren (M18/P16)

Tijdens het deelonderzoek op de primaire opleidingsscholen werd - op verzoek van de drie scholen zelf - een vraag ingebracht om te weten te komen welke visie docenten hebben omtrent de meest gewenste houdingen van een politiemann. Daartoe werd door de scholen een tiental houdingen opgesteld die men relevant achtte. De vraag zoals die letterlijk gesteld was, luidde: wilt u aangeven welk soort politiemann u aan het einde van de opleiding wilt afleveren? Omdat de onderzoekers veronderstellen, dat ook de visies van de mentoren en de meerderen van de jonge agent/wachtmeester van invloed kunnen zijn op de houding die laatstgenoemde zich in de praktijk eigen zal maken, is dezelfde vraag in dit deelonderzoek voorgelegd aan de praktijkfunktionarissen.

In volgorde van belangrijkheid noemen zowel mentoren als ploegkommandanten als belangrijkste vijf houdingen:

- . iemand die allereerst paraat staat om praktisch op te treden
- . iemand die zich allereerst positief kritisch opstelt tegenover hetgeen hem in zijn werk wordt aangereikt
- . iemand die veel weet (dat wil zeggen uitgerust met een gedegen kennis van wetten en voorschriften)

- . een funktionaris die graag een eigen individuele benadering betracht
- . een man die zich in de eerste plaats hulpverlener in de sociale sektor voelt.

Minder belangrijk achten zij de houdingen:

- . een ambtenaar die zich in zijn werk primair richt naar de vastgestelde voorschriften en afspraken
- . een progressieve kollega, die graag met veranderingen in het normbesef meegaat
- . iemand die het aksent legt op het bestrijden van strafbare feiten
- . een politiemans die zich primair richt naar de ervaring van zijn chef
- . een politiemans die zich uit voorzichtigheid liever houdt aan bestaande normen.

De uitkomsten van mentoren en ploegkommandanten vertonen zo veel overeenkomst, dat de onderzoekers vrezen dat geantwoord werd naar sociale wenselijkheid.

De waardering van de tien houdingen is vrijwel identiek op twee uitzonderingen na, en wel bij "een eigen individuele benadering" en "een progressieve kollega die graag met veranderingen in het normbesef meegaat". Mentoren hechten hieraan wat meer belang dan ploegkommandanten.

IV.8. Zwaarte van de eisen die de praktijk stelt (M53/P47)

De grote meerderheid van alle respondenten (meer dan 80%) is van mening dat de eisen die de praktijk stelt aan de jonge agent/wachtmeester gemiddeld zwaarder zijn geworden. Hierbij verschillen de groeperingen niet veel van mening.

Deze beleving sluit aan bij geluiden omtrent taakverzwaring ten gevolge van personeelstekorten, stijgende kriminaliteit, toename van de verkeersintensiteit en de gevoelsmatige stress door de aandacht waarmee massamedia het funktionieren van de politie volgen.

Ook in het licht van de antwoorden op het onderdeel Organisatie en Werkklimaat, veronderstellen de onderzoekers, dat de zwaarte

van het beroep mede veroorzaakt zou kunnen worden door de opstelling die in het contact met het publiek gevraagd wordt, de moeilijkheidsgraad van de taken waarmee de agent/wachtmeester zich gekonfronteerd ziet, de zelfstandigheid die daarbij van hem gevraagd wordt, en het feit dat men niet geheel tevreden is met de hogere leiding.

IV.9. Over welke eigenschappen zou de agent/wachtmeester moeten beschikken? (M35/P26)

Het pakket werkzaamheden dat hoort bij de algemene uniformdienst, de plaats van de agent/wachtmeester in zijn korps, de mate van zelfstandigheid die in zijn functioneren vereist is, dit alles samen zal bepalen welke persoonlijke eigenschappen in dit beroep de uitoefening van de taak bevorderen. Om hierover een beeld te krijgen is aan zowel mentoren als ploegkommandanten een lijst voorgelegd met 23 eigenschappen die in de praktijk belangrijk kunnen zijn. Gevraagd is uit deze lijst er tien te kiezen die men het meest relevant vindt voor een goede politiemann.

Vervolgens moesten er drie gerangschikt worden op de eerste drie plaatsen.

Op deze manier zijn er twee volgordes van belangrijkheid aangebracht, die vermeld staan in tabel M35/P26 A en B.

De vijf meest voorkomende eigenschappen zijn:

mentoren

verantwoordelijkheidsgevoel
beroepskennis
betrouwbaarheid
initiatief
gezond verstand

ploegkommandanten

verantwoordelijkheidsgevoel
gezond verstand
beroepskennis
betrouwbaarheid
goed samenwerken.

Bij mentoren komt goede samenwerking pas op de elfde plaats, geen vreemd gegeven in het licht van hun hoge waardering van autonomie (zie Organisatie en Werkklimaat).

Omtrent initiatief en gezond verstand verschillen de meningen ook enigszins, zij het in mindere mate.

Zoals uit de tabel valt te lezen slaan mentoren efficiënt optreden veel hoger aan, en ijver plaatsen zij ook wat hoger dan de ploeg-

kommandanten.

Tussen de mentoren bij het Korps Rijkspolitie en de gemeentepolitie doen zich enkele verschillen voor.

Bij de rijkspolitie leggen mentoren meer aksent op de eigenschappen: toewijding aan het werk, efficiënt optreden, beleefdheid en uitstraling van gezag. Hun kollega's bij de gemeentelijke korpsen vinden belangrijker: snel reageren, tolerantie, gelijkmatig humeur en geduld.

De aantallen respondenten waarom het hier gaat, zijn echter wat te klein om aan deze gegevens konklusies te verbinden.

Hetzelfde geldt voor de verschillen tussen ploegkommandanten.

Bij de gemeentepolitie worden vaker als belangrijke eigenschappen genoemd: tolerantie, evenwichtigheid en goed kunnen samenwerken. Bij de rijkspolitie daarentegen: toewijding aan het werk, gelijkmatig humeur, uitstraling van gezag en ijver.

Als de drie belangrijkste eigenschappen - gerangschikt naar 1, 2 en 3 - worden genoemd (zie tabel M35/P26 B):

<u>mentoren</u>	<u>ploegkommandanten</u>
verantwoordelijkheidsgevoel	verantwoordelijkheidsgevoel
gezond verstand	betrouwbaarheid
betrouwbaarheid	gezond verstand

Beroepskennis en toewijding aan het werk worden ook vaak genoemd. De eerste eigenschap - verantwoordelijkheidsgevoel - staat ook als eerste doel bij persoonlijke vorming van de adspirant in de Leidraad die de opleidingsscholen hanteren:

IV.10. Samenvatting

Achtereenvolgens hebben we gezien wat de visies van mentoren en ploegkommandanten zijn op de meest voorkomende taken in de algemene uniformdienst, de richtlijnen die hierbij al of niet gehanteerd dienen te worden, kontakten met instanties, beleving van de organisatie van de korpsen en groepen, van het werkklimaat, en van de zwaarte van het beroep. Ook de eigenschappen die belangrijk zijn voor een politiemans zijn beschreven.

Zowel het meest frekwent voorkomend als typisch politiewerk zijn de taakonderdelen: opsporing en behandeling van verkeersmisdrijven en -overtredingen, en de surveillance. Op eerstgenoemde taak bereidt de primaire opleiding de adspirant tamelijk goed voor. Maar wat de surveillance betreft liggen de meningen ongunstiger. Dit laatste is ook het geval bij taken die een hulp- en dienstverlenende dimensie hebben. In het algemeen komen deze vaak voor, maar men rekent ze niet tot het meest typische politiewerk. Die plaats ruimt men in voor misdadbestrijdende activiteiten.

De onderzoekers veronderstellen dat hierbij het accent op bevoegdheden overheerst, zoals al eerder beschreven werd (zie IV.1.B.). Hulpverlenende taken kunnen in principe ook door andere instanties worden verricht, mits die in voldoende mate aanwezig zijn en als de burger de weg er naar toe voldoende zou weten.

In het algemeen zijn mentoren wat minder tevreden met de voorbereiding door de scholen dan de ploegkommandanten. Zij ondervinden lakunes in kennis en vaardigheden immers direkt aan den lijve tijdens de gezamenlijke uitvoering van de dienst. Een deels onvoorbereide kollega naast zich in vaak onzekere situaties zal mede het oordeel over de opleidingen negatief kleuren.

Vrijwel geen belangrijke verbanden werden gevonden tussen korps-grootte en de frekwentie waarin bepaalde taken zich aandienen. Gezien de spreiding in antwoorden op de vraag naar de frekwentie, moeten er plaatselijk toch verschillen zijn in de mate waarin men met bepaalde taken geconfronteerd wordt. De onderzoekers veronderstellen dat die verschillen mogelijk iets te maken hebben met het opsporingsbeleid dat plaatselijk of regionaal gevoerd wordt.

De meningen over datgene wat typisch eigen is aan het beroep lopen veel meer parallel. Hier is sprake van een meer gemeenschappelijk referentiekader.

Weer grote diversiteit in antwoorden doet zich voor bij de beoordeling van de voorbereiding door de scholen. Kennelijk lopen de ervaringen hieromtrent weer uiteen.

Mogelijk spelen hier volgens de onderzoekers verscheidene oorzaken een rol: verschillen in accent die de scholen aanbrengen, verschillende eisen die het werk stelt in de diverse korpsen en groepen, en

verschillen die veroorzaakt worden door persoonlijke variabelen bij mentoren, ploegkommandanten, maar ook hun pupillen.

Verkeerstaken en misdrijfbestrijdende activiteiten worden gemiddeld minder vaak aan andere takken van dienst overgedragen.

Zelfstandig optreden moet men vooral bij dronken personen, overtredingen (uitgezonderd verkeer), gevaarlijke situaties, hulp- en dienstverlening bij ongevallen, brand en bij crisisinterventie.

Juist de voorbereiding op de laatste taak laat te wensen over.

In het algemeen moeten ambtenaren bij de rijkspolitie meer zelfstandig optreden dan hun kollega's bij de gemeentepolitie in de grotere korpsen.

De instanties waarmee regelmatig contacten bestaan betreffen vooral de taken ongevallen, brand en misdaadbestrijding: typisch politiewerk.

Minder frekwent is er een relatie met instanties op het vlak van hulp- en dienstverlening: juist een veel loorkomend onderdeel van de politietaak. Men zou met dit soort instanties meer contacten willen, evenals met Officieren van Justitie (mentoren).

Tevreden zijn de meeste respondenten met de volgende aspecten binnen het korps of de groep: contacten met directe leiding en kollega's, autonomie van het werk en de psychische en lichamelijke inspanning daarbij.

Minder tevreden is men met de contacten met de korpsleiding en over de salariëring.

Gemiddeld is het oordeel omtrent het plezier van de adspirant in het politiewerk iets minder in vergelijking met vroeger, maar de eisen die het beroep stelt worden dan ook als zwaarder ervaren.

Als belangrijke eigenschappen waarover een agent/wachtmeester zou moeten beschikken worden genoemd: verantwoordelijkheidsgevoel, betrouwbaarheid en gezond verstand.

V. VISIES OP DE PRIMAIRE POLITIE-OPLEIDING

Hoofddoel van dit onderzoek is het beantwoorden van de vraag in hoeverre de huidige primaire politie-opleiding voldoet aan de eis om de aankomende agent/wachtmeester zo goed mogelijk op zijn taak voor te bereiden. Niet alleen de mening van de opleiders en de opgeleiden zelf is daartoe gevraagd, maar ook de visie van de mensen die met het resultaat van de opleiding geconfronteerd worden tijdens het werk: ploegkommandanten en mentoren/begeleiders van pupillen. Zij zijn het die direkt de aansluiting tussen opleiding en praktisch werk kunnen waarnemen. Mede op grond van ervaringen met meerdere jonge agenten en wachtmeesters vormen zij zich een beeld omtrent de kwaliteit van de voorbereiding.

In dit hoofdstuk worden hun meningen over de opleiding weergegeven. Om zoveel mogelijk aansluiting te vinden bij de visies hieromtrent van adspiranten (vóór en na de eenjarige cursus), docenten, en agenten/wachtmeesters na enkele maanden praktijkervaring, werden gelijklopende vragen voorgelegd. De resultaten van al deze groeperingen tezamen worden apart gerapporteerd.

Het eerste deel van dit hoofdstuk behandelt de onderdelen van het vakkenpakket, waarbij tevens aandacht zal worden besteed aan de vraag welke onderwerpen in dit pakket volgens mentoren en ploegkommandanten juist of voornamelijk in de praktijk aan bod kunnen komen.

Daarna worden de resultaten beschreven van een aantal vragen naar de opleidingssituatie: hieronder wordt onder meer verstaan duur en zwaarte van de opleiding, discipline, internaatsleven, stages en de aansluiting met de opleiding Mobiele Eenheden (V.2).

Tenslotte wordt de visie van mentoren en ploegkommandanten weergegeven in termen van hun waardering van de primaire opleiding op een aantal aspecten. Deze paragraaf wordt afgesloten met een aantal wensen omtrent de cursus (V.3).

V.1. Onderdelen van de opleiding (M36/P27)

Over 27 onderdelen van de opleiding werden steeds de volgende vier vragen gesteld:

- A. Hoe belangrijk vindt u zelf dit onderdeel voor de uitoefening van de politietaak?
- B. Wat vindt u van de aandacht die de opleiding aan elk onderdeel besteedt gezien de eisen die de praktijk stelt?
- C. Wat vindt u van de aandacht die deze onderdelen afzonderlijk krijgen tijdens de mentorbegeleiding?
- D. Hoe zou ieder onderdeel hoofdzakelijk aangeleerd kunnen worden: gaat dat het beste op school, tijdens de mentorperiode, of bent u van mening dat de agent/wachtmeester bepaalde zaken vooral al werkende in de praktijk zal moeten leren?

De formulering van deze 27 onderdelen en de gepercenteerde resultaten staan vermeld in tabel M36/P27.

V.1.A. Belang van de onderdelen

In volgorde van belangrijkheid volgen hieronder de vijf onderdelen van de opleiding waaraan zowel mentoren als ploegkommandanten de hoogste prioriteit toekennen:

- praktisch politie-optreden
- strafrecht, strafvordering en rechterlijke organisatie
- initiatief en zelfstandigheid
- verkeersrecht en verkeerskunde
- goede kontakten kunnen leggen
- Nederlandse taal

Gezien de spreiding in antwoorden bestaat binnen beide groepen de grootste overeenstemming omtrent het belang van strafrecht en verkeersrecht.

De laagste prioriteit (hoewel niet onbelangrijk) kregen:

- kennis van onderzoekstechnieken
- organisatie van de politie

- stipte navolging van wetten
- gehoorzaamheid aan superieuren
- kennis van hulpverlenende instanties, sociaal
- vreemde talen.

Het enige verschil tussen beide groepen - dat statistisch belangrijk genoemd kan worden - doet zich voor bij de staatsinrichting en burgerlijk recht; ploegkommandanten vinden dit belangrijker.

In het algemeen wordt zowel tussen de groepen als binnen de groepen een hoge mate van overeenstemming omtrent het belang van de onderdelen gekonstateerd.

Tussen respondenten van het Korps Rijkspolitie en de gemeentepolitie worden wel een aantal verschillen gevonden. Bij de rijkspolitie wordt meer belang gehecht aan bijzondere wetten en kennis van onderzoekstechnieken. Misschien - vermoeden de onderzoekers - vanwege de hogere frekwentie waarmee men bij de rijkspolitie misdaadbestrijdende taken uitvoert (zie hoofdstuk IV.1).

Bij de gemeentelijke korpsen vinden de mentoren de volgende onderwerpen belangrijker:

- gebruik van wapenstok en schieten
- rijbewijs
- hanteren van geweld
- hanteren van conflicten.

De laatste twee onderdelen hebben een ordehandhavend karakter. Dit gegeven ligt op éénlijn met het feit dat respondenten van de gemeentepolitie vaker gekonfronteerd worden met optreden bij ordeverstoringen (zie V.1).

In grote lijnen blijken praktisch politie-optreden, initiatief en zelfstandigheid, strafrecht en verkeersrecht en sociale vaardigheden hoge prioriteit te hebben, zowel bij mentoren als bij ploegkommandanten.

Daarentegen worden kennis van hulpverlenende instanties, vreemde talen, navolging van wetten en gehoorzaamheid aan superieuren wat minder belangrijk gevonden.

V.1.B. Hoeveel aandacht besteedt de school?

Omtrent de hoeveelheid aandacht die de scholen besteden aan de diverse onderdelen zijn de mentoren gemiddeld iets minder positief dan de ploegkommandanten. Aan géén van de 27 onderdelen wordt blijkens de antwoorden teveel aandacht besteed.

De meeste aandacht krijgen de onderdelen:

- gehoorzaamheid aan superieuren
- staatsinrichting en burgerlijk recht
- bijzondere wetten
- stipte navolging van wetten
- organisatie van de politie.

Gemiddeld duiden de skores hierbij op "teveel tot juist goed".

Kijken we naar die aspecten uit het opleidingsprogramma die "juist goed" als gemiddelde skore hebben gekregen, dan zien we:

- strafrecht
- EHBO en reddend zwemmen
- lichamelijke konditietraining
- net uiterlijk en korrekt optreden

Te weinig aandacht (gemiddelde skore groter of gelijk 4) wordt volgens mentoren besteed aan:

- hanteren van konflikten
- kennis van psychologische problemen
- goede menselijke kontakten kunnen leggen
- kennis van maatschappelijke problemen
- vreemde talen
- typen

Op de laatste twee na, dus alle sociale kennis en vaardigheden.

De ploegkommandanten zijn eveneens van mening dat deze onderdelen te weinig aandacht krijgen aan de scholen in het licht van de eisen die de praktijk stelt. Hun gemiddelde skores zijn echter iets (maar niet significant) lager, dat wil zeggen dat zij iets minder ontevreden zijn met de hoeveelheid aandacht.

Alleen omtrent staatsinrichting/burgerlijk recht en organisatie van de politie verschillen mentoren en ploegkommandanten belangrijk van mening:

laatstgenoemden achten de hoeveelheid aandacht die in de primaire opleiding aan deze onderdelen wordt besteed gemiddeld geringer. Uit de spreiding in antwoorden valt op te maken dat de deelnemers vooral van mening verschillen bij de onderdelen hantering van conflicten en kennis van psychologische problemen. Dat de school een adequate hoeveelheid aandacht besteedt aan lichamelijke konditietraining, EHBO en reddend zwemmen, daarover zijn vooral de ploegkommandanten het onderling zeer eens.

Belangrijke verschillen tussen gemeente- en rijkspolitie zijn de volgende:

Volgens de mentoren bij de gemeentelijke korpsen wordt meer aandacht besteed aan bijzondere wetten, kennis van onderzoekstechnieken en het behalen van het rijbewijs. Bij de rijkspolitie daarentegen aan zelfverdediging, EHBO en reddend zwemmen.

Ploegkommandanten verschillen van mening omtrent staatsinrichting/burgerlijk recht en strafrecht: hieraan wordt volgens de gemeentepolitie-ambtenaren meer aandacht besteed door de scholen. De rijkspolitie vindt dat de scholen meer doen aan zelfverdediging, rijbewijs en praktisch politie-optreden.

V.1.C. Aandacht tijdens de mentorbegeleiding

De meeste aandacht tijdens de mentorbegeleiding krijgen de onderdelen:

mentoren:

- gehoorzaamheid aan superieuren
- net uiterlijk en korrek optreden
- verkeersrecht en verkeerskunde
- stipte navolging van wetten
- organisatie van de politie

ploegkommandanten:

- stipte navolging van wetten
- gehoorzaamheid aan superieuren
- verkeersrecht en verkeerskunde
- kennis van hulpverlenende instanties, sociaal
- rapporten, mutaties.

Het gemiddelde oordeel omtrent de aandacht ligt bij bovengenoemde onderwerpen steeds bij "juist goed".

De spreiding in antwoorden is hierbij steeds tamelijk laag. De respondenten wijken in hun meningen dus niet veel van elkaar af. In tegenstelling tot de aandacht die de school besteedt, wordt omtrent de aandacht in de mentorbegeleiding bijna nergens gemiddeld "te weinig" geskoord. Slechts aan twee onderdelen wordt tijdens de mentorbegeleiding "te weinig" aandacht besteed volgens de ploegkommandanten: kennis van vreemde talen en kennis van psychologische problemen. In het algemeen skoren zowel mentoren als ploegkommandanten iets hoger op dit deel van de vraag dan bij de hoeveelheid aandacht die de school besteedt. Dat zou er op kunnen wijzen, dat men minder ontevreden is met de eigen bijdrage in de vorming van de adspirant dan met de voorbereiding door de primaire opleiding. Hierop komen wij nog uitgebreider terug.

De eigenschappen met de minste aandacht zijn:

- vreemde talen
- kennis van maatschappelijke en psychologische problematiek
- zelfverdediging en konditie-training
- EHBO en reddend zwemmen
- gebruik van wapenstok, schieten

Belangrijkste verschillen tussen gemeente- en rijkspolitie zijn de volgende. Tijdens de opvang in gemeentekorpsen wordt méér aandacht besteed volgens de mentoren aan organisatie van de politie, vreemde talen en gebruik van wapenstok/schieten. De vreemde talen zijn begrijpelijk, omdat het hier meestal korpsen betreft in grote steden met meer vreemdelingen dan in plattelandsgemeenten. Volgens de ploegkommandanten daarentegen doen mentoren meer aan staatsinrichting, strafrecht en gehoorzaamheid aan superieuren, dan mentoren zelf aan lijken te geven.

Belang, scholen en mentorperiode vergeleken

Door per onderdeel naar de gemiddelden te kijken op de drie vragen naar belang, aandacht door de school en aandacht tijdens de mentorperiode, en door het verschil tussen de drie gemiddelden te berekenen, kan iets gezegd worden over de mogelijke diskrepancies tussen het belang van bepaalde onderdelen en de mate

waarin de adspirant tijdens de opvang of op school wordt voorbereid. Grote verschillen kunnen betekenen dat de vorming van de jonge agent/wachtmeester in de ogen van mentoren en ploegkommandanten te kort schiet.

Voor wat de cursus aan de scholen betreft is dat laatste vooral het geval bij praktisch politie-optreden, sociale vaardigheden en rapporten en mutaties. Mentoren en ploegkommandanten delen deze mening.

De mentorbegeleiding laat voor mentoren en ploegkommandanten verschillende diskrepancies tussen belang en aandacht zien:

mentoren

- wapenstok/schietsen
- strafrecht
- praktisch politie-optreden
- goede contacten kunnen leggen
- zelfverdediging

ploegkommandanten

- kennis van psychologische problemen
- initiatief
- Nederlands
- kennis van maatschappelijke problemen
- goede menselijke contacten

Een opvallend gegeven is verder dat de eenstemmigheid in antwoorden het grootst is daar waar het de eigen inbreng in de vorming betreft: de hoeveelheid bestede aandacht tijdens de mentorbegeleiding. Over de aandacht die de opleiding besteedt, lopen de antwoorden veel meer uiteen. Dit kan - volgens de onderzoekers - wijzen op onvoldoende bekendheid met c.q. onzekerheid over het pakket dat de opleidingsscholen bieden.

Bekijken we de aandacht door de school enerzijds en die tijdens de mentorperiode anderzijds, dan zien we toch een zekere mate van taakverdeling tussen beide groeperingen.

Volgens de respondenten doen de scholen belangrijk meer aan bijzondere wetten, lichamelijke konditietraining, zelfverdediging, EHBO, zwemmen en organisatie van de politie.

Tijdens de mentorbegeleiding wordt daarentegen meer aandacht besteed aan het hanteren van conflicten, praktisch politie-optreden, het leggen van goede contacten, initiatief, typen, rapporten, mutaties/processen-verbaal.

V.1.D. Plaats waar de onderdelen het beste geleerd kunnen worden

De meerderheid van de 27 onderdelen zou het beste door de scholen geleerd kunnen worden, aldus mentoren en ploegkommandanten. Een uitzondering wordt gemaakt voor de volgende kennis en vaardigheden; de mentoren vinden dat ze beter een plaats in de mentorbegeleiding kunnen krijgen:

- kennis van hulpverlenende instanties, technisch
- initiatief
- praktisch politie-optreden
- hanteren van conflicten
- kennis van hulpverlenende instanties, sociaal
- goede kontakten kunnen leggen.

In de praktijk zouden de jonge agenten/wachtmeesters dan moeten leren hoe geweld te hanteren (mogelijk doelt men hierbij op de opleiding Mobiele Eenheden).

De groep ploegkommandanten daarentegen wijst meer taken toe aan de praktijk als leerschool en minder aan de mentorbegeleiding.

In de praktijk zou geleerd kunnen worden:

- hanteren van conflicten
- hanteren van geweld
- kennis van hulpverlenende instanties, sociaal
- goede kontakten kunnen leggen.

De mentorperiode zou, nog steeds volgens de ploegkommandanten, het meest geschikt zijn voor het bijbrengen van kennis omtrent de meer technische instanties, initiatief en zelfstandigheid.

Dat beide groeperingen niet een eenduidige mening hebben over de plaats waar de hierboven genoemde onderdelen het beste aangeleerd kunnen worden, blijkt uit de grote spreiding in antwoorden. Over de onderwerpen die in het pakket van de school thuishoren is men veel eensgezinder. De lakunes in de voorbereiding betreffen dus vooral sociale kennis en vaardigheden en praktisch politie-optreden: juist onderdelen waar men relatief veel belang aan hecht, gezien de eisen die de praktijk stelt (zie V.1.A). Toch menen mentoren en ploegkommandanten dat de school niet de meest geëigende plaats is om zich deze vaardigheden eigen te maken.

De praktijksituatie biedt hiertoe meer mogelijkheden, al is niet precies duidelijk hoe en wanneer, blijkens de verschillen in antwoorden.

Wensen omtrent het vakkenpakket (M40/P32)

De vraag is voorgelegd, of nog andere vakken dan nu het geval is op school gedoceerd zouden moeten worden.

Van de mentoren bevestigt meer dan de helft deze vraag: bij de ploegkommandanten acht men aanvulling van het lesrooster met andere vakken wat minder urgent.

Gevraagd naar de aard van de vakken die toegevoegd zouden moeten worden, zien we een skala van sociale kennis en vaardigheden uit de bus komen: sociologie, psychologie, maatschappelijke vorming, sociale vaardigheden en maatschappelijke stromingen. Juist dus die onderwerpen die volgens een deel van de respondenten het beste in de mentorperiode of in de praktijk behandeld zouden kunnen worden (zie V.1.D). Vooral mentoren noemen als anderssoortig' onderdeel een aantal keren vreemde talen. De onderzoekers willen hierbij aantekenen, dat genoemde vakken ten tijde van het onderzoek al een plaats hadden in het lesprogramma van de scholen. Het feit dat mentoren en ploegkommandanten ze als aanvulling op lakunes noemen, kan duiden op een sterke beleving van het gemis aan sociale kennis en vaardigheden bij adspiranten.

V.2. Visies op de opleidingssituatie

In deze paragraaf worden visies van mentoren en ploegkommandanten weergegeven omtrent aspecten van de opleidingssituatie zoals duur en zwaarte van de cursus, discipline, internaat, stages, en aansluiting van de opleiding Mobiele Eenheden.

De onderzoekers veronderstellen dat ook deze twee groepen - evenals docenten en adspiranten - een bepaalde kijk zullen hebben op de opleiding, in hun geval gebaseerd op praktijkervaring. Van daar uit is hun oordeel zinvol, omdat het iets kan zeggen omtrent de adequaatheid van bepaalde opleidingsvariabelen in het licht van de eisen die de praktijk stelt.

zwaarte
(M37/P28)

Mentoren vinden de cursus zoals die gegeven wordt aan de primaire opleidingsscholen gemiddeld iets zwaarder dan de ploegkommandanten. Meer dan de helft van eerstgenoemde groep noemt de cursus zwaar, vrijwel alle overigen kwalificeren hem niet zwaar maar ook niet licht. De onderzoekers vermoeden, dat mentoren de opleiding als

iets zwaarder beleven, omdat zij zelf het jaar nog vrij vers in het geheugen hebben. Voor de meeste ploegkommandanten is dit meer verleden tijd.

duur
(M38/P29)

Vooraf ploegkommandanten achten de kursusduur te kort. Mentoren delen deze mening, zij het dat sommigen van hen de lengte juist goed vinden.

discipline
(M41/P34)
(M42/P35)

De discipline op de scholen vindt men gemiddeld strenger dan die in de korpsen. Vooraf de mentoren achten het verschil groot: bijna een derde ervaart de discipline daar als streng, terwijl de korpsdiscipline door meer dan de helft van hen als (helemaal) niet streng wordt gezien.

Mentoren van het Korps Rijkspolitie beleven de discipline zowel tijdens de primaire opleiding als in de praktijk belangrijk strenger dan hun kollega's bij gemeentelijke korpsen.

In een opleidingsschool waar een omvangrijk programma binnen korte tijd afgewerkt dient te worden, en waar een groot aantal mensen een jaar lang in internaatsverband moet leven, zullen uiteraard regels nodig zijn. Deze dienen als middel om de organisatie structuur te geven, waarbinnen docenten en leerlingen in mindere mate of in meerdere mate eigen ruimte hebben om het programma verder in te vullen. Die speelruimte zal in de uniformdienst vermoedelijk wat groter zijn - althans als groter beleefd worden - omdat de agent/wachtmeester zijn werk en de wijze waarop hij dat doet binnen bestaande roosters en dienstvoorschriften toch wat vrijer kan inrichten. Al in paragraaf IV.5 zagen we de grote mate van autonomie die het werk met zich meebrengt. Vermoedelijk wordt de visie op de discipline beïnvloed door het feit dat men in het korps of de groep gewend is geraakt aan het zelfstandig functioneren.

internaat
(M43/P36)

De vraag of men het internaat belangrijk vindt als voorbereiding op de politietaak, levert nogal gevarieerde antwoorden. De helft van beide groeperingen acht deze opzet van de school belangrijk; de overige meningen variëren van zeer belangrijk tot zeer onbelangrijk. Als voordelen van de internaatsstructuur worden genoemd:

- adspiranten leren met mensen omgaan, worden voorbereid op het contact met toekomstige kollega's, leren kollegiaal te zijn en samen te werken (meer dan de helft van alle respondenten antwoordt in

deze geest)

- het leert de leerling zelfstandig worden
- het bevordert de studie, tijdverlies door reizen wordt vermeden
- het maakt goede begeleiding mogelijk
- de aspirant leeft de hele week in de sfeer van de politie-opleiding.

Ook nadelen worden aangegeven:

- aspiranten worden gedurende lange tijd gescheiden van gezin, familie en vrienden en kunnen heimwee krijgen
- toekomstige politiemensen leven een jaar lang afgezonderd van de buitenwereld
- ze leren niet zelfstandig te zijn
- er is weinig privacy in een internaat
- het gebonden zijn aan regels wordt bezwaarlijk gevonden.

In het algemeen worden meer voordelen genoemd dan nadelen.

stages
(M44-47/
P38-41)

Zowel mentoren als ploegkommandanten vinden stages (zeer) belangrijk als voorbereidend onderdeel van de primaire politie-opleiding. Gemiddeld zouden volgens hen twee tot drie stages tijdens de cursus optimaal zijn. Vrijwel niemand ziet het nut van stages helemaal niet in.

Iedere deelnemer aan het onderzoek kon van maximaal vijf stages aangeven:

- hoe lang iedere stageperiode het beste zou kunnen duren
 - in welke maand van de opleiding de stage zou moeten plaatsvinden.
- De meeste mentoren en ploegkommandanten vullen duur en tijdstip in voor twee stages. Ideale duur van de eerste stage is gemiddeld zeven dagen in de vierde maand van het cursusjaar. De tweede stage wil men wat langer zien: tien tot veertien dagen na zeven of acht maanden primaire opleiding.

De - veel kleinere - groep mentoren en ploegkommandanten die ook voor een derde, vierde en vijfde stage duur en tijdstip aangeven, acht steeds een periode van ongeveer zeven dagen in de achtste maand van de opleiding het meest geschikt. Een uitzondering vormt de derde stage bij ploegkommandanten: deze zou het beste veertien dagen kunnen duren.

In het algemeen pleiten ploegkommandanten bij gemeentelijke korpsen voor een wat langere stage dan hun kollega's bij de rijkspolitie.

De meeste respondenten vinden alleen stages bij de politie zinvol. Oriëntaties bij andere diensten of instellingen die met de politie te maken kunnen hebben, worden door iets meer dan een kwart van de groepen belangrijk gevonden. Daarbij worden genoemd:

- instanties met een sociaal en/of dienstverlenend karakter zoals kinderbeschermingsinstellingen, opvang en hulpverlening aan drugverslaafden
- GG en GD, brandweer, Bescherming Bevolking
- rechtbank, Openbaar Ministerie, reklassering.

Opvallend gegeven hierbij vormt het feit dat ploegcommandanten bij de gemeentepolitie de stages alleen tot de politie zelf beperkt willen zien. Het is moeilijk dit resultaat te interpreteren, want ook in de grotere steden zal het werk in de uniformdienst om bekendheid met hulp- en dienstverlenende instanties vragen.

M.E.-opl.
(M48/P42)

Gemiddeld zijn ploegcommandanten veel positiever dan mentoren over het feit dat tussen de afsluiting van de primaire opleiding en de (mentor)begeleiding veelal de opleiding Mobiele Eenheden plaatsvindt. Mentoren zien dit in het algemeen niet positief maar ook niet negatief. De antwoorden op deze vraag liggen zeer gespreid, een teken dat de meningen tamelijk verdeeld zijn. Mogelijk een gevolg van het feit, dat er nogal veel verschil is in het tijdstip waarop de jonge agent/wachtmeester naar de opleiding Mobiele Eenheden kan. Bovendien verzorgen verscheidene grotere korpsen deze opleiding zelf.

Misschien is dat een van de redenen waarom respondenten van de gemeentepolitie belangrijk gunstiger in hun oordeel zijn omtrent het tijdstip van de opleiding Mobiele Eenheden: uitvoering van deze opleiding in eigen beheer stemt waarschijnlijk eerder tot tevredenheid omdat men vorm en inhoud beter kan afstemmen op de plaatselijke behoeften.

Een andere reden kan zijn, dat de opleiding Mobiele Eenheden voor adspiranten van de gemeentepolitie vaker direkt na de primaire opleiding gevolgd kan worden.

Gevraagd naar meer informatie achter hun oordeel, geven de respondenten overwegingen van positieve en negatieve aard. Als voordelen van de opleiding Mobiele Eenheden noemen zij:

- de M.E.-opleiding biedt vaardigheden die nodig zijn in de praktijk; bereidt goed voor
- direkte aansluiting op de primaire opleiding brengt geen onderbreking van de mentorperiode met zich mee; de agent/wachtmeester is bij zijn entree dan direkt klaar om met het vak te beginnen
- de M.E.-opleiding sluit kwa leersituatie het beste aan bij de primaire opleiding; discipline is nog aanwezig zodat bevelen makkelijker opgevolgd worden.

Als nadelen worden genoemd:

- de M.E.-opleiding is een hinderlijke onderbreking van de mentorperiode, eerst zou de adspirant wat praktijkervaring op moeten doen
- de inhoud van het pakket dat de M.E.-opleiding biedt, wordt negatief gewaardeerd
- de adspiranten zijn - na een jaar theoretische voorbereiding - niet gemotiveerd om wéér een opleiding te doen; zij willen op dat moment niets liever dan kennis maken met het feitelijke werk.

Met name rijkspolitiemensen noemen nadelen. Niet verrassend, wanneer we in gedachten houden dat juist zij in de kleinere groepen maar moeilijk de aankomende adspirant weer naar de M.E.-opleiding laten vertrekken. Hun aanvulling van de sterkte verdwijnt dan weer tijdelijk. Onderbreking van de mentorbegeleiding is vooral in deze groepen vervelend.

Opvallend vinden de onderzoekers het relatief hoge percentage gemeentepolitie-ambtenaren dat zich positief uitlaat omtrent de inhoud van de opleiding Mobiele Eenheden. Kennelijk is òf de afstemming met de cursus in Woensdrecht goed, òf de uitvoering van de M.E.-opleiding binnen het eigen korps sluit beter aan bij de eigen behoeften.

kontakten
met de op-
leiding
(M29-31/
P17-21)

De onderzoekers hebben een aantal vragen gesteld omtrent kontakten tussen de praktijk en de primaire opleidingen. Verondersteld wordt, dat de intensiteit van die kontakten iets kan zeggen over de gronden waarop visies van mentoren en ploegkommandanten op de opleiding gebaseerd zijn. Bij nauw kontakt tussen opleiding en praktijk zal ten eerste de waardering van het pakket dat de cursus biedt meer op de realiteit afgestemd zijn. Ten tweede kunnen praktijkfunctio- narissen hun wensen over de optimale voorbereiding van jonge agenten/ wachtmeesters dan beter terugkoppelen naar de scholen, wat de prak- tische bruikbaarheid van het opleidingspakket ten goede zal komen.

Ruim de helft van de ondervraagden geeft te kennen dat er sprake is van enig contact met de scholen, maar de meeste kontakten die er zijn beperken zich tot gemiddeld een paar keer per jaar.

Het initiatief hiertoe wordt in de ogen van de mentoren en ploegkommandanten meestal genomen door het korps of de groep, waarna de kontakten voornamelijk onderhouden worden door de korpsleiding, en in een aantal gevallen door een afdeling Personeelszaken of een speciaal daartoe aangewezen funktionaris.

Men vindt kontakten met de opleidingsscholen wel belangrijk. Bijna een derde van de respondenten acht deze zelfs zeer belangrijk.

Tamelijk grote verschillen vinden we tussen gemeentelijke korpsen en de rijkspolitie. Bij eerstgenoemde korpsen wordt veel vaker het bestaan van kontakten genoemd; vooral ploegkommandanten maken melding van een hogere kontaktfrekwentie. Ook vinden ploegkommandanten van de gemeentepolitie het bestaan van een relatie tussen opleiding en praktijk belangrijker dan hun kollega's bij de rijkspolitie.

Toch kent de rijkspolitie per distrikt een adjudant-koördinator opleiding en vorming die onder meer als schakel tussen school en praktijk funktioneert. Naar de mening van de onderzoekers een konstruktie die misschien in de toekomst - met de volledige invoering van de groepsgewijze begeleiding - meer haar vruchten af zal werpen dan terugkoppeling vanuit de praktijk naar de opleiding.

V.3. Waardering van de primaire politie-opleiding

Na kennis gemaakt te hebben met de visies van de mentoren en ploegkommandanten op inhoud en opzet van de primaire opleidingen, volgt hier hun waardering ervan op een aantal punten die de onderzoekers relevant voorkwamen.

algemene tevredenheid met opl.
(M39/P30)

Gemiddeld zijn mentoren die aan het onderzoek deelnamen niet tevreden maar ook niet ontevreden met de mate waarin de huidige primaire opleidingen de aspiranten voorbereiden op hun taak als agent/wachtmeester.

Ploegkommandanten zijn hieromtrent iets gunstiger in hun mening.

Die respondenten die expliciet ontevreden zijn, geven als redenen op:
- de opleiding is te theoretisch, te weinig praktisch en onvoldoende op de praktijk afgestemd

- in het pakket dat de scholen bieden, ontbreken sociale vaardigheden, kennis van maatschappelijke problemen en achtergronden
- de opleiding is niet meer "bij"; loopt achter bij maatschappelijke ontwikkelingen die mede het politiewerk bepalen; docenten lopen achter.

Het tweede bezwaar sluit aan bij de resultaten op pagina 56.

Daar zagen we dat volgens de respondenten de primaire opleiding te weinig aandacht besteedt aan sociale vaardigheden.

geschiktheid
adspiranten
(M52/P46)

De meeste mentoren en ploegkommandanten vinden de gemiddelde agent/wachtmeester even geschikt voor het politiewerk als vroeger, met een lichte tendens naar "geschikter", vooral bij mentoren.

plezier in
de opl.
(M50/P44)

Ook zou de leerling evenveel plezier in zijn opleiding hebben als vroeger, zij het dat mentoren hieromtrent wat meer onderling verschillen in hun mening.

8 uitspraken
opleiding
(M54/P49)

Voor een algemene evaluatie van de opleiding werd tenslotte nog een achttal uitspraken aan de groepen voorgelegd (zie tabel M54/P49). De antwoorden op deze vragen konden variëren van "helemaal mee eens" tot "helemaal niet mee eens". Gemiddeld eens is men het met de stellingen:

- "als de opleiding langer duurde zou de agent/wachtmeester beter op zijn taak voorbereid zijn"
- "de opleiding van de adspirant moet er vóór alles op gericht zijn hem de praktische vaardigheden bij te brengen die hij nodig heeft bij zijn dagelijkse werk"
- "de opleiding zou meer aandacht moeten schenken aan bepaalde groepen in onze samenleving die de politie problemen kunnen geven".

Oneens daarentegen is men het overwegend met de uitspraken:

- "omdat het politiewerk in feite toch neerkomt op het controleren van mensen en flink optreden, is het niet nodig dat de opleiding veel doet aan maatschappelijke en persoonlijke vorming"
- "in de opleiding leert men goed hoe men met mensen om moet gaan"
- "in de opleiding krijgt men een beeld van het politiewerk dat goed klopt met de werkelijkheid".

Bij twee uitspraken lijkt het alsof de stemmen staken: de spreiding

in antwoorden is hier nogal groot. Kennelijk variëren de waarderingen hier vrij sterk. Het betreft de stellingen:

- "de eisen die de school aan de adspirant stelt, zijn totaal anders dan de eisen die het korps aan hem stelt"
- "veel van wat de agent/wachtmeester heeft geleerd, is hij al vergeten als hij het in de praktijk moet toepassen".

De onderzoekers veronderstellen dat praktijkmensen - ook gezien het gebrek aan contacten met de primaire opleidingen - toch een vrij diffuus beeld van het opleidingspakket als totaal hebben. Zij zijn wellicht dan ook niet in staat goed te beoordelen wat de adspirant "vergeten" is, en wat hij nooit geweten heeft. Wel signaleert men expliciet lakunes in de opleiding, met name daar waar het praktisch optreden en sociale kennis en vaardigheden betreft, maar of de respondenten dit wijten aan gebrekkige voorbereiding door de scholen of aan het feit dat juist deze onderdelen bijzonder moeilijk overdraagbaar zijn, is niet duidelijk.

referentie-
kader
(M49/P43)

In hun waardering van de primaire opleiding geven de ploegkommandanten te kennen dat hun meningen het meest overeenkomen met die van hun kollega-brigadiers/opperwachtmeesters. Ook richt een deel zich op mentoren; een nog kleiner aantal op agenten/wachtmeesters. Mentoren zijn van mening dat hun visie even vaak overeenkomt met die van agenten/wachtmeesters als met hun kollega-mentoren. Zij vermoeden dus - meer dan de ploegkommandanten - dat hun pupil er net zo over denkt als zij zelf. Gezien de hogere intensiteit van het contact tussen mentor en pupil, lijkt dit gegeven heel aannemelijk. Tussen ploegkommandant en pupil zal de afstand vermoedelijk wat groter zijn.

wensen
opleiding
(M55/P50)

De slotvraag luidde, of men in eigen woorden nog speciale wensen wilde opschrijven met betrekking tot de primaire opleiding. Bijna driekwart van de mentoren voldeed aan dit verzoek; van de kant van de ploegkommandanten gaf ruim een derde antwoord. Dit gegeven alleen al komt overeen met de geringere mate van tevredenheid van mentoren met de primaire opleiding (zie hierboven M39/P30). Samengevat kunnen de wensen van de deelnemers in de volgende categorieën weergegeven worden (in volgorde van belangrijkheid):

- de opleiding is te theoretisch en zou meer op de praktijk afgestemd moeten worden
- de opleiding duurt te kort, is een stoomkursus
- lakunes doen zich vooral voor op het gebied van omgang met het publiek, sociale vaardigheden, inzicht in maatschappelijke ontwikkelingen
- het gebrek aan stages wordt als een belangrijk gemis ervaren; stage-ervaringen zouden in de opleiding teruggebracht en besproken dienen te worden
- de aankomende agenten/wachtmeesters zijn te jong, missen een stuk levenservaring en verstoren daarmee het evenwicht in de korpsen
- konkrete lakunes in het cursusprogramma zijn
 - . behandelen van verkeersongevallen, kennis van verkeerswetgeving
 - . persoonlijke vorming die met name de zelfstandigheid vergroot
 - . het kunnen invullen van processen-verbaal
 - . het maken van oproepingen
 - . typevaardigheid
 - . praktisch politie-optreden
 - . schieten en zelfverdediging
 - . rijvaardigheid
 - . kennis van bevoegdheden
 - . kennis van vreemde talen

Een enkele keer wordt nog genoemd:

- docenten zouden regelmatig terug moeten naar de praktijk voor een eigen stage
- meer overleg tussen scholen en korpsen
- de opvang van de adspiranten in de korpsen is slecht vanwege te korten aan begeleiders
- de stof voor het B-diploma in de primaire opleiding behandelen.

V.4. Samenvatting

In dit hoofdstuk werden meningen van praktijkfunktionarissen beschreven over inhoud en opzet van de primaire politie-opleidingen. Ook konden wensen kenbaar gemaakt worden omtrent eventuele aanvullingen of veranderingen in de voorbereiding van de jonge agent/wachtmeester.

inhoud

De meest belangrijke onderdelen van de opleiding blijken praktisch politie-optreden, verkeers- en strafrecht, initiatief en zelfstandigheid, het kunnen leggen van goede kontakten met het publiek en Nederlandse taal.

Het ontbreekt op de scholen niet aan aandacht voor verkeers- en strafrecht. Maar de overige onderdelen, en met name sociale vaardigheden en rapporten/processen-verbaal komen er bekaaid af in de ogen van mentoren en ploegkommandanten. Wel besteedt de school veel aandacht aan gehoorzaamheid aan superieuren, bijzondere wetten, staatsinrichting en burgerlijk recht, stipte navolging van wetten en organisatie van de politie.

Alle onderdelen die het accent leggen bij de bevoegdheden van de politie. De deelnemers aan dit deelonderzoek schikken ze juist bij de minst belangrijke onderdelen.

De mentorbegeleiding blijkt volgens de antwoorden meer aandacht te geven aan gehoorzaamheid aan superieuren, net uiterlijk en korrek optreden, verkeer, navolging van wetten, organisatie van de politie, rapporten/processen-verbaal en kennis van hulpverlenende instanties. Onderdelen die samengevat kunnen worden onder het begrip ambtelijke vorming. Evenmin als bij de primaire opleiding kan de mentorbegeleiding voldoende aandacht besteden aan onder meer praktisch politie-optreden, sociale kennis en vaardigheden en kennis van vreemde talen. De meeste onderdelen kunnen het beste binnen het kursuspakket blijven, vinden de respondenten. Een uitzondering wordt gemaakt voor de sociale vaardigheden, kennis van instanties en praktisch politie-optreden. De meningen hieromtrent zijn nogal verdeeld. Mentoren zouden deze onderdelen een plaats willen geven in de begeleidingsperiode; ploegkommandanten daarentegen vinden dat dit door praktijkervaring opgedaan zou moeten worden.

Bovendien duiken de sociale kennis en vaardigheden weer op bij de vraag welke vakken nog meer aan de primaire opleidingen zouden moeten worden toegevoegd. Kennelijk wordt impliciet gedacht aan een theoretische voorbereiding op school gevolgd door praktische oefening in de mentorbegeleiding. Dit vraagt om een bijzonder goede en intensieve afstemming tussen opleiding en praktijk, menen de onderzoekers.

Tenslotte kan omtrent deel V.1. nog opgemerkt worden, dat zich herhaaldelijk accentverschillen voordoen tussen rijks- en gemeentepolitie. Kennelijk lopen de taken van beide soorten korpsen toch zodanig uiteen, dat al tijdens de voorbereidingsperiode andere prioriteiten gesteld moeten worden, met name op het gebied van wetskennis en kennis van onderzoekstechnieken.

opzet

De visies omtrent de opzet van de primaire opleiding samenvattend, zien we dat men deze tamelijk zwaar vindt, te kort, en dat de discipline er strenger gevonden wordt dan in de korpsen zelf. Over de betekenis van het internaat lopen de meningen nogal uiteen. Als grootste voordeel noemt men de voorbereiding op het contact met kollega's. Belangrijkste nadeel daarentegen is de geïsoleerde positie van de adspirant ten opzichte van gezin en samenleving.

Stages - die momenteel nog niet algemeen vanuit alle opleidingsscholen plaatsvinden - worden heel belangrijk gevonden. Men denkt daarbij aan een periode van een week in de vierde maand van de cursus, gevolgd door twee weken in de achtste maand.

Over de opleiding Mobiele Eenheden zijn de respondenten tamelijk gevarieerd in hun meningen. Als grootste voordeel ziet men, dat de vaardigheden die deze opleiding bijbrengt nodig zijn bij het functioneren in het korps of de groep. Een belangrijk nadeel echter is de hinderlijke onderbreking van de mentorperiode, wanneer de M.E.-opleiding niet direct na afsluiting van de primaire opleiding volgt. Kontakten tussen opleidingsscholen en praktijk worden vaker gemeld vanuit gemeentelijke korpsen dan door de respondenten van de rijkspolitie.

In hun algemene waardering van de opleiding als voorbereiding op de praktijk neemt men een middenpositie in: niet positief maar ook niet negatief.

Kombineren we de antwoorden op de acht uitspraken over de opleiding met wensen in eigen woorden hieromtrent, dan worden de meeste van de bovenbeschreven resultaten nog eens bevestigd:

- . de cursusduur is te kort
- . de opleiding is te theoretisch, het beeld dat bij de adspirant gevormd wordt is onvoldoende op de praktijk afgestemd
- . de programma's van de scholen lopen achter bij maatschappelijke

- ontwikkelingen en veranderingen in de korpsen
- . te weinig wordt gedaan aan maatschappelijke kennis en vorming, en aan sociale vaardigheden
 - . de stages zouden beter opgezet moeten worden
 - . adspiranten zijn te jong en verstoren het evenwicht in de korpsen.

VI. KONKLUSIES EN AANBEVELINGEN

Bij de opzet van het onderzoek gingen de onderzoekers ervan uit, dat de visie op de primaire politie-opleiding sterk bepaald zal zijn door het beeld omtrent de algemene uniformdienst dat diverse groeperingen bij de politie hebben. Ook zal dat beeld richting geven aan de meningen over de meest gewenste opvang van de jonge agent/wachtmeester bij zijn entree in het korps of de groep.

Deze veronderstellingen hebben geleid tot de volgende drie hoofdvragen in dit deelonderzoek:

1. Hoe zien mentoren en ploegkommandanten de inhoud van de algemene uniformdienst? (IV)
2. Wat is hun opvatting omtrent de toereikendheid van de voorbereiding op de verschillende onderdelen van dit werk? (V)
3. Welke vormen van opvang kennen korpsen en groepen zoal? (I en III) (Per hoofdstuk werden steeds aan het eind de belangrijkste resultaten samengevat.)

Deze drie vraagstellingen zullen in dit hoofdstuk als kader dienen om voorlopige konklusies en aanbevelingen te presenteren. Zij dragen geen definitief karakter, omdat ten tijde van de rapportage van dit deelonderzoek vergelijking met de andere deelonderzoeken - onder aspiranten, docenten en jonge agenten/wachtmeesters - nog plaats moest vinden.

Visies op de algemene uniformdienst

Het beeld dat mentoren en ploegkommandanten hebben van de werkzaamheden in de algemene uniformdienst wordt mede gevormd door twee aspecten: de frequentie waarmee bepaalde taken zich aandienen in de praktijk, en hun opvatting over typisch politiewerk.

Vaak voorkomende werkzaamheden blijken verkeer, surveillance en hulp- en dienstverlenende activiteiten. De spreiding in antwoorden is hier groot; een teken dat de situatie per korps vermoedelijk nogal verschilt.

Tot taken die typisch tot het politiewerk behoren, rekent men verkeer, surveillance en misdadbestrijdende werkzaamheden. In tegen-

stelling tot de resultaten op de vraag naar de frekwentie van taken, lopen de antwoorden hier minder uiteen.

Bij typisch politiewerk leggen mentoren en ploegkommandanten kenmerkend het accent bij de bevoegdheden van de politieman: deze onderscheiden hem van de andere burgers. Bij hulp- en dienstverlening spelen deze bevoegdheden meer een ondergeschikte rol. Andere personen en instanties - mits bereikbaar voor en bekend bij het publiek - kunnen een groot aantal van dit soort taken voor hun rekening nemen.

De politie is hierbij niet uniek als enige groepering, die deze hulp kan bieden. Wel is zij vaak de eerste die met de hulpvraag vanuit de burgerij gekonfronteerd wordt. Bij de rijkspolitie lijkt dit met name het geval te zijn.

Binnen de korpsen worden agenten/wachtmeesters vooral ondersteund in de taken die men meer tot het typische politiewerk rekent. En wel via de richtlijnen bij het optreden, en kontakten met instanties, met name op het gebied van ongevallen en brand.

In het bijzonder bij de hulp- en dienstverlenende activiteiten wordt zelfstandig optreden van de agent/wachtmeester gevraagd wegens het veelal ontbreken van richtlijnen bij deze onderdelen van de uniformdienst. Ondersteuning op dit - eigenlijk vaak beroepsvreemde terrein - via kontakten met de daartoe aangewezen instanties blijkt niet toereikend, en wordt wel gewenst. Hierbij kan nog het gegeven worden vermeld dat de agent/wachtmeester, volgens de respondenten, zijn taak in hoge mate van autonomie uitvoert.

Visies op de primaire opleiding en de (mentor)begeleiding

Verondersteld mag worden, dat mede vanuit het beleid aangegeven wordt welke taken onder typisch politiewerk worden gerekend. Van daar uit kunnen dan vervolgens leerdoelen worden afgeleid voor de opleiding van de agent/wachtmeester.

Onderzoek kan de bouwstenen aandragen om het beleid te ondersteunen bij de bepaling van de leerdoelen. Vervolgens kan het resultaat van de opleiding geëvalueerd worden in termen van deze leerdoelen. In dit onderzoek is uitgegaan van de Leidraad waarin de leerdoelen omschreven staan. Ook zijn voor de evaluatie van de opleiding de

visies van praktijkmensen c.q. mentoren en ploegkommandanten gevraagd omtrent de toereikendheid van de opleiding en van de (mentor)begeleiding. De resultaten die werden verkregen zijn de volgende.

opleiding

Meest belangrijke onderdelen van de primaire opleiding vinden mentoren en ploegkommandanten praktisch politie-optreden, wetskennis, initiatief en zelfstandigheid, omgang met het publiek en Nederlandse taal. Het effect van de voorbereiding van de scholen wordt het sterkst ervaren bij onderdelen die de bevoegdheden van de politie betreffen, lichamelijke vaardigheden en sommige technische vaardigheden, zoals schieten en hantering van de wapenstok. Kortom, een programma dat sterker aansluit bij de taken die men tot het typische politiewerk rekent, dan bij werkzaamheden waarmee agenten/wachtmeesters frekwent gekonfronteerd worden in de praktijk.

Lakunes liggen vooral op het gebied van praktisch politie-optreden, sociale vaardigheden, kennis van psychologische problemen en talen.

(mentor)
begeleiding

De (mentor)begeleiding daarentegen heeft volgens de respondenten met name een inbreng bij het aanleren van gehoorzaamheid aan superieuren, net uiterlijk en korrekkt optreden, verkeer, navolging van wetten, organisatie van de politie en schriftelijk werk.

De adspirant wordt in deze periode dus hoofdzakelijk ambtelijk gevormd.

De lakunes in de begeleiding zijn overwegend hetzelfde als die bij de scholen.

Wegens gebrek aan richtlijnen en speciale programma's voor de opvang van de jonge agent/wachtmeester is de begeleiding tamelijk verschillend per korps of groep; in sommige korpsen zal meer verdieping mogelijk zijn dan in andere. Ook zullen accentverschillen optreden in de hoeveelheid aandacht voor de diverse aspecten van de algemene uniformdienst.

Konkluderend kan gesteld worden, dat bij de voorbereiding en ondersteuning van de agent/wachtmeester in de algemene uniformdienst het accent ligt bij ambtelijke vorming en kennis van wetten en bevoegdheden. Het praktische politie-optreden en de sociale vaardigheden - nodig bij contacten met het publiek vooral in hulp- en dienstverlenende situaties - blijken in een soort niemandsland te liggen. Zowel de mentoren als de ploegkommandanten signaleren lakunes op dit gebied. Noch de primaire politie-opleiding, noch de mentorbegelei-

ding kunnen in voldoende mate de adspirant hierop voorbereiden.

De opleiding en opvang als geïntegreerd leerproces

Het deelonderzoek levert een aantal konklusies op omtrent de toereikendheid van de voorbereiding van de agent/wachtmeester. Ook is de vraag gesteld: Waar zou de aspirant de diverse onderdelen van het vak het beste kunnen leren en oefenen?

Om deze vraag te beantwoorden moet onderscheid gemaakt worden tussen de inhoud van hetgeen geleerd moet worden en de situatie waarin dat het meest optimaal kan gebeuren.

Hoewel mentoren en ploegkommandanten hieromtrent een grote spreiding in antwoorden aan de dag leggen, kan als globale konklusie gesteld worden dat vooral sociale vaardigheden en praktisch politie-optreden beter in de praktijk c.q. mentorperiode geleerd zouden kunnen worden dan in de primaire opleiding.

De onderzoekers willen hierbij wat langer stilstaan.

Opleidingsschool en (mentor)begeleiding bieden de agent/wachtmeester verschillende situaties waarin hij zich op onderdelen van zijn toekomstige taak kan voorbereiden.

De primaire opleiding draagt vooral kennis omtrent wetgeving en bevoegdheden rechtstreeks over, waarbij een meer theoretisch accent gelegd wordt. Ook biedt zij de adspirant tot op beperkte hoogte gelegenheid bepaalde vaardigheden te oefenen in een simulatie, zoals praktisch politie-optreden.

Tijdens de mentorbegeleiding kan de agent/wachtmeester bijvoorbeeld de meer kontaktuele vaardigheden leren rechtstreeks in het kontakt met het publiek.

Welke leersituatie optimaal is bij de diverse onderdelen van de opleiding is sterk afhankelijk van de inhoud ervan. Een bepaalde opeenvolging van de situaties kan het leereffekt nog vergroten. Bijvoorbeeld: overdracht van theorie → ontdekken door zelf doen → evaluatie → oefening in de praktijk → evaluatie en bijsturing.

De verschillende onderdelen van de voorbereiding waarin de adspirant momenteel gevormd wordt, zijn:

- primaire opleiding

- opleiding Mobiele Eenheden
 - (mentor)begeleiding bij de entree in het korps of de groep.
- Sporadisch is sprake van stages tijdens de primaire opleiding.

Deze onderdelen kunnen niet allemaal dezelfde leersituaties bieden. Reële oefening in de praktijk is op de primaire opleidingsscholen vrijwel onmogelijk. Meer theoretische overdracht van kennis zal daarentegen in de mentorbegeleiding weinig aan bod komen.

De onderzoekers bepleiten een doelbewuste integratie van verschillende leersituaties in één opleidingsproces. Het is de vraag in hoeverre primaire opleiding en (mentor)begeleiding momenteel gezien worden als één leerproces waarin de aspirant wordt opgeleid tot zelfstandig funktionerend politiemans. (De huidige politie-opleiding heet immers niet voor niets "primair".)

De onderzoeksresultaten leren dat de leersituaties zo gescheiden zijn, dat zij elkaar niet systematisch kunnen ondersteunen. Contacten tussen opleiding en praktijk zijn - naar de mening van mentoren en ploegcommandanten - onvoldoende. Bijsturing van de opleidingsdoelen op grond van bijvoorbeeld maatschappelijke ontwikkelingen zal waarschijnlijk moeilijk zijn. Terugkoppeling van de toereikendheid van de opleiding naar de praktijk vindt niet steeds rechtstreeks plaats.

Bekijken we nu de verschillende leersituaties afzonderlijk met het oog op mogelijke ontwikkelingen die bij kunnen dragen tot een geheel van op elkaar afgestemde leer- c.q. vormingsperioden.

primaire
opleiding

De primaire opleiding kent hoofdzakelijk theoretische overdracht en simulatie als leersituatie. In iets mindere mate ook oefening in een reële situatie daar waar het contact met kollega's betreft in de internaatssfeer.

Tijdens de eenjarige cursus wordt een basispakket meegegeven dat - blijkens de antwoorden van praktijkfunktionarissen - het accent legt bij kennis van wetten en bevoegdheden. Weliswaar wordt sinds kort bijna twee keer zoveel tijd besteed aan maatschappelijke en persoonlijke vorming. Maar een reële confrontatie met het eigen gedrag in de omgang met het publiek bijvoorbeeld kan de school niet bieden. Het is - volgens de onderzoekers - dan ook de vraag of de primaire opleiding recht gedaan wordt door haar lakunes toe

te schrijven op het gebied van praktisch politie-optreden en sociale vaardigheden. Beide kunnen beter geoefend worden in direkt kontakt met het publiek, en dus in stages of mentorperiode. Voorafgaande theoretische overdracht en simulatie blijven echter noodzakelijk.

Oefening van vaardigheden - al tijdens de primaire opleiding - kan beter plaats vinden tijdens een stageperiode: een grote wens van mentoren en ploegkommandanten. Het leerdoel dient hier voorop te staan. Tijdens de stage kunnen adspiranten de theoretische kennis die zij op school opdeden toetsen aan de praktijk. Eerste voorwaarde hierbij achten de onderzoekers dat landelijk een aantal grondprincipes gedeeld wordt, net zoals de opleidingsscholen hun leerdoelen globaal ontleen aan de Leidraad. De uitwerking van deze grondprincipes kan dan naar eigen inzicht per korps of per groep plaats vinden.

Ontbreken deze grondprincipes, dan zullen de adspiranten willekeurig uiteenlopende accenten in hun stageperiode meekrijgen. De primaire opleidingen moeten dan maar zien hoe zij hier verder op voortbouwen. Een hieruit voortvloeiende voorwaarde is volgens de onderzoekers verbetering van de kontakten tussen opleidingsscholen en korpsen, om gezamenlijk de globale inhoud van de stages te kunnen bepalen. Een bureau Opleiding en Vorming in de korpsen zou hierbij een belangrijke rol kunnen vervullen.

De stageperiode kan tevens een plaats zijn voor docenten van de primaire opleidingsscholen om bij te tanken, gezien de kritiek van praktijkfunktionarissen dat zij niet op de hoogte zijn van de jongste ontwikkelingen in de korpsen.

Analoog aan de gedachte van een geïntegreerd leerproces zoals dat hierboven beschreven werd, waarin systematisch verschillende leer-situaties elkaar afwisselen, zal nagegaan moeten worden welk basispakket aan kennis en vaardigheden de adspirant vanuit de school mee zal moeten krijgen, voordat hij aan de stage kan beginnen. Bekeken zou kunnen worden welke onderdelen minder prioriteit zouden kunnen krijgen, opdat aan andere belangrijke onderwerpen meer aandacht besteed kan worden.

Omdat veel mentoren en ploegkommandanten de Mobiele Eenheden opleiding een hinderlijke onderbreking noemen van de begeleiding van

de jonge agent/wachtmeester, kan dit onderdeel wellicht beter geïntegreerd worden in de primaire opleiding zelf. Het feit, dat een aantal korpsen deze opleiding zelf verzorgt, zal deze maatregel niet vergemakkelijken. Toch verdient het idee overweging, opdat de korpsen de adspirant helemaal "afgeleverd" krijgen vóór de start van de oriëntatie in eigen korps of groep. Vooral op de ordehandhavende taken kunnen adspiranten tijdens deze periode worden voorbereid.

mentor-
periode

De mentorperiode geeft de adspirant onder meer wat de primaire opleidingsscholen hem niet kunnen bieden: hij oefent een aantal vaardigheden in de reële praktijksituatie.

Meer dan momenteel het geval is, zouden echter het pakket dat de mentorperiode verzorgt en de theoretisch gerichte opleidingsscholen inclusief stages op elkaar afgestemd dienen te worden, zodat overzicht over en continuïteit tijdens het gehele vormingsproces bevorderd worden. Pas dan kan gesproken worden van een voorbereiding van de agent/wachtmeester die doelgericht, bewust en systematisch plaatsvindt. Ook kan dan een duidelijke keus gemaakt worden voor het doel van de mentorbegeleiding: of het accent ligt primair bij het aanleren van kennis en vaardigheden, of de nadruk ligt op het uit te voeren werk. Staat het opleidingsdoel voorop, dan biedt dat onder meer de mogelijkheid om in samenspraak met de primaire opleiding themagericht de aldaar geleerde theorie door praktische oefening te laten volgen. Ligt het accent daarentegen meer bij meewerken, dan krijgt de opvang meer het karakter van praktijkbegeleiding: de pas beginnende agent/wachtmeester wordt op weg geholpen in het dagelijkse werk. Het leerproces wordt daarbij veel meer aan situationele omstandigheden overgelaten, evenals aan de kwaliteit van de individuele opvang die de mentor zijn pupil kan bieden.

Met name bij begeleiding waarbij het leerdoel voorop staat, zou - volgens de onderzoekers - aan voorwaarden voldaan moeten worden zoals: goede selectie en voorbereiding van mentoren/begeleiders, invoering van richtlijnen en speciale programma's voor de pupil, zo mogelijk groepsgewijze begeleiding waarbij de grotere korpsen de opvang voor de kleinere voor hun rekening kunnen nemen. En tenslotte de mogelijkheid van systematische terugmelding van ervaringen met opleidingsresultaten aan de scholen.

Hoewel het Korps Rijkspolitie ten tijde van het onderzoek de groepsgewijze begeleiding voor een deel al ingevoerd had in de lijn van bovengenoemde aanbevelingen, was hiervan in de antwoorden van mentoren en ploegkommandanten niet veel waarneembaar. Mogelijk heeft dit zijn oorzaak in het niet-representatieve karakter van dit deelonderzoek. Door toeval kunnen net die begeleiders buiten het onderzoek gebleven zijn die met de nieuwe opzet reeds ervaring opdeden.

ondersteuning vanuit korpsen

Al zouden opleidingsscholen en mentoren/begeleiders de jonge agent/wachtmeester een optimale voorbereiding op zijn taak kunnen bieden, dan nog zal hij waarschijnlijk met taken gekonfronteerd worden waarop hij noodgedwongen en min of meer onvoorbereid zal moeten reageren. Taken vooral die niet in ieder korps tot typisch politiewerk gerekend worden, zoals crisisinterventie en hulp bij ingewikkelde gevallen.

De kwaliteit van de reactie van de individuele politieman op deze taken zal mede afhankelijk zijn van het korpsbeleid hieromtrent: verwijst men in deze gevallen naar de "afdeling jammer" (afschepen ')), of weet de agent/wachtmeester zich gesteund door maatregelen binnen het korps die een adequate hantering van dit soort taken helpen bevorderen? Bij deze ondersteuning denken de onderzoekers onder meer aan twee mogelijkheden.

Ten eerste kan een korps of groep het samenwerkingsbeleid met bepaalde instanties op het gebied van hulp- en dienstverlening meer actief ontwikkelen. Het invoeren van deze instanties zal de politieman minder moeite kosten wanneer men wederzijds kennis heeft gemaakt en bekend is met elkaars werkwijze en problemen. Ten tweede is het mogelijk om de uitvoerende politieman in zijn functioneren te ondersteunen door het bieden van bijvoorbeeld de mogelijkheid tot consultatie van terzake deskundigen, of door het invoeren van wijkagenten bij die voorvallen die in het randgebied van de politietaak liggen.

Welke leersituatie ook gekozen wordt bij de voorbereiding van de

') Zie A. Holtrop, "Een half jaar politiepraktijk" in Vrij Nederland, 13 mei 1978, Kleurkatern pp. 28-29.

agent/wachtmeester, duidelijk zal zijn dat veel van het welslagen afhangt van de kontakten tussen scholen en praktijk. Vanuit de gedachte, dat een aspirant na één jaar niet klaar is om zelfstandig te functioneren, zal het gehele leerproces in een geïntegreerd programma plaats moeten vinden, wil men voorafgaande leereffekten ondersteunen en versterken.

Bijkomend voordeel van integratie van opleiding en vorming op de scholen en in de korpsen is het feit, dat maatschappelijke ontwikkelingen en daaruit voortvloeiende veranderingen in de korpsen tijdig en systematisch aan de primaire opleidingen doorgegeven worden, opdat bijsturing van het programma mogelijk wordt. Dit is eigenlijk niet zozeer een voordeel maar veeleer een noodzaak, wil de politie aanspraak kunnen blijven maken op het adequaat vervullen van haar belangrijke maatschappelijke functie.

Aanbevelingen als deze zijn vrij makkelijk gedaan. De onderzoekers zijn zich er echter van bewust dat herziening van het totale programma van opleiding en begeleiding in de praktijk niet eenvoudig te realiseren zal zijn. Bovenstaande konklusies en aanbevelingen zijn geen recept hiervoor. Mogelijk kunnen ze echter als uitgangspunt dienen bij de ontwikkeling van inzichten in de meest gewenste vormen van opleiding en ondersteuning van het politiepersoneel.