

‘Ik hou het hier wel uit, hoor’



# ‘Ik hou het hier wel uit, hoor’

*Mentale weerbaarheid binnen de districtsrecherche*

*dr. Henk Sollie*

In opdracht van:  
Programma Politie & Wetenschap

Omslagbeeld:  
Tymo Grijpma

Ontwerp:  
Mediaeval Tekst en Vorm & Martien Frijns

ISBN: 9789012403375  
NUR: 600

Realisatie:  
Sdu, Den Haag

© 2018 Politie & Wetenschap, Den Haag; Twynstra Gudde, Amersfoort

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opname of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16b Auteurswet 1912 juncto het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Publicatie- en Reproductierechten Organisatie (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

No part of this publication may be reproduced in any form, by print, photo print or other means without written permission from the authors.

---

# Inhoudsopgave

1	Inleiding	7
1.1	Belastende situaties in het politiewerk	8
1.2	Het weerbaarheidsparadigma: van klachten naar krachten	9
1.3	Mentale weerbaarheid binnen de opsporing	12
1.4	Doelstelling en onderzoeksvragen	13
1.5	Theoretische uitgangspunten	15
1.6	Gefaseerde onderzoeksaanpak	16
1.7	Leeswijzer	22
2	Districtsrechercheurs en hun werkervaringen	23
2.1	De motivatie voor dit werk	23
2.2	De uitvoering van opsporingsonderzoeken	29
2.3	Het team en de werkcultuur	43
2.4	Ervaren welzijn en loopbaanperspectief	53
2.5	Resumé	57
	Intermezzo I	59
	Dagboek van een onderzoeker	
3	Districtsrechercheurs en hun mentale weerbaarheid	79
3.1	Belastende werksituaties voor rechercheurs	79
3.2	Copingstrategieën en hulpbronnen van rechercheurs	82
3.3	In perspectief: vergelijking tussen opsporingsdisciplines	93
3.4	Resumé	102

	<b>Intermezzo II</b>	<b>103</b>
	Teamleiders aan het woord	
<b>4</b>	<b>Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>115</b>
4.1	Overzicht van de belangrijkste bevindingen	115
4.2	Implicaties van deze studie	122
4.3	Suggesties voor vervolgonderzoek	129
4.4	Tot slot	130
	<b>Literatuur</b>	<b>133</b>
	<b>Bijlagen</b>	<b>141</b>
1	Interviewprotocol	141
2	Codeboek	145

## Inleiding

‘Guus van der Klaauw doet deze maandagochtend de briefing [bij de districts-recherche]. “Het is in het weekeinde niet echt druk geweest,” zegt hij. Iemand heeft zijn vriendin in elkaar geslagen. De “gozer” wordt nog gezocht. Ook wordt er aandacht gevraagd voor een man die zijn geld verdient met het permanent jatten van fietsen. “Als jullie hem vinden, mag hij meteen naar binnen.” [...] Twee uur later staat Van der Klaauw aan het bureau van twee rechercheurs. “Ik heb een verhangings.” In Benoordenhout heeft een hoogbejaarde vrouw zich in haar woning opgehangen. De recherche moet bekijken of er geen verdachte omstandigheden zijn: is het zelfmoord of moord? Voor de stoep van de woning is het een oploople van burens, buurtagenten en collega’s van de forensische opsporing. Het slachtoffer wilde volgens de burens al langere tijd uit het leven stappen. Sinds het overlijden van haar echtgenoot in april was ze depressief. De vrouw was twee weken geleden opgenomen toen ze haar polsen had doorsneden. Vooralsnog wijst niets op een misdrijf. Maar de recherche gaat, na telefonisch overleg met de officier van justitie, de woning binnen voor onderzoek. Is er een afscheidsbrief? Zijn er braaksporen? Alles wijst uiteindelijk op suïcide. “Het is het seizoen. De blaadjes vallen,” zegt een agent later bij een kroket in de politiekantine. Er waren de afgelopen week al drie zelfmoorden in het district. Het zijn gebeurtenissen die lang op het netvlies van een politieman kunnen blijven plakken.’<sup>1</sup>

Voorliggende studie gaat in op de vraag hoe het gesteld is met de mentale weerbaarheid van districtsrechercheurs. Hoe ervaren deze politiefunctionarissen de uitvoering van hun opsporingstaken? Wat motiveert hen om dit werk te doen? Ervaren zij belastende werkomstandigheden en maken zij ingrijpende gebeurtenissen mee? En zo ja, hoe doen die zich voor en, belangrijker nog, kan een rechercheur zich ertegen beschermen? Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de factoren die de mentale weerbaarheid van districtsrechercheurs

<sup>1</sup> Dit tekstfragment is afkomstig uit: *NRC Handelsblad*, ‘Rechercheren is selecteren’, 28 oktober 2016, artikel geschreven door M. Haenen.

beïnvloeden. Oftewel, wat stelt deze rechereurs in staat om dit type opsporingwerk op een goede wijze uit te voeren ondanks belastende situaties en ingrijpende gebeurtenissen.

Alvorens nader in te gaan op het doel en de opzet van dit onderzoek zal eerst stilgestaan worden bij de aanleiding en context van deze studie. Zo wordt een beknopt overzicht gegeven van de literatuur over belasting in het politiewerk (§1.1), de opkomst van het weerbaarheidsparadigma en de betekenis daarvan voor de politiecontext (§1.2), en het reeds uitgevoerde onderzoek naar mentale weerbaarheid binnen de opsporing (§1.3).<sup>2</sup> In het tweede deel van dit hoofdstuk wordt ingegaan op het doel en de onderzoeksvragen (§1.4) en de theoretische uitgangspunten van deze studie (§1.5). Tevens wordt beschreven hoe deze multimethodische studie is opgezet en uitgevoerd (§1.6). Dit hoofdstuk sluit af met een leeswijzer voor de rest van dit rapport (§1.7).

## 1.1 Belastende situaties in het politiewerk

De vraag welke effecten het uitvoeren van politiewerk heeft op het welzijn van politiefunctionarissen is onderwerp van menig studie.<sup>3</sup> De focus van deze onderzoeken is hoofdzakelijk gericht op het identificeren van negatieve effecten van politiewerk en dan met name bij agenten werkzaam in de surveillance-dienst. De afwezigheid van een gemeenschappelijk theoretisch fundament en eenduidige definities heeft echter tot tegenstrijdige en onduidelijke resultaten geleid (Brown & Campbell, 1994; Webster, 2013). Opvallend is bijvoorbeeld dat sommige onderzoekers politiewerk typeren als een van de meest risicovolle beroepen, terwijl andere beweren dat, hoewel sommige gebeurtenissen die agenten meemaken (extreem) stressvol en traumatisch kunnen zijn, zij niet per definitie meer gezondheidsrisico's lopen dan werknemers in andere beroepen (Brown & Campbell, 1994; McCoy & Aamodt, 2010). Abdollahi concludeert in zijn literatuurstudie dat 'stress in law enforcement is difficult to measure and cannot be attributed to just one factor. In essence, police stress is a complex formula that has many different contributory factors.' (Abdollahi, 2002:3).

---

2 Het eerste deel van dit hoofdstuk (§1.1 tot en met 1.3) is grotendeels, soms letterlijk, ontleend aan het eerste hoofdstuk uit mijn proefschrift. Zie Sollie (2017). Dit onderzoek is namelijk een empirische voortzetting van mijn promotieonderzoek. Voor de leesbaarheid wordt volstaan met deze verwijzing.

3 Zie Sollie (2017) voor een overzicht van de literatuur.



Op hoofdlijnen kunnen de geïdentificeerde stressoren in het politiewerk onderverdeeld worden in twee categorieën: operationele en organisatorische stressoren. Operationele stressoren betreffen ingrijpende en risicovolle gebeurtenissen die men meemaakt tijdens de uitvoering van het politiewerk. Daarbij dient gedacht te worden aan bijvoorbeeld betrokkenheid bij schietincidenten, de confrontatie met slachtoffers en doden (in het bijzonder kinderen) en het optreden in gewelddadige dan wel onvoorspelbare situaties. Hoewel dergelijke potentieel traumatische incidenten (acute stressoren) tot de verbeelding spreken, dient de stress die voortkomt uit routinematige politiewerkzaamheden (daily hassles) niet onderschat te worden (Hart e.a., 1993; Liberman e.a., 2002; Miller, 2009). De tweede categorie stressoren komt voort uit de wijze waarop de werkuitvoering is ingebed. Voornamelijk organisatorische stressoren zijn onder meer het werken in wisseldiensten, inadequaat management, een slechte relatie met de leidinggevende, bureaucratie, onvoldoende administratieve ondersteuning en beperkte middelen (Abdollahi, 2002; Biggam e.a., 1997; Collins & Gibbs, 2003; Kop & Euwema, 2001; Violanti & Aron, 1994).

Waar de aandacht vaak uitgaat naar operationele stressoren in het politiewerk, hebben verschillende studies aangetoond dat organisatorische stressoren sterke voorspellers zijn voor negatieve stressreacties bij politiefunctionarissen (Biggam e.a., 1997; Brown & Campbell, 1990; Brown e.a., 1999; De Soir e.a., 2009; Kop e.a., 1999; Liberman e.a., 2002; Paton e.a., 2009; Van der Velden e.a., 2013; Violanti & Aron, 1993; 1994). Er zijn aanwijzingen dat de voornaamste stressoren binnen de politieprofessie vooral voortkomen uit de werkomstandigheden, zoals onregelmatige werktijden, inadequaat management, een hoge werkdruk en bureaucratische verantwoordingsprocedures (Cooper & Grimley, 1983; Dabney e.a., 2013; Powell e.a., 2013; Storch & Panzarella, 1996). Ook binnen de context van de kinderporno- en forensische recherche in Nederland zijn hier aanwijzingen voor gevonden (Sollie e.a.; 2017).

## 1.2 Het weerbaarheidsparadigma: van klachten naar krachten

De operationele en organisatorische stressoren in het politiewerk zijn gerelateerd aan uiteenlopende gezondheidsklachten. Meerdere studies hebben verbanden gelegd tussen de uitvoering van politietaken en depressie, angstaanval- len, burn-out en posttraumatisch stresssyndroom (Carlier e.a., 1997; Gershon e.a., 2009; Hodgins e.a., 2001; Kop e.a., 1999; Waters & Ussery, 2007). Chronische werkbelasting en ingrijpende gebeurtenissen kunnen op individueel

niveau leiden tot (ernstige) klachten. Voor zover bekend ontbreekt echter solide empirisch bewijs dat politieagenten als beroepsgroep een verhoogd risico lopen op psychosociale klachten. Zo blijkt uit verschillende studies dat agenten in vergelijking tot andere beroepsgroepen niet hoger scoren op gezondheidgerelateerde aspecten als depressie, burn-out en posttraumatische stresssymptomen (Chae & Boyle, 2013; Hart e.a., 1995; Johnson e.a., 2005; Van der Velden e.a., 2013). Een toenemend aantal studies toont zelfs aan dat politiefunctionarissen doorgaans weinig hinder ondervinden van de blootstelling aan potentieel traumatische incidenten (Brunetto e.a., 2012; Galatzer-Levy e.a., 2011; 2013; Johnson e.a., 2005; Powell & Tomryn, 2011; Richardsen e.a., 2006; Van der Velden e.a., 2013). Dit blijkt ook uit twee recente studies onder Nederlandse politiefunctionarissen (Bollen e.a., 2015; Van Beek e.a., 2013). Zo concluderen Van Beek e.a. (2013) dat, hoewel de werkcontext uiteenlopende stressoren bevat, de algemene indruk is dat de gemiddelde Nederlandse politiemedewerker daar geen nadelige gevolgen van ondervindt: zij beschikken over een goede psychosociale gezondheid. Zo blijkt de onderzochte politiepopulatie zeer bevlogen te zijn (hoge scores op vitaliteit en toewijding) en wijkt deze qua scores op burn-out, angst- en depressieklachten niet of nauwelijks af van (inter)nationale vergelijkingsgroepen. De studie van Bollen e.a. (2015) onder Nederlandse familie-rechercheurs komt tot soortgelijke conclusies. Deze gespecialiseerde rechercheurs blijken weinig stress te ervaren door hun researchewerk en goed bestand te zijn tegen de negatieve gevolgen van de regelmatige confrontatie met stresserende gebeurtenissen. Hun bevindingen suggereren dat familie-rechercheurs geen verhoogd risico lopen op het ervaren van werkgerelateerde stress. Dit is volgens de onderzoekers een belangrijke bevinding 'omdat in de literatuur vaak gesuggereerd wordt dat veel medewerkers van de politie kampen met psychische problematiek ten gevolge van hun werk en dat dit een belangrijke oorzaak is van het hoge ziekteverzuim' (Bollen e.a., 2015:64).

Dergelijke resultaten lijken erop te wijzen dat ondanks de belastende omstandigheden waarin politiefunctionarissen werken, men doorgaans in staat is daar op een goede wijze mee om te gaan. Maar hoe doen zij dat; wat maakt hen weerbaar? Een belangrijk uitgangspunt binnen het weerbaarheidsparadigma is dat gezonde reacties op stressvolle gebeurtenissen normaal zijn. Via een dynamisch proces weten mensen zich doorgaans succesvol aan te passen aan belastende omstandigheden (Bonanno, 2012; Reich e.a., 2010). Dit natuurlijke proces wordt door Masten (2001) daarom ook wel getypeerd als *ordinary magic*. Binnen het weerbaarheidsparadigma staan de krachten van de mens centraal en ligt de focus op positieve gezondheid- en welzijnsuitkomsten (Almedom &

Glandon, 2007; Bonanno, 2004; Bonano & Mancini, 2008; Reich e.a., 2010). Confrontaties met stressvolle ervaringen zijn binnen dit onderzoeksparadigma geen automatische voorbode voor negatieve uitkomsten, maar bieden mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en verbeterd functioneren (Tedeschi & Calhoun, 2004).

Mentale weerbaarheid is volgens Reich e.a. (2010) een multidimensioneel concept dat gedefinieerd kan worden als een dynamisch proces tussen interne en externe hulpbronnen dat tot succesvolle aanpassing bij tegenslag leidt.<sup>4</sup> Oftewel, mentale weerbaarheid is geen statische conditie of persoonlijkheidseigenschap, maar een tijdelijke en situationele toestand (zie ook Bonanno & Mancini, 2008). In hoeverre individuen succesvol kunnen omgaan met belastende omstandigheden hangt voor een groot deel af van de op dat moment beschikbare interne en externe hulpbronnen. Persoonlijke eigenschappen en vaardigheden (bijvoorbeeld flexibiliteit en sociale competentie) zijn interne hulpbronnen die het positief functioneren versterken. Externe hulpbronnen (bijvoorbeeld steun van collega's) bevinden zich in de omgeving van een individu en dragen bij aan het op constructieve wijze omgaan met belastende omstandigheden. Dergelijke hulpbronnen kunnen zowel een bufferende werking hebben tegen stressoren als een versterkend effect op eventuele opgedane positieve ervaringen (zie bijvoorbeeld Frederickson e.a., 2003). Met het oog op interventies biedt dit inzicht een alternatief pad door de focus te richten op het vergroten van hulpbronnen in plaats van het, voor zover mogelijk, wegnemen van stressoren (Boermans e.a., 2012).

Zautra e.a. (2010) onderscheiden twee fundamentele componenten in succesvolle aanpassing bij tegenslag: herstel (*recovery*) en bestendigheid (*sustainability*). Met herstel wordt bedoeld op de capaciteit om na de impact van een stressvolle gebeurtenis snel terug te veren naar normaal functioneren, naar het niveau van voor de betreffende gebeurtenis. Dit hoeft niet zonder 'emotionele littekens' te gaan, maar het psychologische, gedragsmatige en emotionele herstel is beter dan verwacht gegeven de omstandigheden. Bestendigheid kan gedefinieerd worden als de mate van stress die iemand kan verdragen zonder dat er fundamentele veranderingen plaatsvinden in iemands welzijn, waardevolle relaties en zijn nastreven van betekenisvolle levensdoelen. Ondanks blootstelling aan ingrijpende gebeurtenissen blijven mensen functioneren op een voor hen betekenisvolle wijze. Naast deze twee elementen wordt in de litera-

---

4 Mentale weerbaarheid wordt op uiteenlopende wijzen gedefinieerd en onderzocht (zie Bogaerts, 2013; Hoijtink e.a., 2011; Kamphuis e.a., 2012; Luthar e.a., 2000; Reich e.a., 2010; Van der Meulen e.a., 2018). In dit onderzoek is aangesloten bij de meest gangbare definitie (zie Sollie, 2017).

tuur nog een derde element van mentale weerbaarheid onderscheiden: persoonlijke groei (*posttraumatic growth*) (Boermans, 2014; Reich e.a., 2010). In feite is dit een vorm van herstel waarbij mensen het niveau van functioneren van voor de betreffende gebeurtenis overstijgen. Een dergelijke persoonlijke groei kan zich bijvoorbeeld uiten in een grotere waardering voor het leven, een toename in zelfvertrouwen en persoonlijke kracht, of in een verandering in prioriteiten en doelen die men wil nastreven in het leven (Tedeschi & Calhoun, 2004; Bollen e.a., 2015).

### 1.3 Mentale weerbaarheid binnen de opsporing

In het voorgaande is op hoofdlijnen beschreven wat binnen de wetenschap bekend is over het welzijn van politiefunctionarissen. Daarbij is ingegaan op de relatief recente focusverschuiving van onderzoek naar negatieve aspecten en uitkomsten van het politieberoep naar positieve uitkomsten. Waar eerder onderzoek vooral betrekking heeft op stressoren in het politiewerk en daaruit voortvloeiende psychosociale klachten, is er nu meer wetenschappelijke aandacht voor de groep politiefunctionarissen die geen klachten ontwikkelt (Sollie e.a., 2014; 2017). Er is enige kennis over factoren die bijdragen aan het positief functioneren van politiefunctionarissen, maar onduidelijk is hoe deze in relatie staan tot het omgaan met stresserende werksituaties. Ten tweede valt op dat psychosociaal onderzoek binnen het politiedomein hoofdzakelijk gericht is op politiefunctionarissen die werkzaam zijn binnen het domein van de openbare ordehandhaving en noodhulp (de uniformdienst). Over het welzijn van functionarissen binnen andere politiediensten is relatief weinig bekend. Zo is er nauwelijks onderzoek gedaan naar het welzijn van rechercheurs, of ze nu werken aan moord- of zedenzaken of sporen zoeken op een plaats delict. Deze politiefunctionarissen die binnen verschillende gespecialiseerde eenheden werken, blijken binnen de wetenschap een onderbelichte groep te zijn (Dabney e.a., 2013; Pavsic Mrevlje, 2016). Gezien de grote verschillen in de aard van werkzaamheden en de organisatorische context waarin deze worden uitgevoerd, zijn resultaten uit de uniformdienst niet zonder meer representatief voor de recherche. Nader onderzoek zal moeten uitwijzen wat rechercheurs als belastende werksituaties ervaren, hoe zij hiermee omgaan (*coping*) en welke hulpbronnen daarbij van belang zijn.

Gegeven deze kennislacune en een dringende behoefte binnen de Nationale Politie om ook rechercheurs adequate mentale ondersteuning te (kunnen) bie-

den, is in 2012 gestart met een onderzoek naar de mentale weerbaarheid van rechercheurs. Dit traject sloot aan bij het Programma Versterking Professionele Weerbaarheid<sup>5</sup> dat tot doel had om kennis te genereren waarmee interventies, maatregelen en trainingen voor de politieprofessie ontwikkeld konden worden (zie onder andere Smit e.a., 2015). Deze studie focuste op de mentale weerbaarheid van kinderporno- en forensisch rechercheurs (Sollie, 2017). De voornaamste conclusies waren:

- Mentale weerbaarheid van rechercheurs is geen statische conditie: eens weerbaar betekent niet per definitie altijd weerbaar.
- Uiteenlopende taak- en organisatiekenmerken zijn, naast persoonlijke kenmerken, van invloed op de mentale weerbaarheid van rechercheurs.
- De(ze) taak- en organisatiekenmerken kunnen per reberchediscipline verschillen, waardoor bij het ondersteunen van de mentale weerbaarheid van rechercheurs rekening gehouden moet worden met deze verschillen per discipline.

Voor de laatste conclusie impliceert dat het van belang is om het empirische onderzoek naar de mentale weerbaarheid van rechercheurs voort te zetten binnen andere disciplines. In voorliggende studie is hier gevolg aan gegeven.

## 1.4 Doelstelling en onderzoeksvragen

Hoewel in Nederland studies zijn uitgevoerd binnen drie specialistische opsporingsonderdelen (familie-, kinderporno- en forensisch rechercheurs), is de mentale weerbaarheid van rechercheurs binnen de districtsrecherche vooralsnog onderbelicht gebleven. Er is nog weinig bekend over welke aspecten van het werk door districtsrechercheurs zelf als belastend worden ervaren, welke effecten die belasting heeft op hun welzijn en wat hen in staat stelt om daarmee om te gaan. Naast het wegnemen van deze kennislacune kan vergelijkend onderzoek eveneens inzicht bieden in de mate waarin maatwerkinterventies nodig zijn ter bevordering van de mentale weerbaarheid van deze omvangrijke groep rechercheurs (ruim 3.600 fte).<sup>6</sup> Gegeven deze doelstelling wordt in dit onderzoek de volgende hoofdvraag beantwoord:

---

5 Dit programma is begin 2011 door het ministerie van Veiligheid & Justitie, de Nationale Politie en de politievakbonden opgericht. Na afronding van het programma op 1 januari 2016 is de kennisborging- en ontwikkeling ondergebracht bij de Politieacademie.

6 Dit aantal fte is ontleend aan het 'Inrichtingsplan Nationale Politie' (december 2012) en is te raadplegen op [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl).

Welke factoren dragen bij aan de mentale weerbaarheid binnen de districtsrecherche en in hoeverre verschillen deze van die bij andere rekerchedisciplines?

De hoofdvraag valt uiteen in de volgende deelvragen:

- 1 Hoe ervaren districtsrechercheurs de uitvoering van opsporingszaken en welke effecten heeft dit werk op hun welzijn?  
Het onderzoeken van mentale weerbaarheid binnen de districtsrecherche kan enkel in situaties waarin sprake is van blootstelling aan belastende en ingrijpende werkomstandigheden. Gegeven de beperkte 'politieliteratuur' is het derhalve noodzakelijk om eerst vast te stellen welke werksituaties als belastend worden ervaren en welke effecten dit heeft op het functioneren van districtsrechercheurs.
- 2 Welke copingstrategieën en hulpbronnen helpen districtsrechercheurs om met belastende en ingrijpende werksituaties om te gaan?  
Mentaal weerbare professionals weten zich op een goede wijze te verhouden tot belastende werksituaties. Het Transactional Model of Stress van Lazarus en Folkman (1984) biedt een theoretisch raamwerk voor studie naar het complexe stress-copingproces tussen een individu en diens omgeving. Volgens Lazarus en Folkman (1984) bestaat dit proces uit twee componenten, namelijk hoe mensen situaties in hun omgeving inschatten (*appraisal*) en op welke wijze zij daar vervolgens mee omgaan (*coping*). Het inschatten van de situatie is een evaluatief proces waarin het individu (1) afweegt in hoeverre deze een bedreiging vormt voor zijn of haar persoonlijk welbevinden (*primary appraisal*) en (2) tegelijkertijd inschat in hoeverre hulpbronnen beschikbaar zijn om hiermee om te gaan (*secondary appraisal*). Indien de situatie als stressvol wordt geïnterpreteerd, gaat het individu over tot cognitieve en/of gedragsmatige handelingen (copingstrategieën) die de stressor en de negatieve emoties trachten weg te nemen en/of te verminderen. Door het beantwoorden van deze vraag worden copingstrategieën en hulpbronnen geïdentificeerd die rechercheurs helpen in de omgang met belastende werksituaties.
- 3 Welke taak- en organisatiekenmerken hangen samen met mentale weerbaarheid binnen de districtsrecherche en in hoeverre verschillen deze werkgerelateerde stressoren en hulpbronnen van die van andere rekerchedisciplines?  
Binnen een werkcontext kunnen taak- en organisatiekenmerken onderverdeeld worden in twee categorieën: stressoren en hulpbronnen (zie bijvoorbeeld Demerouti e.a., 2001; Schaufeli & Taris, 2013a). Werkstressoren betreffen de fysieke, sociale en organisatorische aspecten van het werk die

aanhoudende fysieke, emotionele en/of mentale inspanning vereisen en derhalve te relateren zijn aan bepaalde fysieke en psychische kosten (Demerouti e.a., 2001:501). Werkgerelateerde hulpbronnen zijn aspecten van het werk die (a) functioneel zijn in het bereiken van doelen, (b) de negatieve effecten van taakeisen verminderen en (c) persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren (Demerouti e.a., 2001:501). Beantwoording van vraag 3 geeft inzicht in de werkgerelateerde factoren die van invloed zijn op de mentale weerbaarheid van districtsrechercheurs. Door deze factoren te vergelijken met die van kinderporno- en forensisch rechercheurs kan bepaald worden in hoeverre maatwerkinterventies nodig zijn ter bevordering van de mentale weerbaarheid binnen de districtsrecherche.

## 1.5 Theoretische uitgangspunten

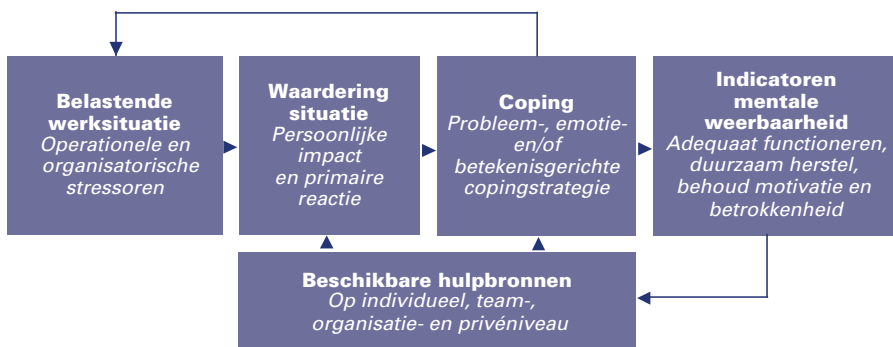
In dit onderzoek wordt de mentale weerbaarheid van districtsrechercheurs als volgt geoperationaliseerd: 'Mentale weerbaarheid is de uitkomst van een coping-proces waarin interne en externe hulpbronnen de rechercheur in staat stellen om binnen de taakuitoefening adequaat te blijven functioneren gedurende belastende werksituaties, daar duurzaam van te herstellen, met behoud van motivatie voor het researchewerk en betrokkenheid bij de opsporingsdoelen.' (Sollie, 2017:18). Van mentale weerbaarheid is sprake indien een rechercheur geconfronteerd wordt met een significante werkbelasting en zich daaraan op positieve wijze weet aan te passen. De mentale weerbaarheid van een rechercheur betreft een dynamisch proces tussen individu-, team-, organisatie- en privégerelateerde hulpbronnen (Bogaerts, 2013; Kamphuis e.a., 2012; Paton e.a., 2008; Sollie e.a., 2014; 2017), waarbij de uitkomsten zich kenmerken door herstel (terugveren naar normaal niveau van functioneren) en bestendigheid (continuering werkzaamheden met behoud van motivatie en betrokkenheid en eventuele persoonlijke ontwikkeling). Of een rechercheur op een goede wijze weet om te gaan met werkgerelateerde stressoren is afhankelijk van (1) diens inschatting van de persoonlijke impact van de belastende werksituatie en hoe daarmee om te gaan, (2) de daadwerkelijke toepassing van een copingstrategie en (3) de beschikbare hulpbronnen die de toepassing van de gewenste copingstrategie mogelijk maken (Lazarus & Folkman, 1984; Folkman & Moskowitz, 2004; Prati & Pietrantonio, 2010; Sollie e.a., 2014; 2017; Velichkovsky, 2009).

Op basis van deze theoretische uitgangspunten is in figuur 1 de verwachte samenhang weergegeven tussen belastende werksituaties, copingstrategieën,

hulpbronnen en mentale weerbaarheid van rechercheurs die werkzaam zijn bij de districtsrecherche. Gezien de dynamische aard van mentale weerbaarheid is in dit heuristisch model een positieve feedback-loop opgenomen (Benight & Bandura, 2004; Burke e.a., 2006; Tedeschi & Calhoun, 2004). Het idee daarbij is dat positieve uitkomsten kunnen leiden tot een versterking of toename van hulpbronnen waardoor belastende omstandigheden als minder stressvol ervaren zullen worden en men beter in staat is om daarmee om te gaan, wat vervolgens weer leidt tot positieve uitkomsten. De theoretische concepten in dit heuristisch model – de *sensitizing concepts*<sup>7</sup> (Blumer, 1954; Bowen, 2006) – vormden eveneens het uitgangspunt voor het empirisch onderzoek naar de mentale weerbaarheid van kinderporno- en forensisch rechercheurs.

## 1.6 Gefaseerde onderzoeksaanpak

Om inzicht te krijgen in mentale weerbaarheid is het van belang gebleken om ervaringen, drijfveren en opvattingen van rechercheurs met en over aspecten



**Figuur 1.1:** Conceptualisatie mentale weerbaarheid binnen de opsporing (Sollie e.a., 2014)

7 Met de woorden van Blumer geven '[sensitizing concepts] the user a general sense of reference and guidance in approaching empirical instances. Whereas definitive concepts provide prescriptions of what to see, sensitizing concepts merely suggest directions along which to look.' (Blumer, 1954:7).



van hun werk te ontdekken en te interpreteren binnen de context waarin zij werkzaam zijn (Sollie, 2017). Om dit te bereiken is in dit empirische onderzoek gebruikgemaakt van een kwalitatief, multimethodisch onderzoeksdesign. Zo zijn de volgende onderzoeksmethoden op successievelijke wijze ingezet, waarbij de verworven data uit de betreffende onderzoeksfase als input dienden voor de daaropvolgende fase: (1) contextanalyse, (2) participerende observatiestudies bij drie rechteamteams, (3) interviews met teamleiders, (4) diepte-interviews met districtsrechercheurs en (5) thematische data-analyse. Het design van dit onderzoek sluit direct aan op dat van de onderzoeken bij de kinderpornoteams en de forensische opsporing (Sollie e.a., 2014; 2017). Hieronder wordt per fase beschreven welke onderzoekshandelingen zijn verricht.

### *Fase 1: contextanalyse districtsrecherche*

Ter voorbereiding op het veldwerk is deze empirische studie gestart met het uitvoeren van een beknopte contextanalyse van de districtsrecherche. Door het analyseren van enkele relevante beleidsstukken en verkennende gesprekken met rechercheursprofessionals, is inzicht verkregen in de organisatorische en operationele context van deze rechteamteams: hoe vindt de aansturing plaats, welke doelstellingen worden gehanteerd, uit welke taken en werkprocessen bestaat een opsporingszaak et cetera. Eveneens is op hoofdlijnen onderzocht hoe het personeelsbeleid is vormgegeven (zoals werving en selectie, opleidingen, carrièreperspectieven) en in hoeverre er vanuit de organisatie aandacht is voor het welzijn van deze rechercheurs. Deze onderzoeksmethode diende enerzijds om het observatieonderzoek op een verantwoorde wijze af te bakenen met betrekking tot de selectie van de te observeren teams en werkprocessen. Anderzijds bood de verworven informatie uit de contextanalyse in combinatie met de kennis uit de literatuurstudie over stress en politiewerk, zicht op de sensitizing concepts (Wat kan verwacht worden binnen dit werkveld? Wat verdient aandacht? et cetera) voor de observatiestudie.

### *Fase 2: participerende observatiestudie in drie teams*

De participerende observatiestudie heeft plaatsgevonden in de periode maart – december 2017 binnen drie districten uit drie verschillende politie-eenheden. In deze periode heeft de onderzoeker ruim 240 uur deel uitgemaakt van de

drie rechteamteams om gedrag, handelingen en gebeurtenissen in de werkcontext te observeren en daar, waar mogelijk, aansluitend gesprekken over te voeren met de betreffende rechteamers. Omdat de districtsrecherche per eenheid en zelfs per district anders georganiseerd kan zijn, moest een keuze gemaakt worden in de te observeren subteams<sup>8</sup> en het type rechteamer. In dit onderzoek is ervoor gekozen om met name de generalisten en senior rechteamers tactische opsporing die betrokken zijn bij de afhandeling van onderzoeken op de plaats delict te observeren en te bevragen. De onderzoeker hanteerde dezelfde werktijden als de rechteamers om de uitvoering van uiteenlopende werkzaamheden te observeren, zoals onderzoek op de plaats delict, verhoren met verdachten, slachtoffers en getuigen, doorzoeken en administratieve werkzaamheden. Vanwege het exploratieve doel van deze etnografische studie is geen strikt observatieprotocol gebruikt, maar zijn *thick descriptions* gemaakt van de alledaagse praktijk, de bijzondere gebeurtenissen, de fysieke omgeving en sociale interacties in het districtsteam (Geertz, 1973, Mulhall, 2003). Door dagelijks aanwezig te zijn, zo was ook de ervaring binnen de kinderporno- en forensische teams, is diepgaand inzicht verkregen in hoe rechteamers de uitvoering van hun werk ervaren. Om zo min mogelijk invloed uit te oefenen op de betreffende situatie en daarmee verstoring van de dataverzameling te minimaliseren, is de uitvoering van werkzaamheden op gepaste afstand geobserveerd. Na afloop is met de geobserveerde rechteamers besproken welk effect deze uiteenlopende werkzaamheden op hen hebben en hoe zij daarmee (zijn) om(ge)gaan. Dergelijke informele interviews zijn met in totaal 45 rechteamers gevoerd (zie tabel 1.1 voor de demografische kenmerken). Daarin vertelden zij uitgebreid over de belasting in hun werk en hoe zij daarmee om trachten te gaan en welke invloed hun (werk)omgeving daarop had. Deze gesprekken zijn na afloop direct en zo letterlijk mogelijk vastgelegd in een dagboek.

### Fase 3: interviews met zeven teamleiders

De derde toegepaste onderzoeksmethode betrof het interviewen van zeven operationeel experts tactische opsporing (de zogenoemde teamleiders) binnen de

---

8 Binnen de districtsrecherche bestaan verschillende onderverdelingen in subteams, zoals het calamiteitenteam of team incidentgerichte opsporing (ook wel team generiek genoemd), het projectteam of probleemgerichte team, het overvallenteam, het woninginbrakenteam, het persoonsgerichte team, het flexteam, team financiële opsporing, team digitale opsporing, team werkvoorbereiding et cetera.

geobserveerde districtsteams. Deze interviews hadden betrekking op het functioneren van het researchteam, en daarin kwamen aspecten aan de orde als de aard en omvang van opsporingszaken die zijn uitgevoerd, de werkcultuur, de ervaren werkdruk en ontwikkelingen in zaken en op personeelsgebied. Tevens is ingegaan op de wijze waarop de teamleiders invulling geven aan het ondersteunen van hun teamleden en hun visie op het thema mentale weerbaarheid.

**Tabel 1.1:** Overzicht demografische gegevens 45 geobserveerde districtsrechercheurs

	Frequentie	Percentage
<b>Leeftijd</b>		
20-29	6	13%
30-39	12	27%
40-49	16	36%
50-59	7	16%
60+	4	9%
<b>Geslacht</b>		
Man	31	69%
Vrouw	14	31%
<b>Aantal jaar werkzaam bij politie</b>		
10 of minder	9	20%
11-15	10	22%
16-20	6	13%
21 of meer	20	44%
<b>Aantal jaar werkzaam in huidige functie</b>		
1-5	16	36%
6-10	16	36%
11-15	7	16%
16 of meer	6	13%
<b>Rang</b>		
Generalist tactische opsporing	23	51%
Senior tactische opsporing	19	42%
Operationeel Specialist A	3	7%

#### Fase 4: diepte-interviews met 18 districtsrechercheurs

Tot slot is aan het einde van elke observatieperiode per team een zestal rechercheurs geïnterviewd; 18 in totaal. Om met zo veel mogelijk verschillende factoren rekening te houden, is bij de selectie van respondenten gestreefd naar een zo gevarieerd mogelijke populatie op basis van verschillen in leeftijd, geslacht, functie, rang, werkervaring en thuissituatie (ook wel *maximum variation sampling* genoemd, zie Patton, 1990). In tabel 1.2 zijn de demografische gege-

vens weergegeven van de geïnterviewde districtsrechercheurs. Medewerking was op vrijwillige basis en de interviews vonden plaats op de werklocatie van de respondent. Om vrijuit spreken te stimuleren en eventuele afleiding en meeluisteren door derden te voorkomen, werden de interviews afgenomen in een afgesloten ruimte waarbij zicht op de werkvloer ontbrak. De gemiddelde duur van een interview bedroeg ongeveer 79 minuten.<sup>9</sup> Om de betrouwbaarheid van de interviews te bevorderen, is een semigestructureerd interview-protocol ontwikkeld op basis van de bevindingen uit de literatuur en de observatieperiode. Het protocol bestond uit verschillende thema's die, om de vergelijkende studie mogelijk te maken, aansluiten bij de eerder gebruikte protocollen in de kinderporno- en forensische teams (zie bijlage 1). Door het stellen van open vragen werd de respondent de ruimte gegeven om naar eigen inzicht te antwoorden. Zodoende leverden deze interviews zeer gedetailleerde narratieven op over hoe rechercheurs hun dagelijkse werk ervaren, hoe zij omgaan met verschillende belastende werkaspecten, hoe effectief zij hun toegepaste copingstrategieën vinden en welke persoonlijke, team-, organisatie- en privéfactoren in dit proces behulpzaam dan wel belemmerend zijn. Om het risico op sociaal wenselijk gedrag te verminderen, kregen de respondenten de garantie dat de interviewdata anoniem verwerkt zouden worden. Om die reden zullen in deze studie enkel respondentnummers bij citaten worden weergegeven en zijn geen specifieke situaties beschreven die te herleiden zijn naar respondenten. De transcripten zijn ter controle en instemming voorgelegd aan de respondenten, alvorens deze gebruikt zijn voor data-analyse. Alle respondenten vonden de interviews accuraat en gingen akkoord met het gebruik van de transcripten.

### *Fase 5: thematische analyse empirische data*

De verkregen data uit de observatiestudies en interviews zijn met behulp van coderingssoftware Atlas.ti geanalyseerd. In navolging van de praktische richtlijnen voor thematische analyse (Braun & Clarke, 2006) is het coderings- en analyseproces als volgt vormgegeven:

---

<sup>9</sup> De duur van de interviews varieert van 61 tot 105 minuten.

**Tabel 1.2:** Overzicht demografische gegevens 18 respondenten diepte-interviews

	Frequentie	Percentage
Leeftijd		
30-39	8	44%
40-49	7	39%
50-59	3	17%
Geslacht		
Man	11	61%
Vrouw	7	39%
Aantal jaar werkzaam bij politie		
10 of minder	2	11%
11-15	4	22%
16-20	3	17%
21 of meer	9	50%
Aantal jaar werkzaam in huidige functie		
1-5	5	28%
6-10	8	44%
11-15	3	17%
16 of meer	2	11%
Rang		
Generalist tactische opsporing	8	44%
Senior tactische opsporing	9	50%
Operationeel Specialist A	1	6%

- 1 Het 'familiariseren' met de data door het observatiedagboek en de interview-transcripten meerdere keren te lezen en te bestuderen.
- 2 Het ontwikkelen van codes waarmee op systematische wijze interessante kenmerken van de data konden worden vastgelegd. Dit proces van codering stopte pas nadat alle relevante data waren 'gevangen' in codes en een congruent codeboek was ontwikkeld (zie bijlage 2).
- 3 Aan de hand van het codeboek zijn alle transcripten en de dagboeken gecodeerd.  
Zodoende zijn de relevante aspecten in de data (dagboeken, transcripten) op een systematische wijze vastgelegd. Op basis van deze codes heeft vervolgens de identificatie en analyse van (sub)thema's plaatsgevonden. Deze fase kende de volgende drie stappen:
- 4 Het zoeken naar thema's door de codes te ordenen in potentiële hoofd- en subthema's.
- 5 Het controleren of alle codes en daarmee de relevante data opgenomen zijn in de (sub)thema's en zich op een juiste wijze tot elkaar verhouden.

- 6 Het voortdurend analyseren van de data om zodoende de kenmerken van elk thema te verfijnen en te komen tot heldere definities en labels van de (sub)thema's.<sup>10</sup>

## 1.7 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 worden de uiteenlopende werkervaringen van districtsrechercheurs beschreven. Hierin wordt de vraag beantwoord hoe rechercheurs de uitvoering van hun opsporingstaken ervaren en welk effect dit op hun welzijn heeft. Thema's die daarin onder andere aan de orde komen zijn het werken op een plaats delict, het uitvoeren van verhoren, de dynamiek in hun researcheteam en eventuele werkgerelateerde gezondheidsrisico's die zij ondervinden. Daarna volgt een intermezzo waarin enkele fragmenten uit het observatiedagboek zijn uitgewerkt. Deze fragmenten bieden een gedetailleerd inzicht in de wijze waarop er binnen de districtsrecherche uitvoering wordt gegeven aan opsporingszaken en hoe dit beleefd wordt door rechercheurs. In hoofdstuk 3 komen vervolgens de werkgerelateerde stressoren, de copingstrategieën en de hulpbronnen binnen de districtsrecherche aan bod. Daarmee wordt de vraag beantwoord welke belastende werkomstandigheden en ingrijpende gebeurtenissen rechercheurs ervaren en hoe zij daarmee omgaan. Tevens worden in dit hoofdstuk de bevindingen uit de vergelijkende analyse met andere rechedisciplines gepresenteerd. Voorafgaand aan het slothoofdstuk wordt in het tweede intermezzo stilgestaan bij de rol van teamleiders bij de mentale weerbaarheid van districtsrechercheurs. Hierin wordt onder andere beschreven hoe zij ondersteuning bieden aan 'hun' medewerkers en welke twijfels en beperkingen zij daarbij ondervinden. In hoofdstuk 4 zijn de conclusies opgenomen en wordt ingegaan op de implicaties van deze studie.

---

10 Bij de onderzoeker is een geanonimiseerd bestand in te zien waarin de hoofd- en subcodes aan de betreffende tekstpassages in het dagboek en de transcripten zijn gekoppeld.

## Districtsrechercheurs en hun werkervaringen

Om een beeld te schetsen van de belevingswereld van districtsrechercheurs wordt in dit hoofdstuk uitvoerig ingegaan op hun motivatie voor hun werk en de uiteenlopende ervaringen die zij bij de uitvoering ervan hebben opgedaan. Allereerst wordt in paragraaf 2.1 beschreven waarom rechercheurs gekozen hebben om dit beroep te gaan uitoefenen, hoe zij hun inwerkperiode hebben ervaren en wat zij al dan niet waarderen aan hun baan. Vervolgens wordt in paragraaf 2.2 stilgestaan bij de uitvoering van opsporingszaken. Hoe ervaren rechercheurs bijvoorbeeld het werken op een plaats delict? Hoe is het om verdachten, slachtoffers en getuigen te moeten horen en beslissingen te moeten maken in zaken? In paragraaf 2.3 staat de dynamiek binnen het researcheteam centraal. Hierin komen thema's als de gepercipieerde werkdruk en de kwaliteit en de werkhouding van rechercheurs aan de orde. Tot slot wordt in paragraaf 2.4 ingegaan op wat volgens rechercheurs beroepsrisico's zijn in relatie tot hun welzijn en hoe zij denken over hun loopbaanperspectief.

### 2.1 De motivatie voor dit werk

In deze paragraaf wordt achtereenvolgens beschreven waarom rechercheurs voor een baan bij de districtsrecherche hebben gekozen, hoe zij hun inwerkperiode hebben ervaren en waaraan zij werkplezier en voldoening ontleen.

#### 2.1.1 De aanleiding voor dit type werk: 'De overstap naar het grijs'

Er is geen gestandaardiseerde 'aanlooproute' voor mensen die bij de districtsrecherche willen gaan werken. Er zijn rechercheurs die als zijinstromer rechtstreeks bij de recherche zijn komen werken en mensen die eerst andere functies binnen de politie hebben bekleed. Het merendeel van laatstgenoemde groep is voor hun twintigste levensjaar gestart met de basispolitieopleiding en heeft meerdere, soms vele jaren in 'het blauw' (de uniformdienst) gewerkt. Waar

sommigen de overstap naar de recherche relatief snel maakten, werden anderen pas na ruim 15 à 20 dienstjaren werkzaam in 'het grijs'. Wat veel rechercheurs gemeen hebben, is dat zij gedurende 'hun tijd' als agent meerdere malen bijgedragen hebben aan rechercheonderzoeken. Zij zijn bijvoorbeeld tijdelijk 'uitgeleend' aan researcheteams om ondersteuning te bieden bij de uitvoering van opsporingszaken. Meestal bij de wijkteamrecherche en groepsrecherche, de voorlopers van de huidige teams Veel Voorkomende Criminaliteit (VVC). Zij verrichtten 'hand-en-spandiensten' in lopende, grotere onderzoeken en mochten soms zelfstandig onderzoeken naar kleinschalige criminaliteit uitvoeren. Zodoende maakten zij kennis met de opsporing en 'is de interesse gekomen voor het researchevak' (respondent 11). Door respondenten worden uiteenlopende redenen genoemd om, soms na veel wikken en wegen, de overstap te maken naar de districtsrecherche. Een veelgenoemde reden is om verder te willen gaan dan alleen een aangifte op te nemen en het dan aan de recherche over moeten te laten om 'de boef te vangen'. Men is nieuwsgierig naar wat er precies is voorgevallen in een gegeven situatie ('willen weten hoe het zit') en wil zelf de 'puzzelstukjes' bij elkaar brengen.

'Toen ik in de surveillancedienst werkte, miste ik het vervolg. Het bekende verhaal: je grijpt een boef in z'n kraag naar aanleiding van een melding, ik lever hem af en mag misschien een eerste verklaring afnemen en that's it. Maar nadat ik wist hoe dat kunstje op straat ging, vond ik dat natraject steeds interessanter worden.' (respondent 15)

Vaak werd er direct aan toegevoegd dat het ook wel tijd werd 'voor iets anders na zoveel jaar in het uniform'. Na het werk op straat met veel enthousiasme uit te hebben gevoerd, werd het routinematig. Men haalde geen uitdaging meer uit het 'afrijden van meldingen', was 'verzadigd' en toe aan een nieuwe prikkel en uitdaging. Bij een enkeling was onvrede met de gang van zaken of een conflictsituatie met de leidinggevende de 'druppel' om 'iets anders' te gaan proberen. Sommigen vervulden eerst nog andere functies als wijkagent, hondenbegeleider of bij de bereden politie, voordat zij de overstap maakten. Anderen solliciteerden gelijk op vacatures zodra deze beschikbaar kwamen. Minder vaak gehoord dan voornoemde twee redenen, is dat men vanwege gezondheidsredenen of fysiek ongemak de overstap maakte. Door lichamelijke beperkingen was men niet meer in staat om het werk in de noodhulp uit te kunnen voeren. Anderen waren 'klaar' met de onregelmatigheid, de nachtdiensten en de fysieke risico's die men liep op straat. De komst van kinderen



en de behoefte aan een betere werk-privébalans speelde daarbij soms een doorslaggevende rol.

### 2.1.2 Het inwerktraject: 'De gewenningsperiode'

De overstap van de uniformdienst naar de recherche is op meerdere vlakken groot, volgens respondenten. Niet alleen zijn er andere taken, werkprocedures en -tijden, ook de werkdynamiek en -cultuur is anders. 'Alsof je bij een ander bedrijf bent gaan werken.' (14) Van heel onregelmatig en hectisch, naar een vast bureau en regelmaat. 'Je moet hier heel erg jezelf motiveren en tot werk aanzetten in vergelijking met de uniformdienst. Daar komt het werk op je af, hier alleen af en toe.' (44) Daarnaast geven rechercheurs aan dat het ook wennen is dat 'je het werk mee naar huis neemt'. In de uniformdienst was het werk gedaan als de dienst erop zat, zo geeft men aan, maar bij opsporingszaken is men in meer of mindere mate persoonlijk betrokken. Buiten diensttijd denkt men na over hoe de zaak op te pakken en wordt men gebeld door collega's. Dat geldt met name tijdens de opstartfase van een onderzoek. 'Dat kan soms heel belastend zijn en is een groot verschil met blauw.' (11) Verder geven rechercheurs aan dat er geen specifieke opleiding aan hun overstap voorafgaat. Van de ene op de andere dag 'ben je rechercheur'. Werkenderwijs dient een beginnend rechercheur zich vervolgens 'het vak' eigen te maken.

'Het was heel anders dan ik had verwacht, een andere wereld. Ik had het idee dat ik gelijk naar een PD [plaats delict] zou gaan, maar ik kwam in een projectteam terecht, dus dat was wel even afkicken. Uiteindelijk heb ik daar wel heel goed de basis kunnen leren, alle mogelijkheden die je hebt binnen de opsporing. Vooral omtrent BOB-wetgeving: het tappen en observeren. Het tactisch denken heb ik daar geleerd. Maar het was wel afkicken, want je zit op je gat en gaat er niet meer uit. Je zit achter een computer en dat is het, in plaats van dat je naar buiten vliegt met de sirenes aan.' (10)

Uit de interviews met rechercheurs blijkt dat de wijze waarop je 'ingewerkt' wordt sterk afhankelijk is van het team 'waar je in terecht komt'. Een aantal is in hun inwerkperiode of zogenoemde 'gewenningsperiode' gekoppeld aan een ervaren rechercheur, een mentor, waar zij de eerste maanden intensief mee samenwerkten. Dit werd doorgaans, afhankelijk van hoe de mentor zich opstel-

de, als een plezierige manier van inwerken ervaren. 'Ik werd gekoppeld aan een toffe rechercheur die het op zo'n leuke manier uitlegde en er de tijd voor nam, dat ik daardoor enthousiast werd voor het werk.' (14) Andere rechercheurs werden naar eigen zeggen 'semibegeleid'. Zij kregen een 'strippenkaart' waarbij ze eerst een aantal werkzaamheden samen met collega's moest hebben uitgevoerd, zoals het schrijven van processen-verbaal, het afnemen van een verhoor en het samenstellen van een zaakdossier, voordat zij deze taken zelfstandig mochten uitvoeren. Er blijkt echter ook een categorie rechercheurs te zijn die, zoals zij dat stellen, aan hun lot is overgelaten. Voor één rechercheur was dit gebrek aan begeleiding aanleiding om een handleiding te maken om zodoende te voorkomen dat toekomstige rechercheurs tegen dezelfde frustraties aan zouden lopen.

'Het [rechercheurwerk] is heel breed, je moet van heel veel dingen wat weten. Ik merk zelfs nu nog dat ik dat nog niet allemaal weet. Maar dat zoekt iedereen vragenderwijs dan voor zichzelf uit. Ik heb toen samen met een ervaren coördinator een uitgebreide checklist gemaakt waar je allemaal aan dient te denken bij het uitvoeren van een zaak. Dit voorkomt een hoop tijd waarin mensen in hun netwerk moeten shoppen voor antwoorden hoe het werk te moeten gaan doen.' (5)

Niet in elk team krijgt het inwerktraject de aandacht die het volgens rechercheurs verdient. Dit kan allerlei redenen hebben, zoals collega's die van zichzelf vinden dat ze daarvoor ongeschikt zijn of die het hinderlijk vinden om nieuwe collega's in te moeten werken. Of door gebrek aan capaciteit waardoor, om het rooster 'gevolld' te krijgen, onervaren collega's (alleen) ingezet worden bij de afhandeling van meldingen. Dit kan vervelende consequenties hebben voor nieuwkomers, niet alleen voor de uitvoering van het werk, maar ook voor hun welzijn. Rechercheurs geven daarbij overigens aan zich niet zozeer zorgen te maken over collega's die met hun jarenlange ervaring in 'blauw' reeds door 'het hardingsproces' (gewenning) gegaan zijn. Bij zijinstromers en collega's met geringe straatervaring ligt dat anders.

'Van jongere collega's hoor ik terug dat ze angst hebben voor piket, dat ze bang zijn dat ze niet weten wat ze moeten doen. Dat ze bang zijn om met een ander onervaren iemand op de PD te staan en met een bek vol tanden te staan. Dat is een rode draad die steeds terugkomt in de gesprekken die ik met hen heb: "Ik weet niet wat ik moet doen en wat er van me verwacht wordt." Ze worden niet begeleid. Dat wordt hier wel

vaak door ons geroepen, er is zelfs een collega, die heeft daar een heel plan voor geschreven, maar daar wordt niks mee gedaan. Onervaren collega's worden nu zelfs al ingezet in de piket. Terwijl ze amper weten hoe ze een PD moeten onderzoeken en hoe ze dat moeten afhandelen. Je moet eerst weten, voordat je dat doet, hoe iemand reageert op een PD. De eerste tijd bij de recherche is daarom cruciaal: hoe reageert iemand op een lijk? Slaat-ie dicht? Misschien blijkt dan al wel dat-ie helemaal niet geschikt is voor de calamiteitenunit en piketmeldingen, ook al is het een hartstikke lieve collega.' (11)

Er wordt volgens rechercheurs veel van een nieuwkomer gevraagd gedurende het inwerktraject bij de districtsrecherche. De kwaliteit van deze opstartperiode is volgens hen, gegeven het gebrek aan degelijke opleidingen, sterk afhankelijk van de hulpvaardigheid van collega's en de eigen instelling om zich zaken eigen te maken en op zoek te gaan naar kennis en informatie.

### 2.1.3 *Waarderende werkaspecten: 'Hier doe je het allemaal voor'*

Het werken aan opsporingszaken binnen de districtsrecherche bevat uiteenlopende onderdelen (zie volgende paragraaf). Grofweg zijn dit het uitvoeren van onderzoeken op de plaats delict, het horen van verdachten, aangevers en getuigen, en het doen van zoekingen en het uitluisteren van verworven telefoondata en bekijken van camerabeelden. Daarnaast dienen rechercheurs hun werkzaamheden af te stemmen met derden, zoals de forensische opsporing, de digitale recherche en het Openbaar Ministerie. Het administratieve werk behelst het aanvragen van (bijzondere) opsporingsmiddelen, de verslaglegging van opsporingsactiviteiten en de daaruit voortvloeiende resultaten. Een zaak is doorgaans afgerond, voor de recherche althans, als het dossier is overgedragen aan de officier van justitie. Er zijn rechercheurs die al deze verschillende onderdelen boeiend en interessant vinden. De meesten hebben echter een voorkeur voor een paar onderdelen. Naast de afwisseling in het werk en het contact met collega's, ontlenen zij aan het goed uitvoeren van deze opsporingstaken hun werkplezier. Voortgang maken in zaken doordat een toegepaste opsporingsmethode resultaat oplevert 'geeft een kick' (8). Of zoals een rechercheur samenvatte: 'Mooie zaken draaien, goed werk leveren en werken met een prettige club mensen.' (3) Dit neemt echter niet weg dat 'saaie' onderdelen van het werk soms toch leuk kunnen zijn om uit te voeren.

‘Tappen [het uitluisteren van een telefoontap] is net goede tijden, slechte tijden. Je maakt deel uit van iemands leven. We hebben boefjes onder de tap staan: mannetje belt vrouwtje en zegt: “Schatje ik hou zoveel van je, je bent de enige voor me.” en dan hangt-ie op en belt-ie de volgende. Dat vind ik zo leuk, daar heb ik heel veel lol in. Dat maakt het verhoor daarna ook weer leuk, want als je iemand twee maanden tapt, dan heb je het gevoel dat je iemand heel goed kent.’ (12)

Rechercheurs halen voldoening uit het ophelderen van zaken met ‘echte’ slachtoffers: onschuldige mensen die onrecht is ongedaan (in tegenstelling tot zaken waarin criminelen elkaar geweld aandoen). Door hun werkzaamheden inzicht geven in wat heeft plaatsgevonden zodat ‘slachtoffers en nabestaanden met een goed gevoel weg kunnen gaan van iets naars’ (7). Ook halen rechercheurs voldoening uit onderzoeken waarin verdachten door goed rechercheurwerk uiteindelijk bekennen of zaken waarin zij sluitend bewijs hebben weten te vinden tegen niet-bekennende of zich onaantastbaar wanende verdachten. ‘Dat je zegt van dit zijn de feiten die we hebben, je mag erop reageren, maar het hoeft niet, want je wordt er toch wel op veroordeeld.’ (6) En waar de meeste rechercheurs de administratieve werkzaamheden als een noodzakelijk kwaad ervaren, halen andere veel voldoening uit het feit ‘dat alles netjes op papier staat’ in een afgerond dossier.

‘Ik ben een dossiervormer. Geef mij het administratieve, en ik ga als een speer. Zien waar de gaten zitten, waar nog extra aandacht aan gegeven moet worden. Het stukje coördinatie, het meedenken in het proces. Het dossier dichttimmeren zodat een advocaat er geen vinger meer achter kan krijgen. Dat is de sport, een beetje. Dat geeft voldoening, helemaal als die verdachte dan achter de tralies gaat.’ (10)

De vraag naar het cijfer dat respondenten aan hun baan zouden geven, roept standaard de reactie op of daarmee bedoeld wordt op de inhoud van het werk, de wijze waarop het werk is georganiseerd of beide aspecten. De inhoud van het werk waarden de rechercheurs namelijk met een gemiddelde van 8,2 (het laagste cijfer was een 8, het hoogste een 9,5). De wijze waarop het werk georganiseerd is, ofwel de ‘randverschijnselen’, wordt als net voldoende dan wel (zwaar) onvoldoende beoordeeld. Aspecten die daarbij genoemd worden, al verschilt dit per rechercheur en per team, zijn onder andere te veel administratief werk, te weinig capaciteit, een gebrekkige en lawaaierige werkruimte, geen

goede sfeer in het team, de afstandelijke houding en het gedrag van de leiding, een te hoge werkdruk en een gebrek aan deugdelijke opleidingen.

‘Het is gewoon een vak. Een goed verslag schrijven, een goed verhoor afnemen, kennis van opsporingsmiddelen, kennis van politiesystemen om eruit te halen wat erin zit. Ga mensen dingen aanleren via casuïstiek, zoals BOB-middelen, dossiervorming, tapverslagen, verhoorverslagen, getuigenverklaringen, PD-optreden. We hebben een kennisbank Compol, ik kijk daar wel op, Agora ook. Maar de helft weet niet dat die bestaat. We moeten beter worden als organisatie om het personeel bij de tijd te houden. Er moet een integrale opleiding hiervoor komen. Het is nu zo gefragmenteerd.’ (15)

Daarnaast geven sommige rechercheurs aan dat zij gedurende de uitoefening van dit beroep teleurgesteld geraakt zijn in de straffen die uiteindelijk uitgedeeld worden aan veroordeelde verdachten. Om zichzelf te beschermen, volgen zij de zitting(en) en rechterlijke uitspraak daarom niet of nauwelijks meer.

‘Ik heb voor mezelf zoiets van: ik lever het dossier zo goed mogelijk aan en wat er daarna gebeurt wil ik niet weten. Want dan raak ik daar, denk ik, erg teleurgesteld door qua straf. Sommige straffen zijn wat mij betreft echt te laag. Dat hoef ik dan niet te weten. Ik hou dat gescheiden, mijn inspanning in de zaak en de uitslag van de zaak. Ik hoef daarom ook niet naar een zitting. Als er iets niet goed is, dan krijg ik dat wel teruggekoppeld.’ (1)

## 2.2 De uitvoering van opsporingsonderzoeken

Waar in de vorige paragraaf de motivatie van rechercheurs is beschreven, wordt nu ingegaan op hun ervaringen bij het uitvoeren van opsporingsonderzoeken. Achtereenvolgens wordt stilgestaan bij het onderzoek op de plaats delict, het verhoor, de aansturing en besluitvorming in zaken, de administratieve handelingen en de samenwerking met derden.

### 2.2.1 Werken op de plaats delict: 'Een bijzonder sfeertje'

Onderzoek op de plaats delict is een wezenlijk onderdeel van het recherche-werk. Districtsrechercheurs komen doorgaans ter plaatse nadat zij zijn opgeroepen door politiefunctionarissen uit de uniformdienst. Zij hebben een situatie aangetroffen waarin onderzoek van de tactische (en forensische) recherche gewenst is. Als de rechercheurs de plaats delict betreden, is de omgeving vaak al afgezet en indien nodig tot rust gebracht (bijvoorbeeld door het scheiden van publiek). Districtsrechercheurs zijn zelden als eerste ter plaatse en weten al, als zij 'aanrijden', wat zij zullen gaan aantreffen. Dit kan 'van alles zijn', zoals overleden personen, (roof)overvallen en schiet- en steekincidenten. Rechercheurs maken in de auto doorgaans al een takenlijstje zodat zij deze activiteiten niet vergeten uit te voeren en het overzicht weten te bewaren in de eventuele hectiek op de plaats delict. Het komt namelijk geregeld voor dat collega's uit de uniformdienst al enige tijd staan te wachten en de rechercheurs bestoken met vragen als zij de plaats delict betreden. Ook dienen opsporingsactiviteiten afgestemd te worden met de forensische opsporing en de schouwarts (indien hun inzet nodig is), en moet de betreffende leiding van dienst en de officier van justitie geïnformeerd worden. Als rechercheur 'moet jij dan pieken, dan wordt het van jou verwacht' (13). Het kan per rechercheur zeer verschillen hoe dit werk op de plaats delict ervaren wordt. Voor een deel van de respondenten vormt deze fase van een opsporingszaak het meest aansprekende onderdeel van hun werk.

'Ik vond en vind het nog steeds prachtig, dat ik op een PD sta en denk: wat heb ik toch prachtig werk. Dat gevoel heb ik nog steeds, daarvoor zit ik bij de recherche. Dat je met je neus vooraan staat en dat iedereen naar je kijkt van "Wat gaat hier gebeuren, wat ga je doen?" Je hebt best wel veel beslissingsbevoegdheid. Die stappen die je op dat moment neemt, hebben best wel gevolgen voor de rest van je onderzoek. En dat maakt het tegelijkertijd in het begin heel eng. Dan ben je terughoudend om beslissingen te nemen en wil je ruggenspraak houden. Ook vanwege de ernst van de feiten en wat je kunt betekenen voor de slachtoffers.' (14)

#### *Onzekerheid over het eigen functioneren*

Zoals uit het citaat blijkt, kan het werken op de plaats delict ook spanning veroorzaken. Niet alleen bij rechercheurs die, omdat ze relatief kort in dienst zijn,

nog over weinig werkervaring beschikken, maar ook bij hen die door de aard van hun werk (zij maken bijvoorbeeld deel uit van een projectteam of doen veelvuldig 'binnenwerk') in combinatie met een gering aantal meldingen tijdens piketdiensten, nog maar weinig op een plaats delict komen. Deze spanning, zo blijkt uit de interviews, hangt doorgaans samen met onzekerheid over het eigen functioneren en de (gepercipieerde) druk van aanwezige derden op de plaats delict.

'Als ik piket heb, kijk ik ook altijd even met wie ik op de dienstlijst sta. Als ik dan een ervaren collega zie, geeft dat ontspanning. Dan slaap ik lekker. Maar als ik een collega heb die net begonnen is, dan denk ik: oh, als we maar niet een PD hebben.' (8)

'M'n vriendin zegt ook altijd: "Je bent net iets anders die avond dan als je gewoon vrij bent." Je weet niet waarvoor je gebeld wordt, wat je te wachten staat en ook als de rechercheur komt, de reactie van: "Hier rechercheur, hier heb je het, zeg het maar tegen ons." Ik voel als het ware een soort druk dat ze van jou verwachten dat je ze gaat vertellen wat er allemaal moet gaan gebeuren. Dat is, denk ik, voor mij het belangrijkste waardoor het spanning oplevert. [...] En al die protocollen die wij hebben, als je dat regelmatig doet, dan weet je het wel, maar nu doe je dat te weinig. Als je merkt dat je dingen niet meer zo goed weet, dan levert dat stress op, dat is niet leuk, daar hou ik niet van.' (2)

Ook kan het werken op de plaats delict als onprettig worden ervaren omdat het soms erg saai is, bijvoorbeeld omdat het lange tijd duurt voordat het forensisch sporenonderzoek is afgerond of de schouwarts ter plaatse is. En waar sommigen het geweldig vinden om in de avond en nachtelijke uren opgeroepen te worden ('bijzonder sfeertje', 'zijn de zaken die ertoe doen'), vinden anderen dit een extra belastend element. Zij hebben moeite om de aandacht erbij te houden na een lange werkdag en/of onderbroken slaap. Ook zijn er rechercheurs die, in tegenstelling tot hun collega's, met veel moeite of zelfs helemaal niet meer in slaap komen na een nachtelijke inzet. Zij ondervinden daar vervolgens een aantal dagen hinder van: 'Ik moet dan echt weer even in mijn ritme komen de dagen daarna.' (15) Meerdere respondenten die opzien tegen piketdiensten geven overigens aan dat zij piket in het begin juist erg interessant vonden en ervan genoten als zij opgeroepen werden. Na verloop van tijd doofde dit enthousiasme echter en ging dit onderdeel van het werk hen zelfs tegenstaan.

'Ik vind piket heel belastend. [...] Ik lig op de telefoon. Ik ga niet lekker ontspannen slapen als ik die telefoon aan heb staan. Dat slijt niet, dat bouwt zich juist op. In het begin vond ik het eigenlijk heel mooi, en dan was het van: "Oh, wat jammer, ik ben niet gebeld." En het is nu niet dat ik er 's nachts wakker van lig, maar ik slaap er wel minder goed door. Je weet dat je gebeld kunt worden, alleen niet wanneer, en dat slaapt gewoon niet lekker. Als je om half twee wordt gebeld, is dat echt niet fijn, want dan zit je in je remslaap en ga je gewoon kapot.' (1)

### Emotionele belasting

Na enige jaren werkervaring merken de meeste rechercheurs die veelvuldig op plaatsen delict komen, dat zij over het algemeen weinig tot geen spanning meer ervaren door dit type werk. Hoewel geen enkele plaats delict hetzelfde is, wordt de aanpak ervan 'een soort automatisme'. Dezelfde stappen worden steeds doorlopen. En waar de eerste lijkvindingen nog als spannend en bijzonder werden ervaren, went dit op den duur. Het aantal opsporingszaken dat emotionele impact heeft, is volgens de rechercheurs zeer laag. Toch kan elke rechercheur zonder na te denken een aantal zaken noemen die hem hebben 'geraakt'. Hoewel vaak de 'grote' en 'schokkende' zaken die veel media-aandacht krijgen aansprekend zijn en (intern) veel besproken worden, gaat het in de dagelijkse praktijk volgens rechercheurs echter om nuances die maken dat een zaak impact heeft. Dit maakt dat in principe elke plaats delict emotionele belasting kan veroorzaken. 'Soms kunnen de kleinste dingen je herinneren aan iets van vroeger wat je emotioneel kan maken.' (17)

'Die zaken die nu bij mij naar boven komen, zijn overleden personen waar bijvoorbeeld een made [afkomstig van een lijk] op de handschoen van de schouwarts kroop, of dat [het waterlijk] zo'n opgeblazen hoofd had dat de collega van het bootje af moest omdat hij het niet trok. Dat zijn dingen die omhoogkomen. Dit kan ook gebeuren doordat je langs zo'n plek rijdt en denkt: Hier heb ik er een gehad, daar een gehad. Dat onthoud je blijkbaar dus wel.' (7)

Veelgenoemde aspecten in opsporingszaken die door rechercheurs als belastend worden ervaren, zijn ernstige geweldzaken in de huiselijke sfeer ('familiedrama's'), zaken waarin extreem veel geweld heeft plaatsgevonden en moord



dan wel mishandeling van kinderen ('Ik zie de rode laarsjes nog steeds' (19)), vrouwen en weerloze ouderen. Ook niet-crimineel gerelateerde zaken kunnen impact hebben op een rechercheur. Bijvoorbeeld niet-natuurlijke overlijdens door noodlottige ongelukken ('Het hekje liet los en hij viel van het balkon' (11)) of lichamelijk falen door ziekte of aangeboren afwijkingen.

'En dan kom je daar bij een heel net gezin. Het jochie was ziek dat weekend. Ze hebben twee keer de huisartsenpost gebeld en dan treffen ze het kind ineens dood aan in bed. Daar moet je iets mee als politie, omdat kinderen niet zomaar overlijden. Maar dan voel je je echt te veel daar, hoor, daar wil je helemaal niet zijn. Maar het moet. En je hoort al die gesprekken op de achtergrond. En dan moet je echt wel slikken. Dat is echt kut. Die zaken moet je echt niet te vaak hebben, die hakken er echt in. Dat zijn klotemeldingen. Af en toe popt die zaak nog wel bij mij op, dat ik denk: hoe zou het nu gaan met dit gezin?' (16)

De 'zoveelste' zelfdoding kan nog steeds indruk maken op rechercheurs. Niet alleen beginnende of weinig 'PD-ervaren' rechercheurs merken dit op, zelfs 'geharde' districtsrechercheurs geven dit aan. Ondanks dat het zich frequent aandient in het piket- en calamiteitenwerk van een districtsrechercheur, blijft de confrontatie met menselijk leed een bijzondere ervaring.

'Afgelopen periode een vrouw van 31 jaar die van een flat sprong. Dat is niet alleen een vreselijk gezicht, maar ook een jonge vrouw die tot zo'n vreselijk besluit komt. Dat denk ik wel, als ik aanrijdend ben en op de PD sta. Wij hadden laatst ook een zelfmoord van een man die in bad is gaan zitten en zichzelf met een groot mes heeft doodgestoken. Pas bij een aantal keer steken lukte het. Wat moet er bij die man door het hoofd gegaan zijn op zo'n moment. Dat je zo graag dood wilt dat je het nog een keer probeert. De hele badkamer onder het bloed...' (28)

Daarnaast kan de confrontatie met nabestaanden op de plaats delict (of op een later moment) spanning geven bij rechercheurs. Het voeren van slechtnieuwsgesprekken en het zien van het leed van deze mensen kan volgens hen zeer aangrijpend zijn.

'Wat ik ook echt heel heftig vind, zijn de slechtnieuwsgesprekken. Die weet ik allemaal ook nog. Daar heb ik zoveel moeite mee, even aanbellen

en iemands wereld verwoesten. Lijkvindingen vind ik niet zo erg, daar kun je me uren bijzetten. Maar om de levende mensen te vertellen dat er een lijk ligt, dat vind ik heel triest.' (12)

Tot slot kunnen naast het type delict, herkenningspunten op de plaats delict en de confrontatie met nabestaanden, ook de staat van het lijk en de veelvuldige confrontatie met overleden personen door rechercheurs als belastend worden ervaren. Er zijn rechercheurs die ervan 'gruwelen' als zij handelingen aan een lijk moeten verrichten (bijvoorbeeld uitkleden of verplaatsen). Het hoort bij hun werk, zo geven zij aan, maar het moet niet te vaak voorkomen en 'niet te kort achter elkaar', anders is het te belastend.

'Ik heb een keer een hoop lijken achter elkaar gehad, een stuk of acht. En vieze aangelegenheden, echt goor, die al lang lagen en bijna ontploften. Je moest echt wegspringen. Toen was ik er ook wel even klaar mee. [...] Die viezigheid, die lucht, en dat je uren op je benen staat bij een vies lijk te wachten. Je moet inschatten: wat is dit voor zaak? Moeten we FO erbij halen of niet? Moeten we nabestaanden informeren of zijn dat verdachten wellicht? Je moet het proces wel begeleiden, ook dat lijk wordt opgehaald. Niet dat je heel druk bent, maar je moet wel belletjes plegen en dingen regelen. En dan wachten tot het geregeld is en je weg kunt. Ik heb niks met lijken, terwijl er ook collega's zijn die dat interessant vinden of dat niet goor vinden. Maar ik heb niks met de dood en met lijken, ik doe het ook alleen omdat het bij mijn werk als rechercheur hoort.' (8)

### 2.2.2 Het verhoor: 'Een uitdagend spel'

Net als het onderzoek op de plaats delict, is het verhoor een karakteristiek onderdeel van het researchevak. Er zijn drie typen verhoren: het verdachtenverhoor, het slachtofferverhoor en het getuigenverhoor. In principe kan elke districtsrechercheur dergelijke verhoren afnemen met uitzondering van het horen van minderjarigen en kwetsbare verdachten. Daarvoor dienen rechercheurs een speciale opleiding te volgen. In de praktijk worden verhoren door een select groepje rechercheurs uitgevoerd, omdat zij er 'aanleg voor hebben' en het 'heel leuk' vinden, in tegenstelling tot andere teamleden. De aantrekkingskracht van dit werkonderdeel is volgens rechercheurs het verkrijgen van

een bekentenis door bijvoorbeeld het opbouwen van een band met de verdachte, het zorgvuldig aftasten welke vraagstelling werkt en het krijgen van de ‘gun-factor’. Aangegeven wordt dat het belang van het verdachtenverhoor tanende is sinds de verplichte aanwezigheid van een advocaat bij het verdachtenverhoor. ‘Meestal werkt het zo dat de advocaat de verdachte instrueert om zich te beroepen op zijn zwijgrecht en pas te verklaren als het dossier is ingezien.’ (17) Dit kan sommige rechercheurs mateloos frustreren. Anderen hebben zich erbij neergelegd en hun werkzaamheden daarop aangepast, want ‘het hoort er nu gewoon bij’ en ‘wij moeten nu beter ons werk doen en gewoon goede feiten hebben, want als je niks hebt, moet je gewoon het hok niet ingaan’ (2). Gegeven deze verschillen van inzicht, kan de inzet van schaarse capaciteit voor het verdachtenverhoor weleens leiden tot onenigheid binnen het team.

‘In het andere team zat ik met een teamleider die het verhoor niet interessant vond. Dus daar moest ik altijd mee strijden, want ik vind het niet terecht om het verhoor af te schrijven omdat advocaten erbij zitten. Je moet het altijd proberen om er meer uit te halen.’ (12)

Rechercheurs die regelmatig verhoren uitvoeren ‘die ertoe doen’, geven aan dat zij voor elk verdachtenverhoor een gezonde wedstrijdspanning ervaren. ‘Je leeft ernaar toe.’ (2) Er moet volgens hen op dat moment een prestatie neergezet worden. Het is daarom van belang om goed voorbereid en alert te zijn en een ‘beetje spanning’ helpt daarbij. Een geringe voorbereidingstijd op het verhoor echter niet. Voor de meeste verhoorders is het niet op de hoogte zijn van de details in een betreffende zaak een serieuze stressfactor.

‘Ik vind het heel leuk om verschillende zaken te doen, maar als ik een nieuwe krijg, moet ik me eerst inlezen. Dat doe je niet even, zoals hier vaak wordt gezegd. Je moet eerst de context goed kennen en dat kost tijd. “Even een verhoortje doen” kan ik niet, want wat is de kwaliteit dan?’ (17)

Het verhoor is mentaal gezien een zeer inspannende activiteit. De rechercheur dient niet alleen na te denken over de juiste (non-)verbale communicatie, maar moet tegelijkertijd ook aandachtig luisteren en kijken naar de antwoorden en non-verbale reacties van de verdachte. ‘Je moet goed letten op wat iedereen doet in dat hok.’ (2) En als het verhoor niet volgens plan verloopt, moet een rechercheur kunnen schakelen naar een nieuwe verhoorstrategie.

'[Het] verhoor vind ik een leuke uitdaging en een spel. Dat je op een bepaalde manier een doel wilt halen en dat je goed nadenkt hoe je dat wilt doen en dat dat dan ook uiteindelijk lukt. Dat is mooi, al lukt het natuurlijk niet altijd. Soms is het ook spannend, als er veel van afhangt. Ik heb een keer een studioverhoor gedaan. Daar was een gedragskundige bij in de regiekamer. Er is heel veel geïnvesteerd in dit onderzoek. Twee weken lang aan het verhoorplan gewerkt. Alles uit de kast gehaald en dan heb je wel zoiets van: "Shit, nu komt alles op mij aan. Ik moet geen verkeerde dingen zeggen." Na zo'n verhoor ben ik wel moe, het vreet energie.' (16)

Niet alleen het bereiken van het verhoordoel kan spanning veroorzaken bij rechercheurs. Ook de te horen persoon kan hierop van invloed zijn. Zo kan het emotioneel belastend zijn om de ervaringen van getuigen en slachtoffers te moeten aanhoren en hen soms tegen hun zin in (meerdere malen) te moeten vragen om de gebeurtenis(sen) gedetailleerd te beschrijven. Daarnaast kunnen verdachten uiteenlopende emoties oproepen bij rechercheurs.

'Soms vind ik het wel lastig om mijn emoties te bedwingen in een verhoor. Bijvoorbeeld bij zo'n verdachte die zegt niks gedaan te hebben en niets wil zeggen. En die zegt zelf slachtoffer te zijn, zo van: "Ik zit hier ten onrechte en alleen maar omdat ik Marokkaan ben. Jullie zijn racistisch." Alles op zichzelf betrekken, strafblad van hier tot Tokio, Wajong-uitkering. Dan ben je [nog geen 30 jaar] en geef je al zo af op alles en iedereen. Dat vind ik weleens lastig. Dat benoem ik dan ook wel. Maar het leidt nergens toe als je in een tweestrijd komt. Ik ben me ervan bewust dat je in een fuik aan het lopen bent. Je bent met z'n tweeën, dus dan laat ik het ook wel even over aan de ander. Of je gaat het benoemen: "Ik voel echt weerstand bij jou en dat wil ik niet." Dat werkt soms ook. Na zo'n verhoor heb ik altijd wel even een ontlading. Dan blaas ik wel even stoom af.' (15)

Sommige rechercheurs trokken zich het persoonlijk aan als het contact niet goed verliep, maar dat leerden ze uit 'lijfsbehoud' al snel af. 'Dan heb ik zoiets van: "Je bent boos op de politie, op de situatie, niet op mij."' (14). Doorgaans leiden dergelijke contacten met vervelende verdachten kortstondig tot frustraties, irritaties en moedeloosheid. In een enkel geval echter ook tot onveiligheidsgevoelens.

‘Dat is misschien maar vier of vijf keer in al die jaren, hoor, persoonlijke bedreiging van verdachten in een verhoor of naar aanleiding van een verhoor. Dat ze zeggen: “We weten waar je woont, jouw adres kennen we, je kind zit daar en daar op school, je hebt zo’n auto, we steken je huis in de fik of we pakken je zoontje wel.” Als verdachten dat doen van wie je weet: die zijn er gek genoeg voor, dan is dat heel vervelend en komt het heel dichtbij. [...] Ik heb ook weleens gehad dat er iemand met het vingertje tot aan je neus kwam met het schuim op de mond. Dat geeft wel stress, dat is heel spannend, tuurlijk. Maar dan gaat het meer over jou als politieman en niet als persoon.’ (2)

Vrijwel alle respondenten geven aan dat zij niet of nauwelijks met serieuze bedreigingen te maken hebben gehad. Een enkeling heeft gedurende zijn recherchecarrière persoonlijke veiligheidsmaatregelen moeten treffen. Dit was destijds een belastende periode, met name vanwege de onzekerheid die ermee gepaard ging. Tot een daadwerkelijke ‘escalatie’ heeft de dreiging volgens de betreffende rechercheurs echter niet geleid.

### 2.2.3 Beslissingen maken in een zaak: ‘Dat gaat echt niet gebeuren’

In opsporingszaken moeten tal van beslissingen gemaakt worden. Dat start al bij de intake van een zaak – doorgaans de melding voor een onderzoek plaats delict of een aangifte (Voldoet deze aanmelding aan de criteria? Zo ja, hoeveel en welke rechercheurs gaan ermee aan de slag?) – en gaat gedurende het gehele onderzoeksproces tot en met het afronden van het zaakdossier door. Volgens de rechercheurs en hun leidinggevendenden kan vanwege de schaarse onderzoeks-capaciteit immers niet elk onderzoek volledig ‘uitgelopen’ worden. Om rechercheurs zo effectief en efficiënt mogelijk in te zetten, vindt er binnen de districtsrecherche veelvuldig overleg plaats op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Gesprekken tussen officieren van justitie, teamchefs, operationeel experts, zaakcoördinatoren en rechercheurs gaan vaak over wie-wat-wanneer-en-met-welk-doel-gaat-doen. Op de werkvloer maken de zaakcoördinatoren<sup>11</sup> in onderlinge afstemming met de operationeel experts (die dit op hun beurt hebben afgestemd met de teamchef en de betreffende officier van justitie) de concrete afwegingen in een onderzoek: het stellen van prioriteiten (‘wat nu en

---

11 Afhankelijk van het beleid in dezen binnen een team, kunnen dit zowel brigadiers als hoofdagenten zijn.

wat later'), het 'uitzetten' van de onderzoeksprocessen en het aansturen van de bij het onderzoek betrokken rechercheurs. De rol van operationeel expert is nog relatief jong. Respondenten geven aan dat het voor de meeste leidinggevers nog zoeken is naar een goede balans tussen het behouden van de 'helicopter-interview' en het geven van advies versus het maken van beslissingen op detail-niveau en het daarmee plaatsnemen op de 'stoel' van de zaakcoördinator.<sup>12</sup> Er zijn volgens de respondenten diensgevolge grote verschillen in stijlen van aansturing. Sommige zaakcoördinatoren worden heel vrijgelaten bij de uitvoering van opsporingsactiviteiten en geven aan dat de besluitvorming in 'gemoedelijke sfeer' plaatsvindt. Anderen ondervinden 'strakke aansturing' en weinig ruimte om zelfstandig in zaken te opereren. Afhankelijk van de druk op een zaak en de opstelling van de betrokkenen, leidt het besluitvormingsproces in opsporingszaken soms tot verhitte discussies en hoogoplopende gemoederen.

'Ik ben niet iemand die zijn mening onder stoelen of banken steekt. En dat maakt het ook weleens lastig, want je moet niet krijgen van: "Oh, daar heb je hem weer." Dus moet je jouw moment kiezen om het te ventileren. Dat is wel een leerpunt voor mij. [...] Je kunt een zaak heel groot maken, maar dat is soms niet uitvoerbaar. Dan baken je het af met een doelstelling. Daar kan ik mij prima in vinden. Dat snap ik. Maar waar ik op doel is dat men beperkt denkt, alleen in onmogelijkheden denkt en steeds de beren op de weg ziet in plaats van de kansen. Van dat rechtlijnige, daar word ik heel lijp van. Met de ene leidinggevende [operationeel expert] kan ik daarom moeilijker samenwerken en dan moet ik ervoor waken dat de zaak niet escaleert. Bij de andere leidinggevende heb ik dat niet.' (17)

Discussies gaan vaak over de al dan niet effectieve inzet van opsporingstactieken en -middelen en de ruimte om verder te mogen rechercheren in een zaak. Soms zijn het volgens rechercheurs 'rituele dansen' waarin 'de gebruikelijke stokpaardjes worden bereden' door '(te) eigenwijze' rechercheurs en leidinggevers. Andere keren kan het 'knetteren' tussen zeer betrokken rechercheurs die nog veel kansen en mogelijkheden zien om 'hun zaak' tot een goed einde te brengen, en de leiding die anders heeft besloten. Hoe begrijpelijk het ook wordt gevonden door de grote hoeveelheid aan zaken, een 'kille, zakelijke' benadering van opsporingsonderzoeken is niet voor elke rechercheur weggelegd.

---

12 In Intermezzo II wordt uitvoeriger op dit dilemma voor operationeel experts ingegaan.

‘De inhoud van de zaak, de heftigheid waarmee hetgeen dat heeft plaatsgevonden binnenkomt, zorgt wel voor bezieling die je daarbij voelt. En als dan wordt besloten er geen prioriteit meer aan toe te kennen, dan raakt dat je. Je bent emotioneel betrokken geraakt bij iets waar je je volledig voor inzet en dingen voor opzijzet die je dierbaar zijn, zoals je thuis-situatie, of avondjes uit. En als er dan besloten wordt om een hele andere kant uit te gaan of er niet meer mee verder te gaan, of om er nog een zaak bij te doen terwijl je al helemaal vol zit met deze zaak, dan haal je uit beide geen bevrediging. Dat leidt best wel tot conflicten.’ (6)

De twijfel over te maken dan wel gemaakte beslissingen, het overzicht weten te bewaren en de aansturing van gefrustreerde, teleurgestelde en ongemotiveerde rechercheurs kan (veel) spanning veroorzaken. Rechercheurs geven aan dat er in gevoelige zaken soms druk op ze wordt uitgeoefend vanwege ‘scoringsdrift’ en het snel willen afronden van zaken. Hiermee om kunnen gaan, vergt ‘diplomatieke vaardigheden’ en ‘een stevig karakter’. Dit ‘interne spel’ was voor een voormalige zaakcoördinator reden om zijn coördinerende rol terug te geven en weer ‘gewoon uitvoerend rechercheur’ te worden. Andere zaakcoördinatoren genieten hier juist van en vinden het een ‘mooie uitdaging’ om ervoor te zorgen dat ‘hun’ team de zaak goed weet uit te voeren.

‘Afhankelijk van hoe druk het is in het onderzoek, kan [de coördinatorrol] heel pittig zijn. Ook door met wat voor mensen je moet werken, wat voor officier je hebt, hoe je thuis zit, dat is van zoveel factoren afhankelijk. En dat is het ene moment beter dan het andere. Ik moet zeggen dat ik nu een hele goede chef heb. En dan weet je ook, mocht ik een beslissing nemen die niet goed is, dan krijg je die niet snoeihard terug, maar springt jouw leidinggevende voor je in de bres. Dat is een hele veilige omgeving, waardoor je ook fouten durft te maken en beslissingen durft te nemen in plaats van af te wachten. Ik heb daardoor wel stress ervaren. Het is pittig en het is zwaarder dan uitvoerend rechercheur zijn, maar ik vind het wel heel leuk wat ik nu doe.’ (8)

#### 2.2.4 De administratieve kant van de zaak: 'Het geeft veel gedoe'

Vrijwel elke beslissing en handeling in een opsporingszaak dient schriftelijk vastgelegd te worden. Rechercheurs besteden het grootste deel van hun tijd aan 'het schriftelijk werk'. Voor velen is dit geen favoriet onderdeel van het werk. Voor sommigen is het 'verschrikkelijk', 'waardeloos' en 'k\*werk'. Anderen geven aan het als een 'noodzakelijk kwaad' te beschouwen in de trant van 'het hoort nu eenmaal bij het werk'. De meeste rechercheurs hebben moeite om zich te motiveren voor dit werk of zien er zelfs tegenop, met name bij het schrijven van (complexe) processen-verbaal van bevindingen. 'Ik heb echt tijdsdruk nodig om dingen op papier te kunnen zetten, anders lukt het niet.' (30) Andere rechercheurs, dossiervormers in het bijzonder, vinden het uitschrijven van de aanpak van het onderzoek en de gedane bevindingen juist een van de mooiste onderdelen van het 'recherchevak' (zie ook §2.1.3).

'Menig collega ziet de rol van dossiervormer als last, die zien al tegen het maken van PV's [processen-verbaal] op, laat staan een heel dossier. Maar er zijn ook een aantal collega's net als ik die daar een voorkeur voor hebben. Maar over het algemeen balen de meesten van al het papierwerk en ook ik verbaas me over hoeveel papier nodig is om een normaal zaakje te doen.' (3)

De procedures voor het aanvragen van in te zetten opsporingsmiddelen (telefoontap, opvragen bankgegevens et cetera) ervaren rechercheurs als een enorme belasting in hun werk. Deze worden als heel omslachtig, te bureaucratisch en als (onnodig) tijdrovend ervaren. 'Dat je bepaalde templates moet invullen, dat is echt werkverschaffing en dat stoort me heel erg.' (7) En: 'Ik weet dat het goed moet, maar je kunt ook doorslaan.' (4) Net gestarte districtsrechercheurs geven aan zeer verbaasd te zijn over de hoeveelheid formulieren die steeds ingevuld moeten worden. Meer ervaren rechercheurs hebben naar eigen zeggen moeten leren zich er niet meer aan te ergeren. 'Dan moet je jezelf op uit zetten en door de hoepel springen anders ga je eraan onderdoor.' (13) Het wordt als frustrerend en stresserend ervaren indien procedures onnodig tot vertraging leiden in onderzoeken die onder tijdsdruk uitgevoerd moeten worden. De administratieve lasten 'wegrelativeren' wordt dan lastig. Tegelijkertijd hangt de mate van vertraging echter ook deels af van de kwaliteit die men zelf levert. Er wordt volgens sommige respondenten weleens te makkelijk afgegeven op de organisatie om daarmee, al dan niet bewust, het eigen onvermogen te maskeren.



‘De organisatorische frustraties zijn in de afgelopen jaren voor mij wel minder worden. Dat komt omdat ik wel inzie dat sommige procedures nu eenmaal zo zijn en er ook wel een reden achter zit. Het weerhoudt rechercheurs ervan om te snel zware middelen in te zetten. Dat moet je dan ook maar gewoon voor lief nemen. Als jij je administratie niet op orde hebt, terwijl de bureaucratie dat wel van je vraagt, dan ben je ook een makkelijk doelwit. Dan krijg je steeds aanvragen terug. Maar heb je dat eenmaal door, als je weet waar de kruisjes moeten staan of hoe je zaken moet motiveren, dan is mijn ervaring dat het er ook gewoon goed doorheen gaat. Ik heb het hele systeem niet verzonnen, het is er nu eenmaal, en als je je verantwoordelijkheid pakt en het invult zoals het moet, dan gaat het wel goed.’ (15)

Veel rechercheurs zijn niet alleen gefrustreerd, moedeloos en cynisch over de administratieve procedures, maar ook over de ondersteunende ICT-middelen. De softwaresystemen worden traag en kwetsbaar gevonden. Het zou volgens hen veel gebruiksvriendelijker kunnen en ook een stuk efficiënter. Verder ervaart men ‘stroperige’ procedures bij de aanschaf van benodigd materiaal. Ze hebben er noodgedwongen mee moeten ‘leren leven’.

‘Want een leidinggevende heeft er ook geen invloed op dat als ik naar de verhoorkamers ga, de computer het niet doet, de AVR [Audiovisuele Registratie] het niet doet en de printers niet. Eigenlijk is het al zo erg dat we ons er al niet meer aan ergeren. Een paar weken geleden ging ik met een collega horen en wat ik net zei gebeurde allemaal. En dan vragen ze de volgende dag bij de briefing: “Hoe ging het verhoor?” en dan vertel je alleen maar over het verhoor. Terwijl je daar hebt lopen schelden en vloeken naar elkaar. Dat is toch eigenlijk raar, dat we het bij de politie al zo normaal vinden als iets het niet doet, dat als ze je ernaar vragen je het helemaal niet te binnen schiet. Zelfs de advocaat accepteerde het. Die heeft daar ook een heel uur voor ‘Jan Lul’ gezeten totdat wij het spul voor elkaar hadden. En die zegt ook van: “Tja, zo gaat dat nou eenmaal bij de politie.” En dit gebeurt zo vaak.’ (2)

### 2.2.5 Samenwerking met derden: 'De relatie goed houden'

In opsporingsonderzoeken werken districtsrechercheurs frequent samen met andere politieonderdelen, zoals de forensische opsporing, de financiële recherche en de digitale recherche. Daarnaast dienen zij hun werk af te stemmen met de gezaghebbende officier van justitie. De coördinatie van activiteiten tussen betrokkenen is een thema dat volgens rechercheurs en hun leidinggevend veel aandacht en inspanning vergt. De verslaglegging van onderzoeksresultaten moet soms tussen rechercheurs van verschillende onderdelen onderling afgestemd worden, zodat de onderzoeksresultaten tijdig gereed zijn voor het zaakdossier. Dit kan weleens tot irritaties leiden. 'Als iemand het vertikt om het PV te maken, dan is dat heel frustrerend als je daarop zit te wachten en dan escaleer je weleens via de lijn.' (7) Over het algemeen geldt echter dat, net als bij de samenwerking met collega's op de eigen afdeling, de wijze waarop men zelf communiceert voor een groot deel bepalend is voor het verloop van de samenwerking met andere disciplines.

'Als je met digi [digitale recherche] of de FO moet werken, leg uit waar de zaak over gaat en laat ze zich verantwoordelijk voelen. Ik heb daarvoor nooit problemen.' (11)

Men heeft doorgaans goede onderlinge contacten en districtsrechercheurs ervaren een prettige samenwerking op plaatsen delict:

'Ik haal plezier uit het contact met het netwerk, bijvoorbeeld met de FO. Ik ken ze allemaal en zij kennen mij. Altijd leuk om elkaar weer even te zien bij een lijkvinding. Dat geldt ook voor de schouwartsen van de GGD. Zelfs de mensen van de uitvaartonderneming. Zo van: "Ben je er nou alweer?" Het is een soort reünie. Dat klinkt raar, maar het is wel zo.' (9)

Met betrekking tot de officieren van justitie geven rechercheurs eveneens aan dat de onderlinge contacten doorgaans goed verlopen. Een aantal relatief onervaren rechercheurs merkt op het overleg met de officier spannend te vinden 'ook al weet ik altijd wel het antwoord op de vragen' (7). Er vinden weleens pittige discussies plaats en er kan soms teleurstelling en frustratie zijn over genomen beslissingen. Gegeven ervaren verschillen tussen werkwijzen van officieren vraagt het volgens rechercheurs soms enig aanpassingsvermogen 'om de relatie goed te houden' en overeenstemming te vinden over de te volgen

aanpak. Daarbij wordt aangegeven dat ‘je jouw rol’ en ‘positie’ behoort te weten als rechercheur en ‘het spel’ volgens de regels moet spelen.

‘Vooraf werd gezegd dat [de officier van justitie] een lastige tante zou zijn, want iedereen heeft ruzie met haar. Maar op de eerste dag hadden we al goed contact. Wij kunnen prima met elkaar door een deur, het is prettig samen sparren. [...] De officier is leider van het onderzoek en als zij zegt dat we iets niet gaan doen, dan geef ik wel mijn argumenten, maar als zij er dan bij blijft, dan gaan we het ook niet doen. Dan ga ik het niet sneaky alsnog doen. Dat is daarvoor wel gebeurd en dan wordt ze heel driftig, maar dat zou ik ook worden.’ (1)

## 2.3 Het team en de werkcultuur

Tijdens de observatieperiodes en in de interviews is de dynamiek binnen het team veelvuldig door rechercheurs ter sprake gebracht. Respondenten geven aan te worstelen met verschillende interne werkaspecten en ‘de organisatie’. Dit kan zowel betrekking hebben op belemmerende werkprocessen en ervaren werkdruk als op de geringe kwaliteit en ‘slappe’ werkhouding van sommige collega’s en leidinggevend. Zij ondervinden daar meer hinder van dan van het operationele werk.

‘De interne stress van de reorganisatie en de leidinggevend die niet empathisch zijn naar de mensen, geen oprechte aandacht hebben voor de mensen, dat is veel meer funest dan de paar lijken die je ziet.’ (9)

‘Wat ik niet kan handelen en waar ik last van blijf houden is de organisatie. De manier zoals wij met elkaar omgaan en hoe wij georganiseerd zijn en wat wij ervan bakken. Daar heb ik veel meer last van.’ (13)

In dat kader halen meerdere rechercheurs de recente publicaties aan over het functioneren van de opsporing en de ingezette aanpak om tot kwaliteitsverbetering te komen binnen de Nederlandse recherche.<sup>13</sup> Volgens kritische rechercheurs is er sinds de verschijning van onder andere *De gekooide recherche* en *Handelen naar waar-*

---

13 Dit zijn *Handelen naar waarheid. Sterkte- en zwakteanalyse van de opsporing* (Huisman e.a., 2016), *De gekooide recherche* (Princen, 2015) en het in 2015 door de Politie en het OM gestarte programma ‘Herijking Opsporing’.

heid, waarin de bevindingen een-op-een van toepassing zijn op hun team, nog niets veranderd. Dit geeft onvrede en leidt tot spanning onder een deel van de rechercheurs. In deze paragraaf wordt daar nader op ingegaan.

### 2.3.1 Gepercipieerde werkdruk: 'Non-stop druk' vs. 'Onderstress'

Binnen de districtsrecherche is onderzoekscapaciteit, zoals in de voorgaande paragraaf reeds beschreven, een schaars goed. Dit betekent echter niet dat rechercheurs continu een hoge werkdruk ervaren. Hoewel het per rechercheur sterk verschilt hoe de werkdruk binnen het team wordt ervaren, geeft elke rechercheur aan dat het werken bij de districtsrecherche uit 'hollen en stilstaan' bestaat. Het werkaanbod kan zeer fluctueren en daarmee samenhangend de gepercipieerde belasting. Er zijn piekmomenten zodra meerdere zaken zich op dezelfde dag of in korte tijd aandienen. De opstart van een onderzoek kent namelijk een aantal fasen waarvan de uitvoering niet op zich kan laten wachten. Zo dient het onderzoek op de plaats delict uitgevoerd te worden en moet men het 'vluchtige' bewijsmateriaal verzamelen, zoals camerabeelden, telefoonmastgegevens, buurtonderzoek et cetera. Daarnaast dient de aanpak van het onderzoek te worden besproken, het 'papierwerk geregeld' te worden en aanhoudingen te worden verricht. Vervolgens de eerste verhoren met verdachten, slachtoffers en eventuele getuigen. 'Daarna wordt het weer rustiger en is het voornamelijk bureauwerk en het uitrecheren van de zaak.' (26) Dergelijke opstartfasen kunnen hectisch zijn, mede afhankelijk van de beschikbaarheid van personeel voor een zaak. Soms moeten rechercheurs flink overwerken om op tijd de benodigde aanvragen en processen-verbaal gereed te hebben binnen de gestelde wettelijke termijnen. Dit kan stresserend zijn, te meer als rechercheurs afhankelijk zijn van de input van derden, zoals getekende processen-verbaal van collega's uit de uniformdienst of de forensische opsporing. Het komt geregeld voor, zo geven respondenten aan, dat ze tijdens de opstartfase van een zaak veel 'uren maken'.

'Je hebt doorgaans tijdsdruk zodra je iemand hebt aangehouden, want binnen drie dagen moeten ze naar een rechter toe, en dan moeten er grote pakken papier mee en dan zit je echt wel te tikken. Vervolgens worden ze in bewaring gesteld en dan moet je weer binnen anderhalve week een vervolg hebben op dat verhaal. Dan moet je ook echt wel wat doen qua opsporingsactiviteiten, en dan krijg je binnen zoveel weken dat het

einddossier ingeleverd moet worden. Dus dan heb je wel tijdsdruk. Als de verdachte is aangehouden, moet je aan de bak.’ (4)

Uit de interviews blijkt dat er verschillende factoren van invloed zijn op het al dan niet ervaren van werkdruk. Deze hangen enerzijds samen met de inrichting en personeelssamenstelling van het team waarin men werkzaam is (contextuele kenmerken), anderzijds met de taakopvatting van de leidinggevende(n) en de werkhouding van rechercheurs (persoonsafhankelijke kenmerken). Deze kenmerken maken dat er zowel tussen districtelijke researcheteams als binnen deze teams (grote) verschillen kunnen bestaan in de gepercipieerde werkdruk.

### *Contextuele kenmerken van het team*

Het verschilt per team op welke wijze het werkaanbod gereguleerd wordt. Zo werkt men bij projectteams voor een langere periode aan een of twee zaken tegelijkertijd en zijn de werkzaamheden in een zaak ‘in de tijd te plannen’ en overzichtelijk. Tevens vindt het gros van het werk binnen reguliere werktijden plaats. Dit is anders bij collega’s die werken bij het team dat de meldingen afhandelt, het zogenoemde calamiteitenteam of het incidentgericht team. Zij werken aan een veelheid aan onderzoeken en worden doorgaans ‘geregeerd door de waan van de dag’. Rechercheurs in deze teams ervaren zo nu en dan dat zij het overzicht verliezen doordat zij meerdere zaken tegelijkertijd uitvoeren en hun werk in een zaak tijdelijk moeten onderbreken voor andere prioriteiten. Er wordt soms veel flexibiliteit van rechercheurs gevraagd. Een aantal rechercheurs verzucht dat het soms ‘uit hun tenen moet komen’ om zich bijvoorbeeld ‘steeds opnieuw in te lezen in nieuwe zaken voor een verhoor waar je niks van afweet’ (40). Het merendeel van de districtsrechercheurs heeft een duidelijke voorkeur voor het type team waarin ze, gegeven de aard van de werkzaamheden, willen werken. Over het algemeen vindt er een ‘natuurlijke selectie’ plaats en kunnen rechercheurs (na verloop van tijd) het team kiezen waar hun voorkeur naar uit gaat.

‘Niet lullig bedoeld, maar [bij het projectteam] heb je het heel makkelijk, terwijl [bij het calamiteitenteam] werk je je het schompes. Ik zou het wel fijn vinden om te weten dat je om half vijf naar huis kunt. Het overwerk is veel minder, piket is minder, je weekenden zijn minder. Je bent gefocust op één zaak, misschien twee, terwijl bij calamiteiten heb je

er veel meer op je bordje. Dat vergt meer energie, waardoor je met minder energie thuiskomt, en daar wacht mijn tweede baan, zeg maar. Maar als je zou vragen wat ik leuker vind, dan vind ik calamiteiten eigenlijk wel leuker. Dit is dynamischer, dat trekt meer.' (12)

Binnen de werkcontext is de personeelssamenstelling van het team een tweede factor die van invloed is op de ervaren werkdruk. Niet de papieren formatie, maar het daadwerkelijk aantal beschikbare rechercheurs is volgens respondenten bepalend voor het zo goed mogelijk kunnen verdelen van de werkdruk en het 'opvangen' van de piekmomenten. Door nachtdienstonthefing, 'RPU' (regeling partieel uittreden), opleidingen, onervarenheid bij collega's en langdurig ziekteverzuim, komt het geregeld voor dat de zaken door slechts een gering aantal rechercheurs uitgevoerd kunnen worden. Sommige teams hebben volgens leidinggevend en rechercheurs langere tijd op 'crepeersterkte' moeten werken. Daarmee doelen zij op het structureel tekortkomen van personeel om de zaken die aan hun team zijn toegewezen te kunnen uitvoeren. 'Je hebt dan het gevoel dat je met van alles bezig bent maar niks afrondt.' (39)

'Toen ik zaakcoördinator werd, kreeg ik gelijk op de eerste dag een zware gewapende overval. Ik heb me de eerste dag alleen maar beziggehouden met het leuren naar mensen, ik had gewoon geen mensen hier. Er moesten mensen uit [een ander team] deze kant op komen. Ik kende dat soort dingen wel [uit eerdere functies bij de politie], maar in de loop van de tijd vallen hier steeds meer mensen af vanwege het ontbreken van certificering, en die heeft dit, die heeft dat, die loopt stage bij ons en gaat weer weg. En daardoor ben je eigenlijk maar met een heel klein clubje bezig. Het was echt gekkenwerk hier. Dat is gewoon echt te druk.' (1)

### *Persoonsafhankelijke kenmerken binnen het team*

Naast de context van het team (aard van werkzaamheden, personeelssamenstelling), spelen leidinggevend en de werkhouding van rechercheurs ook een belangrijke rol in de mate van ervaren werkdruk. Rechercheurs geven aan geleerd te hebben hoe zij zich moeten verhouden tot het werkaanbod. Het is volgens rechercheurs soms worstelen met het eigen belang ('prettig kunnen werken', 'jezelf in bescherming nemen') en de voortgang van een zaak. In elke

zaak zijn immers ‘echte mensen’ betrokken die willen weten wat de stand van zaken is in een onderzoek. Het vinden van een goede balans is volgens rechercheurs geen eenvoudige opgave. Een rechercheur die nog niet zo lang binnen de districtsrecherche werkte, verwoordde dit als volgt:

‘In de loop van de tijd ga je wel anders met de werkdruk om, merk ik. Ook bij vermissingen van kinderen. Nu ga ik in de pauze door, want ik wil het wel goed hebben, want het is een urgente vermissing. Maar die ga ik nog heel veel krijgen hier, dus op een gegeven moment wordt het ook gewoon werk. Enerzijds is dit goed, maar anderzijds is die bevlogenheid ook mooi. Bij jongere collega’s is die vaak wat groter dan bij de ervaren, oudere collega’s. Maar misschien is het ook wel naïviteit bij de jongere collega’s, hoor. Dat we dingen heel belangrijk vinden, maar het ook moeten gaan zien als werk. Dat je er jezelf niet in verliest. Je moet jezelf niet voorbijlopen. Je kunt niet constant blijven rennen door constant maar die druk bij jezelf op te leggen dat alles snel af moet. Want dat is eigenlijk continu het geval hier. Eigenlijk moet alles altijd nu, en je gaat leren dat dat altijd zo blijft, dus moet je je daarop aanpassen. Dat je daar een weg in vindt.’ (5)

Leidinggevenden spelen volgens rechercheurs een belangrijk rol bij het aanvoelen van de druk op het team. Zij dienen bij piekbelasting, volgens rechercheurs, onderzoeken ‘af te houden’ dan wel de lopende onderzoeken opnieuw te prioriteren. Hiermee kunnen zij rechercheurs ontlasten, zodat laatstgenoemden zich kunnen focussen op het uitvoeren en afronden van de belangrijkste activiteiten en onderzoeken. Daarnaast spelen leidinggevenden een belangrijke rol in het toewijzen van rechercheurs aan onderzoeken en daarmee in een gelijkmatige verdeling van zaken over de beschikbare rechercheurs binnen het team. Meerdere rechercheurs geven echter aan dat het aan een dergelijke sturing schort. Afhankelijk van de werkhouding en de kwaliteit van het geleverde werk, is een rechercheur wel of niet druk.

‘Ik zag bij de resultaten van de medewerkersmonitor dat er mensen waren die zich verveelden, die antwoorden van: “Het kan heel rustig zijn hier.” Dat er onderstress was. Ik dacht: dat kan niet waar zijn. Maar ik heb daar nog eens over nagedacht, dat kan misschien een periode geweest zijn dat ik hier niet was, of dat het mensen zijn die geen competenties hebben. Die niet gevraagd worden voor onderzoek. Ik ben namelijk non-stop druk geweest in de afgelopen acht maanden. Nu heb ik zes zaken in

portefeuille: een plofkraak, een aantal schietpartijen en handgranaatincidenten. Non-stop druk. Als ik leidinggevende zou zijn, zou ik er eens naar kijken wie veel voor zichzelf doen, zoals de krant lezen. Wat zijn daar de oorzaken van? Missen ze competenties? Als dat het is, koppel ze dan aan mensen die ze Summit kunnen leren of tappen leren. En dan strepen we het af als je het kunt en dan krijgen ze veel meer werk de volgende keer. Maar ik zie dat daar totaal geen aandacht voor is.' (13)

Veel onderzoekers weten aan te geven wie binnen het team een 'harde werker' is en wie 'de boot steeds afhoudt'. Op de werkvloer bestaat er een soort van informele lijst waarop collega's gerangschikt worden op hun rechtevaardigheden en arbeidsethos. Dit kan volgens onderzoekers positieve effecten hebben, doordat zo bijvoorbeeld de beste verhoorder wordt ingezet bij een naar verwachting moeilijk verhoor. Anderzijds kan dit ook negatieve effecten hebben. Zo zorgt dit interne mechanisme er namelijk voor dat alleen de 'goede' en 'flexibele' collega's steeds worden gevraagd om bij te dragen aan een opsporingszaak. Te meer als de druk op het afronden van een zaak hoog is.

'In zaken wordt vaak gekeken wie is waar goed in en die wordt zodoende erbij gevraagd. Maar er wordt wel makkelijk overheen gestapt als iemand iets niet kan. Er wordt vaak beslist in de trant van: "Dan duurt het allemaal zo lang en we hebben haast, we moeten door met het onderzoek." Terwijl juist dan diegene die het nog niet kan het zou moeten doen.' (32)

Volgens onderzoekers is deze kortetermijnreflex enigszins begrijpelijk, maar houdt dit de kwaliteitsproblematiek in stand. Respondenten merken op dat een deel van de collega's binnen hun team vrijwel continu druk is in tegenstelling tot collega's die 'gemoedelijk' hun werkzaamheden uitvoeren, 'onderpresteren' en 'hun tijd uitzitten'.

### 2.3.2 Kwaliteit en werkhouding collega's: 'De spirit is nodig'

De kwaliteit en werkhouding van onderzoekers is een gevoelig onderwerp binnen de districtelijke onderzoeksteams. Gedurende de observatiestudie en in interviews is het door respondenten vaak tot het belangrijkste gespreksonderwerp gemaakt. Menig onderzoeker geeft aan zich zorgen te maken over de kwa-



liteiten in het team en ervaart spanning door het in gebreke blijven van collega's. Sommigen ervaren onmacht en hebben zich erbij neergelegd: 'We proberen er maar het beste van te maken.' Anderen zijn daarentegen zwaar gefrustreerd en werken of alleen aan zaken of met collega's van wie zij hun kwaliteiten 'vertrouwen'.

'De verbalen die hier gemaakt worden zijn niet van een hoog niveau. Dat was bij mijn vorige team wel anders. Daar lag de lat echt een stuk hoger. Hier gaan weleens stukken weg waarvan ik de kwaliteit erg laag vind. Maar als mensen zich niet verder willen ontwikkelen en tegen het einde van hun carrière aan zitten, dan wens ik je succes. Dan kun je je er beter bij neerleggen. [...] De DR is hier gewoon een afvalput geweest. "Heb je een glazen oog en een houten been, dan ben je geschikt voor de DR, ga er maar naartoe." En: "Oh, je kunt niet meer schieten, ga maar naar de DR." En daar zitten we nu mee. Dat wist ik van tevoren niet, dat het zo'n club was. Dit is qua niveau erg laag. Ik ben nu gewoon even heel eerlijk. Ik heb het hier onwijs naar m'n zin. Ik ga met veel plezier naar m'n werk toe elke dag, maar ik zie wel een aantal problemen.' (1)

Sommige rechercheurs geven aan dat zij telkens het werk van bepaalde collega's moeten controleren om te voorkomen dat er fouten worden gemaakt. Bij gebrek aan kwaliteiten gaat het volgens rechercheurs niet alleen om specialistische kennis of vaardigheden die incidenteel ingezet moeten worden. Het ontbreekt een aantal collega's ook aan basiskennis en -vaardigheden. Dit is volgens rechercheurs niet alleen de collega's te verwijten, het ligt ook aan de organisatie die te weinig opleidingsmogelijkheden biedt gedurende de uitoefening van het researchvak (zie ook §2.1.2). Nu is het aan ervaren rechercheurs om tussen alle bedrijven door deze collega's 'bij het handje te nemen'.

'Bijvoorbeeld bij een simpele tapaanvraag komen mensen die al jaren bij de DR werken aan mij vragen of ik een voorbeeld heb van een tapaanvraag. Heb ik wel, en krijgen ze ook wel, maar ik vind eigenlijk dat ze dat al zouden moeten kunnen zo langzamerhand. Dat is basiskennis. Ik help ze verder, maar ik vind het wel jammer, omdat je merkt dat er verschillen zijn tussen rechercheurs en dat is gewoon raar. Iedere rechercheur zou BOB-middelen moeten kunnen aanvragen en een dossier moeten kunnen maken. Maar dat kunnen ze niet. Ze kunnen wel klusjes doen en verhoor en dergelijke, maar niet iedereen. Uitzonderin-

gen daargelaten, maar de veelzijdigheid van de rechercheur is er een beetje af.' (4)

Er wordt door respondenten gesproken over heel gedreven rechercheurs en 'hypotheekrechercheurs'. Met laatstgenoemde categorie worden collega's bedoeld die enkel de opgedragen taken uitvoeren, 'niet meer en niet minder'. Zij doen plichtsgetrouw hun werk, maar het ontbreekt aan bevlogenheid, aan 'bezieling'. Het zijn rechercheurs die het allemaal 'wel prima vinden', niet (meer) in de 'leerstand' staan en weinig tot geen ambitie tonen in hun werk. 'Het is hier nog weleens poco poco.' (3) Verschillende rechercheurs geven aan dat dit bij hen regelmatig tot frustraties en ergernis leidt.

'De samenwerking met collega's kan frustratie geven. Dat heeft ermee te maken dat de betrokkenheid niet bij elke collega even groot is. Dat spreek ik ook uit. Maar aan de andere kant, kan ik mijn betrokkenheid opleggen aan anderen? Maar goed, als jij een aanvraag wilt doen voor een tap, zet je het ook op papier en zeg je niet van: "Ik ben er morgen niet." Over zo'n instelling kan ik me heel boos maken.' (14)

Een aantal respondenten is echter positief gestemd en geeft aan dat het 'waakvlammetje' weer kan ontbranden tot 'een steekvlam' met hulp van voldoende nieuwe en enthousiaste collega's. Een respondent die van zichzelf aangaf dat de bevlogenheid ontbreekt, verwoordde dit als volgt:

'De gedrevenheid om boeven te vangen is niet optimaal, die had iets beter kunnen zijn. Dat heeft te maken met hoe eenieder is. De spirit is nodig. Misschien een paar jonge honden erbij, dat is prettig, die enthousiast zijn, die de straat opvliegen. Dat merk ik ook bij mezelf, dan ga je dat ook weer leuk vinden en ga je mee. Nu dreigen we een beetje in winterslaap te raken. Dat is mijn gevoel, dat we alleen nog ons kunstje aan het doen zijn zonder bezieling, we draaien de procedures af en dat is het. Kennelijk lukt het ons niet om dit te doorbreken. We hebben allemaal een beetje dezelfde leeftijd, er zou meer diversiteit moeten komen.' (2)

Sommige rechercheurs, zij 'die ervoor willen gaan', ervaren bij zichzelf spanning door de werkhouding van collega's. Gebrek aan verantwoordelijkheidsgevoel en een laag werktempo bij collega's zijn daarvoor veelgenoemde redenen. Een andere genoemde reden is het in dubio staan om een collega aan te

spreken op diens ‘lakse houding’ of het werk maar zelf te doen om daarmee ‘gedoe’ te voorkomen. Niet weten hoe een collega aan te spreken speelt daarbij ook een rol.

‘Elke zaak die binnenkomt en opsporingsindicatie heeft, daar wordt een lijst van gemaakt van activiteiten die we in elke zaak zouden kunnen doen. De belasting is voor mij heel erg dat het soms wel lijkt of ik de enige ben die die verantwoordelijkheid, die druk van de lijst met overvallen voel. Ik hoor dat er op de afdeling gekletst, gelachen en koffiegedronken wordt, terwijl ik dan denk: jongens, we hebben ook nog werk te doen, hè, we kunnen die getuige nog uitnodigen om te horen, en die camera-beelden nog uitkijken en die vordering nog opmaken. Dat je gefrustreerd raakt doordat die verantwoordelijkheid niet gedeeld wordt. Dat vind ik een hele lastige. [...] Er heerst te veel een laissez-faire houding. Dat jij zes keer per dag een kwartier buiten staat te roken, vind ik niet normaal. Maar ik spreek er ook niemand op aan, want dan krijg je een conflictsituatie en dat willen we allemaal niet. Niemand bemoeit zich met elkaar, je kunt doen wat je wilt.’ (6)

Het ‘duiken’ voor werkzaamheden door collega’s en het afschuiven van zaken naar anderen is een andere veelvuldig genoemde belastende factor.

‘Zeg dan gewoon dat je hem [de zaak] niet wilt draaien en dat je daar geen zin in hebt, want dat is het gewoon. Of: “Ik zit zo vol met zaken, ik kan hem gewoon niet draaien, maar ik kan wel iemand vrijmaken en dan doen we hem in gezamenlijkheid.” Er wordt sneller naar onmogelijkheden dan naar mogelijkheden gekeken. Daar kan ik niet goed tegen. Dat heeft een demotiverende werking op mij. Want als jij dan uiteindelijk de gevierde man bent die zo’n zaak krijgt waar eerst zo over gesteggeld is, zo van: “Dan moet jij dat maar gaan doen”, dan begin ik niet lekker aan die zaak.’ (3)

### 2.3.3 Het aanspreken van collega’s: ‘We doen onszelf tekort’

Rechercheurs geven aan dat het aanspreken van collega’s en leidinggevenden niet tot nauwelijks gebeurt. Het wordt door veel rechercheurs als lastig en (zeer) ongemakkelijk ervaren. Men doet het ook liever niet en al helemaal niet

bij 'lastige' collega's. Rechercheurs geven er doorgaans de voorkeur aan om 'de confrontatie' te vermijden.

'Elkaar aanspreken op disfunctioneren gebeurt weinig tot nauwelijks. Mensen durven het niet of voelen zich daar niet verantwoordelijk voor. Dat is heel jammer, want het is zo belangrijk om te doen. Anders leren mensen niets en verandert er ook niks. In de praktijk zie je dat mensen om elkaar heen gaan werken, dat ze het zo gaan regelen dat ze geen last van een collega hebben.' (11)

Volgens rechercheurs wordt binnen de organisatie aangegeven dat feedback een belangrijk thema is, maar komt er in de praktijk weinig van terecht: 'Er wordt vrijwel niets aan gedaan.' (34) Kritische rechercheurs geven aan dat leidinggevend en collega's zich te vaak verschuilen achter 'de waan van de dag' en de 'werkdruk'.

'Je kunt mensen veel meer in hun kracht zetten door te gaan feedbacken, opleidingen te verschaffen en in te zoomen op werkinhoudelijke thema's. Maar feedback is soms echt een vies woord. Dat heeft met een stukje onkunde te maken, en met de hectiek van de dag, wordt dan gezegd. Maar dat laatste geloof ik niet, want als je het belangrijk vindt, kun je daarop sturen. Nu wordt er alleen af en toe in het teamoverleg over gesproken, of een mooie analyse over geschreven, maar het blijft daar hangen. [...] Waarom kijken we bijvoorbeeld niet elke week een verhoor van elkaar na, met een tip, top en topic. En daarover vervolgens met elkaar in gesprek gaan. We doen onszelf tekort daarin.' (17)

Een paar rechercheurs geven aan dat zij wel feedback geven, maar dat dit niet altijd eenvoudig is. Volgens hen wordt het namelijk niet door elke collega gewaardeerd dat men aangesproken wordt op het geleverde werk. Dit levert soms vervelende en pijnlijke situaties op.

'Als collega's leergierig zijn, die de methodiek oppikken, dan zie je iets leuks gebeuren, dat ze scherper en listiger worden. Maar we hebben ook een groep collega's hier die het niveau niet hebben of gewoon niet willen. Dan moet je het eigenlijk loslaten. Maar dan is het wel zo dat ze de volgende keer die klus niet meer van mij krijgen, want ze verneuken hem gewoon. Omdat ik de zaco-rol [zaakcoördinator] heb, kan ik daar

rekening mee houden tot op zekere hoogte. Want soms moet je roeien met de riemen die je hebt. Dan controleer ik ze wel extra. Ik ga het niet zelf doen, dat verrot ik. Dat heb ik een tijd gedaan, maar dan ga je echt over je theewater heen. Nu is het zo dat ik bij sommigen echt drie keer terugkom. Wel proberen in contact te blijven, van: “Joh, ik vind het echt heel vervelend om te zeggen, maar het klopt niet wat je hebt gedaan.” Dan krijg je wel weerstand, van: “Ja, maar.” Dat vergt dan wel wat tactiek om de ander zo gemotiveerd te krijgen om er toch even iets anders naar te kijken en het goed te doen. Over het algemeen lukt dat dan wel. Bij collega’s waar het niet lukt als ik alles geprobeerd heb, loop ik naar de chef: “Dit is mijn ervaring, ik kom er niet doorheen, zit al bijna op conflictniveau, doe ermee wat je ermee wilt, maar ik laat het los.” Dan merk ik wel dat ik weer een vijand heb gecreëerd.’ (13)

Desalniettemin geven rechercheurs aan dat ondanks deze ‘onderstroom’, de sfeer aan de ‘oppervlakte’ doorgaans gemoedelijk is. Dat wordt ook door veel rechercheurs van belang gevonden. Een prettig werkklimaat is voor hen een belangrijke voorwaarde om het werk met plezier te kunnen uitvoeren. Dit is mede een reden dat ‘gedoe’ vermeden wordt en men collega’s opzoekt met wie ‘het klikt’. Of zoals een rechercheur het verwoordt: ‘Je zoekt altijd de mensen op met wie je het leuk kunt hebben.’ (16)

## 2.4 Ervaren welzijn en loopbaanperspectief

In deze paragraaf wordt ingegaan op het welzijn van rechercheurs en hun loopbaanperspectief. Allereerst wordt beschreven welke voornaamste gezondheidsrisico’s rechercheurs ervaren in hun werk. Vervolgens wordt weergegeven hoe zij denken over het vormgeven van hun verdere loopbaan.

### 2.4.1 Risico’s in het beroep: ‘Wat wij doen is niet normaal’

Het werken bij de districtsrecherche wordt door rechercheurs niet per definitie als een stressvolle baan ervaren. De meesten vinden het ook geen hoogrisicoberoep in vergelijking met de uniformdienst, hun ‘tijd in blauw’. Daarbij refereren ze aan de niet tot zeer geringe fysieke risico’s in het beroep. ‘Bij de DR zijn wij nooit de eersten die daar komen, het is al gebeurd en de kans dat wij

ergens op stuiten, is er eigenlijk niet.' (4) Rechercheurs worden niet of nauwelijks met onvoorspelbare en bedreigende situaties geconfronteerd.

'Hoofdzakelijk zitten we achter een bureau, maar we doen ook weleens een instap en zoekingen, anders zouden we ook geen wapen hoeven te dragen. Ook zijn we actief op straat en kan een situatie ontaarden. Die verhouding is alleen anders met de collega's op straat, de noodhulp.'  
(17)

Mentale risico's zijn er volgens rechercheurs daarentegen wel. In die zin, zo geven respondenten aan, kan er wel sprake zijn van een verhoogd risico in hun werk. Het gaat dan om 'de emotionele belasting, het werk waar je in staat, vier uur boven een lijk staan in een woning, daar handelingen mee doen en de arts daar handeling aan zien verrichten' (7). Dit geldt met name voor de rechercheurs die onderzoek op de plaats delict uitvoeren.

'Wij worden geconfronteerd met de lijken, de schietpartijen, de secties, de slechtnieuwsgesprekken en noem maar op. Dat kan veel afbreuk doen aan iemands geestelijke toestand. Je loopt een groter risico in dit vak om een tik van de molen te krijgen dan bij een andere baan. Je wordt wel vlakker qua emoties. Wat wij doen is niet normaal.' (11)

Hoewel zij zichzelf niet 'bovenmenselijk vinden', geven rechercheurs aan dat niet iedereen geschikt is voor dit type werk. Ze merken op dat zelfselectie erg van belang is, dat mensen er zelf voor kiezen om dit type werk te gaan doen. Al is dat geen garantie volgens sommige rechercheurs, want zij kennen collega's die na een aantal maanden stopten met het werk. Deze 'nieuwkomers' vonden het werk te belastend.

'Ieder zijn vak. Er zijn hier weleens mensen geweest die na een half jaar helemaal afbraken omdat het niet hun ding was. De bak ellende die je hier over je heen krijgt, en wat je meemaakt. Dat kan niet iedereen dragen. Dan merk je dat mensen afhaken. Ik weet niet waarom ik hier wel mee om kan gaan. Ik denk dat ik kennelijk toch mechanismen, systemen

---

14 Omdat het niet mogelijk bleek om ziekteverzuimcijfers op te vragen van de betreffende districtelijke researchteams, is deze informatie afkomstig uit de interviews met teamleiders en rechercheurs, waarbij hen is gevraagd na te gaan hoeveel collega's gediagnosticeerd zijn met burn-out en/of PTSS-klachten sinds zij werkzaam zijn in het team.

heb, een soort aanpassingsvermogen heb. Ik vind mij niet stoerder of sterker, maar ik ben wel een type dat hiertegen kan.’ (13)

De confrontatie met het leed en de negatieve kanten van de maatschappij kunnen klachten veroorzaken. Verschillende respondenten geven aan dat zijzelf of anderen PTSS-klachten hebben gekregen.<sup>14</sup> Bij deze klachten wordt opgemerkt dat deze bij sommigen zijn ontstaan door het werk bij de districtsrecherche. Bij anderen is de PTSS te relateren aan incidenten die zij meegemaakt hebben tijdens hun werk in de uniformdienst.

‘Overlijden van kindjes. Een woningoverval waar collega’s in een schietpartij terechtkwamen. Of lijken die al drie weken in de woning liggen, de ranzigheid. Dat is bizar. Mijn hoofd zit echt vol met verhalen van hoe mensen met elkaar omgaan. Je hoofd kan wel vollopen met al die narigheid. Je zet dat allemaal weg in je hoofd en activeert dat niet meer. Maar het kan wel getriggerd worden door iets en dan loop je helemaal leeg. Dat heb ik gehad door een incident in mijn blauwe tijd, dat ik helemaal leegliep bij een psycholoog. Je kunt dat niet altijd in je hoofd houden.’ (18)

Door ‘het uitvallen’ van collega’s zijn sommige rechercheurs wel voorzichtiger geworden. Men vraagt zich bijvoorbeeld af of en wanneer ‘je wordt ingehaald door alle lijken die je in je carrière hebt gezien’ (35). Er is enige onzekerheid omdat zij het bij collega’s niet zagen ‘aankomen’ en het confronterend was om dit mee te maken: ‘Wat hebben we gemist? Wat hebben we niet gezien?’ (14)

‘Er zijn hier mensen weggegaan die ’s nachts lijken voorbij zagen komen. Ik heb dat niet, maar ik heb het wel allemaal in mijn hoofd zitten. Daar maak ik me weleens zorgen over. Komt dat er niet een keer uit? Hoe groot kan die ballon worden voordat die knapt, want dan ben je te laat. Het kan soms getriggerd worden door een simpel incident.’ (15)

Desalniettemin schatten districtsrechercheurs het risico op traumatische klachten als gering. Het risico op burn-outklachten vindt men daarentegen wel een substantieel risico. Respondenten geven aan dat zij meerdere collega’s kennen die (langdurig) uitgevallen zijn met dergelijke klachten. Ook een deel van de respondenten heeft burn-outklachten gehad. De oorzaak daarvan ligt doorgaans in een combinatie van uiteenlopende factoren in de werkomgeving

(zoals te veel zaken en/of een conflict met collega of leidinggevende, reorganisatieperikelen) en in de privéomgeving.

#### 2.4.2 Loopbaanperspectief: 'Ik hou het hier wel uit, hoor'

Zoals in paragraaf 2.1.3 aangegeven, wordt het inhoudelijke werk door de rechercheurs zeer gewaardeerd. De meesten geven aan dit werk dan ook nog jaren te willen blijven doen. Gevraagd naar hun loopbaanperspectief geeft een aantal aan dat niet te weten. 'Ik hou me daar niet zo mee bezig. Ik wil doen wat ik leuk vind met leuke mensen om mij heen.' (8) Sommige rechercheurs willen zich graag verdiepen in een bepaald werkonderdeel, zoals het verhoor. Anderen willen zich verbreden door op den duur ook in andere teams (projectgericht of calamiteiten) binnen de districtsrecherche te gaan werken. Ook zijn er districtsrechercheurs die graag nog een keer de overstap maken naar Teams Grootschalig Optreden (TGO's). Sommigen wachten nog tot hun gezinssituatie het toestaat, 'want bij een TGO wordt verlangd dat als ze op de knop drukken, je komt' (3). Anderen zijn er nog niet over uit.

'Ik ben erg verknocht aan de discipline waar ik nu in zit. De hectiek, de dingen die je ziet en meemaakt en wat je kunt betekenen voor mensen. Dat past wel bij mij. Als ik bij een TGO zou gaan werken, mis ik dat allemaal. Je doet wel grote onderzoeken, maar je zit daar in een rol. Dat is nog wel een afweging voor me.' (9)

Door een deel van de respondenten wordt aangegeven dat zij geen leidinggevende positie ambiëren. Zij willen het inhoudelijke werk niet opgeven 'voor personeelgeneuzel'. Anderen ambiëren dit wel, maar dienen volgens henzelf eerst meer recherche-ervaring op te bouwen voordat zij de stap kunnen maken. Er zijn echter ook rechercheurs die (enigszins) gefrustreerd zijn, omdat het gegeven de beschikbare formatieruimte niet mogelijk is om binnen hun district door te groeien naar een zaakcoördinerende of leidinggevende positie.

'Het is jammer dat er weinig mogelijkheden zijn om door te groeien en om de plek te krijgen die je op basis van wat je doet krijgt. Het heeft niet met geld te maken, maar met de rang die bij je werk hoort. Het gaat erom dat je werk gezien wordt, want nu zijn er brigadiers die hun ver-



antwoordelijkheid niet pakken. Wij [hoofdagenten] lopen nu hun gaten dicht. Dat geeft wrevel en is teleurstellend.’ (22)

‘Ik hou het hier wel uit, hoor. Ik doe nu weer een prachtig onderzoek. Ik ga met een lach naar mijn werk, maar ik merk aan mezelf dat ik toe ben aan een volgende stap. Ze zien hier dat ik verder kan, maar het is dus even zoeken hoe.’ (14)

Rechercheurs op leeftijd geven aan dat zij verwachten dat zij bij de districts-recherche blijven werken tot aan hun pensioen. Een deel van hen is optimistisch en hoopt in de nog resterende jaren hun kennis en kunde te kunnen doorgeven aan de nieuwe generatie rechercheurs. Bij anderen daarentegen heerst teleurstelling over de verhoging van de pensioengrens en zij maken zich zorgen over de wijze waarop zij straks nog invulling kunnen geven aan hun functie. Ervaringen van voorgangers stemmen volgens hen pessimistisch.

‘Als het zo doorgaat, denk ik dat ik mijzelf bescherm, mijn dingetje doe, en alle tijd neem. Dat ik mijn opdrachtjes krijg, die ik uitvoer in mijn tempo. Ik verdien hetzelfde geld daarvoor, de waardering is er toch niet. Dus waarom zou ik mij gek maken. Daar ben ik wel bang voor, dat dat mijn toekomstperspectief wordt. Dat ik me zo heb laten uitpersen en uitknijpen dat ik het op die manier ga doen tot aan mijn pensioen toe. Want dit zie ik namelijk heel veel om mij heen gebeuren. Dat collega’s elke dag met hun pensioen bezig zijn. Helemaal in het vorige district waar ik werkte. Dat ze er helemaal klaar mee waren en afgaven op de organisatie. En overal tegenaan trapt en zwaar gefrustreerd opstapten. Ik hoop niet dat het bij mij zover zal komen, maar ik vrees dat dit wel een gevaar is. Dat mensen naarmate ze ouder worden er zo klaar mee zijn.’ (13)

## 2.5 Resumé

In dit hoofdstuk is de motivatie en werkbeleving van rechercheurs beschreven. Zo is ingegaan op hun werkervaringen bij de uitvoering van opsporingszaken, de dynamiek in hun researcheteam, hun welzijn en loopbaanperspectief. Deze bevindingen bieden inzicht in de belevingswereld, ervaringen en opvattingen van districtsrechercheurs. In hoofdstuk 3 wordt nader ingegaan op de factoren die van invloed zijn op hun mentale weerbaarheid. Aan bod komt welke werk-

aspecten door districtsrechercheurs als belastend worden ervaren, hoe zij met die belasting omgaan en welke hulpbronnen zij daarbij nodig hebben. Ook worden de factoren die van invloed zijn op de mentale weerbaarheid van rechercheurs in perspectief geplaatst door ze te vergelijken met die van kinderporno- en forensisch rechercheurs. Voorafgaand aan deze analyses wordt in een intermezzo, op basis van fragmenten uit het observatiedagboek, een gedetailleerd 'inkijkje' geboden in de werkcontext van de districtsrecherche.

## Intermezzo I

### *Dagboek van een onderzoeker*

Als onderzoeker mocht ik in de periode maart-december 2017 ruim 240 uur observeren binnen drie verschillende districtelijke rechteerteams. Om kennis op te doen van de betreffende taak- en organisatiekenmerken en de wijze waarop rechteerteurs hun werk uitvoeren, ben ik aanwezig geweest bij onderzoeken op de plaats delict, doorzoeken, verhoren, het uitluisteren van telefoontaps, het uitkijken van camerabeelden, werkoverleggen en de afhandeling van administratieve taken. Om inzicht te krijgen in hun motivatie, ervaringen en opvattingen heb ik gedurende deze periode vele gesprekken gevoerd met in totaal 45 verschillende districtsrechteerteurs. Deze gesprekken vonden plaats tijdens het administratieve werk, tijdens autoritten voor en na een onderzoek op de plaats delict of een doorzoeking, in verhoorkamers en tijdens koffie- en lunchpauzes. Allerlei onderwerpen waarover rechteerteurs bereid waren om hun opvattingen en gevoelens met mij te delen passeerden de revue. De inhoud van deze uiteenlopende gesprekken heb ik vastgelegd in een dagboek. Om een gedetailleerd ‘inkijkje’ te bieden in het functioneren van een districtelijk rechteerteam wordt in dit intermezzo een aantal aantekeningen uit het observatiedagboek weergegeven. Deze fragmenten vormen geen representatieve analyse of wetenschappelijke verantwoording van de gehanteerde methodologie. Ze zijn enkel bedoeld om een beeld te geven van het dagelijkse werk van districtsrechteerteurs.

In de fragmenten, vijftien in totaal, zijn de namen van de betreffende rechteerteurs gefingeerd om hun anonimiteit te waarborgen.

## Fragment 1

### 'Dat is nog eens een mooie binnenkomer'

Deze dag start ik met mijn observatiestudie bij een districtelijk recherche-team. Op het bureau aangekomen, word ik opgehaald door mijn contactpersoon. Alexander is operationeel expert en hij zal zo dadelijk de briefing verzorgen. We lopen door het gebouw naar de afdeling van de districts-recherche waar de briefingruimte is (een aparte zaal). De rechercheurs zitten er al en nadat ik heb plaatsgenomen, opent Alexander de briefing met enkele mededelingen. Vervolgens geeft elke rechercheur kort aan in welk onderzoek hij of zij op dat moment werkzaam is en wat vandaag op de planning staat. Als ik aan de beurt ben, stel ik mijzelf voor. Met dat ik de eerste zinnen uitgesproken heb, onderbreekt een rechercheur mij en zegt: 'Oh, dan vind je het misschien wel interessant om naar een melding waterlijk te gaan. Als je mee wilt, moet je wel snel zijn, want de jongens staan nu op het punt om te vertrekken.' Zo'n aanbod kan ik 'natuurlijk' niet weigeren. Alexander belt gelijk de betreffende rechercheurs met de vraag of ik nog mee kan. Zo komt het dat ik, na nog geen tien minuten op het bureau te zijn geweest, op de achterbank van een politieauto zit en samen met de rechercheurs Marco en Tom onderweg ben naar een mogelijke plaats delict.

In de auto vertelt Tom dat zij een kwartier geleden door een collega uit de uniformdienst zijn gebeld over een lijk dat ergens ronddrijft in de stads-singel. Tijdens het 'aanrijden' komen we in een behoorlijke file terecht. Dit geeft mij de tijd om kennis te maken met de rechercheurs en vragen te stellen over het reilen en zeilen in hun team. In de tussentijd wordt Tom gebeld en krijgt hij aanvullende informatie: 'het lijk' is mogelijk een bejaarde man die al enkele dagen vermist wordt.

Na ruim drie kwartier komen wij aan op de plek waar het lijk in de singel drijft. Het fietspad dat langs de singel loopt, is ter hoogte van de drijvende man afgezet met een rood-wit politielint. Er zijn meerdere politieagenten op de plaats delict en de forensische opsporing is al bezig met het fotograferen van de omgeving. Vlak na ons arriveert ook de lokale media. De rechercheurs hebben overleg met de officier van dienst over het al dan niet informeren van de familie van de vermiste man. Zij geven aan het vervelend te vinden als de familie het via de media zou vernemen. Maar omdat het lijk nog niet geïdentificeerd is, vormt het al dan niet inlichten van de familie een dilemma voor de rechercheurs. Stel dat het toch niet de vermiste man is?

Vooralsnog kan er weinig gedaan worden op de 'plaats delict'. Het is

wachten op de politiefunctionarissen van het duikteam die het lijk uit het koude water kunnen halen. Pas dan kan de identiteit vastgesteld worden. Ook kan dan onderzocht worden of er mogelijk sprake is van een misdrijf. Deze 'duikers' moeten echter van ver komen. De officier van dienst geeft aan dat het nog veel voeten in de aarde had om daarvoor de juiste mensen te bereiken. Lange tijd was namelijk onduidelijk wie deze taak zou gaan uitvoeren. Omdat er een koude wind staat, besluiten we in de bus van de forensische opsporing hun komst af te wachten. Een rechercheur gaat op zijn mobiel de lokale nieuwssites af en treft al een bericht aan over 'de man in de singel'. Gegeven de lange tijd dat het nog duurt voordat de collega's er zijn om de man uit het water te halen, wordt besloten om toch de familie van de vermiste man op de hoogte te brengen van de situatie. Ook worden er afzetschermen geregeld zodat de schouw die ter plekke zal gaan plaatsvinden, niet te zien is voor media en andere omstanders.

Nadat de twee 'duikers' zijn gearriveerd en hun speciale, waterdichte pakken hebben aangetrokken, tillen zij in een mum van tijd het 'waterlijk' op de kant. Het lichaam verkeert nog in goede staat en een rechercheur zegt: 'Dit is mijn mooiste waterlijk ooit.' De overleden man wordt op groene dekens op het fietspad gelegd. Een van de twee forensisch rechercheurs kleedt de man behoedzaam uit. Dit gaat erg moeizaam vanwege de lijkstijfheid: ledematen kunnen niet meer gebogen worden. Een aantal kledingstukken moet dan ook kapot geknipt worden. De jas- en broekzakken worden gecontroleerd en daarbij wordt een portemonnee aangetroffen. Op basis van een identificatiebewijs kan de identiteit van het lijk vastgesteld worden. Het is inderdaad de vermiste man.

Nadat de man is ontkleed, voert de schouwarts zijn onderzoek uit: voorzichtig kloppen op de schedel, drukken op de buik, alle ledematen bevoelen. De schouwarts deelt zijn bevindingen mondeling met de andere aanwezigen, acht in totaal, inclusief mijzelf. De rechercheurs maken aantekeningen. Met een grote spuit wordt 'lichaamsvloeistof' onttrokken aan het lichaam om onderzoek te doen naar eventueel middelengebruik. De arts constateert geen 'in- en uitwendige' verwondingen die kunnen duiden op een mogelijk misdrijf. Op het moment dat de schouw nagenoeg afgerond is, breekt een enorme hoosbui los. De aanwezigen zoeken snel onderdak in de auto's. Het ontklede en met dekens afgedekte lijk blijft achter op het fietspad...

Als de hoosbui na ongeveer tien minuten is afgelopen, wordt de schouw afgerond. De inmiddels gearriveerde begrafenisondernemer pakt het lijk in een speciale zak in en brengt het lichaam naar het mortuarium. Daar zal de

familie van de man ook zijn. De rechercheurs stemmen hun schriftelijke taken af met de collega's van de forensische opsporing en de uniformdienst. Na ruim drie uur zijn 'wij' klaar op de 'plaats delict'. Nadat we de linten hebben weggehaald, stappen we in de auto. Als we weggrijden, zegt Tom: 'Zo Henk, dat is nog eens een mooie binnenkomer. Van harte welkom!'

## Fragment 2

### 'Kan ik het nog wel, wat er van me gevraagd wordt?'

Er is een melding van een jeugdinstelling binnengekomen. Er worden twee kinderen vermist. Broer en zus zijn recentelijk uit huis geplaatst en waren sindsdien ondergebracht bij de betreffende instelling op een locatie die niet bekend was bij de ouders. Twee rechercheurs, Freek en Maarten, krijgen de opdracht om naar de locatie toe te gaan en te spreken met de medewerkers. Ook moeten de kamers van de kinderen doorzocht worden op eventuele aanwijzingen. In de auto spreken ze de zaak door en overleggen ze welke informatie ze willen verkrijgen. Waren er bijvoorbeeld mogelijkheden voor de kinderen om contact te zoeken met een van hun ouders? Zijn er getuigen die mogelijk hebben gezien waar de kinderen heen zijn gelopen? Welke medewerkers werkten er die dag? Wat heeft zich in de voorafgaande dagen afgespeeld wat de kinderen aangaat? Hoe gedroegen zij zich? Et cetera.

Op de locatie aangekomen, krijgen we koffie van een van de medewerkers en wachten we op de groepsleider die de betreffende dag de verantwoordelijkheid had over de 'woongroep' van de vermiste kinderen. Maarten en Freek spreken ruim een uur met haar. De rechercheurs vragen in dit gesprek vaak door naar details en tijdstippen van bepaalde gebeurtenissen. Na dit gesprek doorzoeken zij de slaapkamers van de twee kinderen. Daar wordt geen relevante informatie aangetroffen. Freek maakt een aantal foto's van de kamers en de rest van de woongroep. Maarten loopt naar het kantoor van de manager om de contactgegevens van de betrokken medewerkers op te vragen.

In de tijd dat we moeten wachten op Maarten, raken Freek en ik in gesprek over zijn werkervaringen. Freek, de 60 jaar gepasseerd, is naar eigen zeggen een van de oudgedienden binnen het team. Hij werkt nu bijna tien jaar binnen de opsporing, na eerst jarenlang wijkagent te zijn geweest. Het bevalt hem goed binnen de recherche. Hij heeft geen moeite met lijken of met nabestaanden. Dat vindt hij juist interessant werk. Dat gold niet voor

een collega van hem. Deze vrouw was volgens Maarten een hele goede onderzoeker, maar was te emotioneel betrokken bij zaken. ‘Ze heeft zichzelf een spiegel voorgehouden en besloten om ermee te stoppen, voor haar eigen gezondheid.’

Waar Maarten wel moeite mee heeft, is het aanleren van nieuwe werkwijzen en procedures; het volgen van cursussen en opleidingen. Hij merkt dat hij de stof niet goed meer kan onthouden en dat het hem maar niet goed lukt om met de computersystemen te werken. Dit blijft, ondanks een aantal gevolgde cursussen, problematisch, vindt hij. Het tast zijn zelfvertrouwen aan. Door het niet meer kunnen bijbenen van de veranderingen in het werkproces heeft hij, ondanks al zijn ervaring, last gekregen van faalangst: ‘Kan ik het nog wel, wat er van me gevraagd wordt? Het volgen van de procedures waaraan voldaan moet worden, het goed opschrijven, de goede vragen stellen...’ Freek geeft aan dat hij het daarom heel fijn vindt dat hij dit onderzoek hier samen met Maarten doet. Als hij dit alleen had moeten doen, zou hem dit veel stress hebben gegeven.

Na een kwartier komt Maarten teruggelopen uit het kantoor. Samen met Freek spreekt hij de verkregen informatie door. Nadat ze alles op een rijtje hebben gezet, komen ze tot de conclusie dat ze alle relevante informatie verkregen hebben. Ze stappen in de auto en rijden terug naar het bureau. In de auto belt Maarten de tactisch coördinator om de belangrijkste informatie door te geven. Gegeven de beperktheid daarvan, vestigen de onderzoekers nu hun hoop op het digitale onderzoek.

[Na enkele dagen heeft het onderzoeksteam de kinderen weten te traceren via digitale opsporingsmiddelen. Zij bleken op dat moment samen met hun moeder in het buitenland te verblijven.]

### Fragment 3

#### Een verhoor met een bijzondere wending

Qua meldingen was het de afgelopen dagen rustig op de afdeling. Er kwamen geen ‘nieuwe zaken binnen’, waardoor onderzoekers tijd hadden om hun schriftelijke werkzaamheden af te ronden en eventuele ‘achterstanden’ in onderzoeken weg te werken. Afgelopen nacht en vanochtend zijn er echter meerdere meldingen binnengekomen. Vrijwel alle onderzoekers zijn vandaag ‘buiten’ aan het werk op een plaats delict of in verhoor met aangevers en getuigen. Ik ben meegegaan met Henri. Hij heeft een verhoor met

een aangever van een straatoverval. Omdat iedereen druk is, doet hij het in z'n eentje. Voorafgaande aan het verhoor blijkt dat de computer in de geplande verhoorkamer niet werkt. Henri moet daardoor op zoek naar een andere geschikte ruimte en dat heeft de nodige voeten in de aarde. Het verhoor start daardoor later dan gepland.

De aangever is een gepensioneerde getrouwde man, die ruim 50 kilometer van het politiebureau vandaan woont waar hij vorige week aangifte deed van een straatoverval door twee jonge jongens die hem met geweld hadden beroofd van zijn portemonnee en telefoon. De overval had plaatsgevonden nadat hij uit eten was geweest met oud-collega's en hij in zijn auto wilde stappen om terug te rijden naar huis. Naar aanleiding van deze aangifte, die Henri had 'opgepakt', is er door hem enig onderzoek gedaan. Zo heeft hij de oud-collega's gesproken en de restauranthouder. De eersten gaven echter aan dat zij niet uit eten waren geweest met aangever en de restauranthouder kon zich niet herinneren dat aangever die avond in zijn restaurant gegeten had. Henri heeft daarom ook de zendmastgegevens opgevraagd, waarmee nagegaan kon worden op welke locaties de aangever zich die dag bevonden had. Ook die klopten niet met de inhoud van de aangifte. Henri heeft aangever daarom uitgenodigd voor een verhoor om hem met deze tegenstrijdigheden te confronteren en daarmee te proberen te achterhalen wat er nu werkelijk is gebeurd.

Het verhoor start met de vraag aan aangever om de gebeurtenissen nog eens langs te lopen. Nadat aangever zijn verhaal heeft gedaan, geeft Henri te kennen dat de verklaringen van getuigen en de telefoongegevens zijn verhaal niet ondersteunen. Nadat aangever enige tijd heeft volgehouden dat hij echt wel uit eten was geweest met zijn oud-collega's en daarbij zelfs kwaad is geworden op Henri omdat deze hem niet gelooft, barst de man in tranen uit. Na een korte onderbreking vertelt hij vervolgens wat er die avond wel heeft plaatsgevonden. Hij blijkt via social media contact te hebben gelegd met, naar hij dacht, een jonge vrouw. Die betreffende dag hadden zij met elkaar afgesproken dat hij tegen betaling seks met haar zou hebben. Nadat hij op het afgesproken adres aankwam, een afgelegen parkeerplaats, werd hij door twee onherkenbare jongens overvallen toen hij uit de auto stapte. Daarbij was hij meerdere malen geslagen en geschopt. Volgens de aangever hebben zij zich waarschijnlijk voorgedaan als de betreffende dame en hem opgewacht om hem van de ruim tweehonderd euro te beroven. Nadat hij beroofd was, is de man in paniek geraakt, omdat hij niet wilde dat zijn vrouw erachter zou komen dat hij van plan was vreemd te gaan. Hij had daarom bij de



aangifte zijn verzonnen verhaal verteld (dat hij eerder had gebruikt naar zijn vrouw toe), namelijk dat hij een etentje had met zijn oud-collega's.

Gedurende het verhoor tikt Henri de antwoorden van de man mee op de computer. Nadat hij het verslag van het verhoor geprint heeft, legt hij deze voor ondertekening voor aan de aangever. Na ondertekening geeft de man aan opgelucht te zijn dat hij nu eindelijk het echte verhaal heeft kunnen vertellen, maar dat hij hoopt dat zijn vrouw de aangifte niet onder ogen zal komen...

#### Fragment 4

##### Het uitkijken van camerabeelden

Op mijn vraag of hij er bezwaar tegen heeft dat ik met hem meekijk, antwoordt Alex: 'Natuurlijk mag je van mij meekijken, maar het is hartstikke saai hier. Ik doe het ook gewoon op deze pc, dus geen hightechsnufjes of zo.' Er heeft een 'plofkraak' op een geldautomaat plaatsgevonden. Alex kijkt de camerabeelden uit van camera's van winkeliers die zicht hebben op de omgeving van de geldautomaat. Aan de hand van een signalement van de daders controleert hij of zij zichtbaar zijn op de beelden. Alex laat me zien hoe het programma werkt en wat zijn aanpak is. Na veel videofragmenten waarop 'niets' te zien is, laat hij me ook 'voor de leuk' wat fragmenten zien waarop wel te zien is hoe personen een automaat met explosieven proberen te kraken.

Tijdens het 'saai' werk, dat in totaal ruim zes uur in beslag zal nemen, vertelt hij dat hij vrij snel nadat hij zijn opleiding had afgerond op de Politieacademie bij de recherche is gaan werken. Alex is begin 30 en werkt nu ongeveer tien jaar bij de politie, waarvan bijna de helft bij de recherche. Het mooie aan de recherche vindt hij het van begin tot eind betrokken zijn bij een zaak. 'Dat je alles weet van een zaak, van aanloop tot afronding, en niet alleen de afhandeling van het incident zoals bij blauw.'

Binnenkort mag Alex een opleiding volgen, de zogenoemde RIMOZ-opleiding (rechercheren in een meer omvattende zaak). Toen hij hier op de afdeling kwam, kreeg hij een mentor aangewezen die hem hielp om zich het 'recherchevak' eigen te maken. Hij liep een periode met hem mee en kon bij hem met zijn vragen terecht. Voordat hij zelfstandig zijn taken mocht uitvoeren, diende hij eerst zijn 'strippenkaart' vol te hebben. Zo moest hij meerdere keren met goed gevolg een taak uitgevoerd hebben, zoals een verhoor, het opmaken van verschillende typen processen-verbaal

en dossiers et cetera. In tegenstelling tot zijn 'tijd bij blauw', staat hij nu wel achter het lint op een plaats delict. '[In blauw] zie je een lijk liggen en verzegel je de boel gelijk voor de recherche. Nu ik bij de recherche zit, kom je met alles in aanraking en sta je er de hele tijd bij. Ook bij nabestaanden.' Het meeste moeite heeft Alex met babylijkjes. 'Ik kan me daar moeilijk voor afsluiten. Dan is het heel fijn om met z'n tweeën te werken, want dan kun je het in de auto van je af praten. Dat is voor mij al voldoende. Daarnaast is het fijne aan met z'n tweeën zijn, dat je de taken op de PD verdeelt: de een doet het contact met nabestaanden, de emoties zeg maar, de ander doet het zakelijke: de schouw, het contact met FO [forensische opsporing], de collega's uit blauw. Dit helpt om het gescheiden te houden van elkaar en het makkelijker te maken op de PD.'

Daarnaast vindt Alex de emoties van nabestaanden soms heftig en 'pittig om mee te dealen'. Maar buiten dat vindt hij dat hij geen zwaar beroep heeft. Hij heeft het erg naar zijn zin. De 'collegialiteit' vindt hij heel groot en sommige collega's zijn echte vrienden geworden. Afwisseling in zijn werk vindt hij belangrijk, maar 'daarvoor moet je wel je vinger opsteken. Je moet zelf regelen dat je een leuk werkaanbod hebt.' Het liefst werkt Alex onder druk, 'want dan gaat het vanzelf en makkelijker, anders heb ik moeite met mijn motivatie. Zoals nu met het uitkijken van deze saaie beelden.'

Navraag bij Alex leert mij dat hij na een paar uur uitkijken 'slechts' enkele fragmenten heeft gevonden waarop de mogelijke daders zichtbaar zijn. De kwaliteit van deze beelden is echter zeer laag. Mogelijk kunnen de digitale experts deze beeldfragmenten nog 'opwerken zodat we er nog wat aan hebben'.

## Fragment 5

### Onrust door de invoering van een pilot en 'gaten in het werkrooster'

Aan het einde van de dag zit ik mijn aantekeningen uit te werken in een werkruimte waar ook rechercheurs Gerrit en Fred op hun computer aan het werk zijn. Op een gegeven moment komt rechercheur Carola de kamer binnenlopen. Zij vraagt aan Gerrit hoe het gesprek met de teamleiding over de piketpilot vanochtend is verlopen. Door de teamleiding is namelijk een mail gestuurd waarin is aangekondigd dat er een pilot uitgevoerd zal gaan worden waarbij rechercheurs van 55 jaar en ouder, ondanks hun ontheffing, piket zouden draaien tussen 17.00 en 22.00 uur.

De aanleiding voor deze pilot is dat de helft van het team 55 jaar of ouder is en er daardoor problemen ontstaan in het ‘werkrooster’. Deze rechercheurs kunnen namelijk een beroep doen op nachtdienstontheffing waardoor ze geen piketdiensten hoeven te draaien. Doordat het team ‘ver-grijst’, moet een steeds kleiner wordende groep rechercheurs de piketdiensten uitvoeren. De piketpilot zal worden ingevoerd om de jongere collega’s in het team te ontlasten. Zij hebben op deze wijze namelijk een vrije avond tot 22.00 uur. Dit besluit van de teamleiding is echter bij een aantal rechercheurs in het verkeerde keelgat geschoten. Zij vinden dat het team eerst geconsulteerd had moeten worden voordat de pilot zou worden ingevoerd. Om dit in de toekomst te voorkomen is, volgens de drie rechercheurs met wie ik in gesprek ben, besloten om een klankbordgroep te formeren. In deze groep zullen ideeën eerst worden getoetst voordat ze mogelijk ingevoerd worden.

Inzake de ‘piketpilot’ heeft Gerrit de meningen onder teamleden geïnventariseerd en dit teruggekoppeld naar de teamleiding. Daaruit kwam naar voren dat het team een meer eerlijke verdeling in de diensten wil, maar verdeeld is over hoe dit ‘roostertechnisch’ te bereiken is. Volgens Gerrit, Fred en Carola is het werkrooster al tijden onderwerp van gesprek op de afdeling. Vooralsnog lijkt er geen passende oplossing voorhanden te zijn. Er ontstaan daardoor weleens irritaties tussen rechercheurs. Er wordt onderling geklaagd over de inflexibiliteit van sommige collega’s die altijd wel een reden hebben om geen extra diensten te ‘draaien’. Daardoor komt het bij ‘gaten in het rooster altijd op dezelfde mensen aan om deze op te vullen’. De drie rechercheurs maken zich enigszins zorgen over deze dynamiek binnen hun team. ‘Want,’ zo stelt Fred, ‘het geeft nu al veel te veel gedoe en dan moet de vakantieperiode er nog aankomen...’

## Fragment 6

### Terugkijkend op zeven jaar districtsrecherche

Mariëlle werkt vandaag voor het laatst in dit team bij de districtsrecherche. Ze heeft er ruim zeven jaar gewerkt en gaat nu bij een andere afdeling binnen de politie aan de slag. Op haar laatste dag raken we in gesprek over hoe ze haar werk als districtsrechercheur heeft ervaren. Als eerste merkt ze op dat ze weinig emotionele belasting heeft ervaren. Binnen blauw ‘was dat veel meer’. ‘Als er al emotionele belasting is, dan is dat tijdens het onder-

zoek op de plaats delict.' Een belangrijke factor waardoor het werk mentaal goed uit te voeren is, is volgens Mariëlle dat 'je van tevoren al weet waar je heen gaat, wat je te wachten staat. Om een voorbeeld te noemen. We hadden onlangs een dode vrouw in het bos. Toen ik daar naartoe ging, werd ik niet meer verrast, want ik had me erop kunnen voorbereiden. Dat is heel belangrijk voor mij en maakt dat ik mijn werk op de PD goed kan doen. Ik denk dat het daarom ook geen negatieve impact op mij heeft.' Op mijn vraag of ze ook weleens een onderzoek op een plaats delict heeft geweigerd, antwoordt ze dat ze dat nog nooit heeft gedaan of ook nooit gehoord heeft dat iemand anders dat deed. Er is toch wel een cultuur, volgens haar, van 'dat je even slikt en er toch naartoe gaat'. Wat volgens Mariëlle in dit werk wel belastend is, is de administratie die bij alle zaken komt kijken. 'Alle procedures die leidend zijn in het werk en die gevolgd moeten worden. De beslissingen van anderen, zoals de officier van justitie, van wie je afhankelijk bent. Die werken vertragend, want je wilt juist verder in een zaak, meters maken, snelheid in de aanpak.' Volgens Mariëlle hebben rechercheurs ook last van 'systemen die traag werken waardoor mensen gefrustreerd raken doordat ze langer moeten doorwerken, omdat het niet lukt om de gegevens op tijd ingevoerd te krijgen'. Dit, zo geeft ze aan, is overigens niet de reden dat ze weggaat bij de districtsrecherche. Ze had het hier prima naar haar zin, 'maar er kwam een zo'n mooie vacature voorbij, daar moest ik wel op solliciteren'.

## Fragment 7

### Een zeer emotionele, maar zwijgzame verdachte van doodslag

Vandaag staat er een verhoor gepland met een verdachte van doodslag. Het betreft een buitenlandse man die ervan verdacht wordt iemand in een straatgevecht om het leven te hebben gebracht. Het verhoor vindt plaats in een cellencomplex. De camera's in de verhoorruimte maken het voor derden mogelijk om in de audiovisuele ruimte mee te kijken en te luisteren. Daar volg ik het verhoor dat door Karel en Chris zal worden uitgevoerd. In de verhoorruimte zijn, naast de twee rechercheurs en de verdachte, ook de advocaat van de verdachte en een ingehuurd tolk aanwezig.

Bij aanvang van het verhoor huilt de verdachte. Hij geeft aan dat hij nooit verwacht had in deze situatie terecht te zullen komen. De man raakt vervolgens zo overstuur dat hij niet meer uit zijn woorden komt. De advocaat interrumpeert en geeft aan dat zijn cliënt 'er helemaal doorheen zit' en

graag zo snel mogelijk zijn verhaal wil doen over wat er op die bewuste dag is gebeurd. Het verhoor verloopt echter traag doordat er steeds slechts enkele zinnen gezegd kunnen worden door de rechercheurs en de verdachte, omdat ze vertaald moeten worden. Nadat een check heeft plaatsgevonden of de verdachte en de rechercheurs het goed begrepen hebben, legt Chris de antwoorden digitaal vast in het proces-verbaal van het verhoor.

Gedurende het gehele verhoor is de verdachte zeer emotioneel en barst hij meerdere malen in huilen uit. Hoewel de rechercheurs voorzichtig aandringen, geeft verdachte bij specifieke vragen aan dat hij zich het niet kan herinneren. In een ingelaste pauze besluiten de rechercheurs om de verdachte niet onder druk te zetten, maar hem enkel zijn verhaal te laten doen. In een vervolghoor kunnen ze dat alsnog doen, mocht dat nodig zijn. Verder geeft Karel aan dat hij zich mateloos irriteert aan de advocaat, die tijdens het verhoor meerdere malen een interruptie pleegde. 'Hij zoekt de grenzen op.' Chris is het met Karel eens dat als de advocaat het weer doet, hij daarop aangesproken moet worden. Het tweede deel van het verhoor levert geen nieuwe informatie op. De verdachte blijft verklaren dat hij zich niets herinnert.

Het verhoor duurt, inclusief pauzes, in totaal drie uur. In de auto terug naar het bureau merkt Karel op dat hij het een intensief verhoor vond. Hij is moe. De verdachte heeft niets losgelaten over het incident zelf en over wat hij naderhand heeft gedaan. Zoals ze er nu over denken, zullen de rechercheurs in het volgende verhoor hier specifiek op gaan inzoomen.

## Fragment 8

### 'Het zal, net als vorig jaar, weer een jaar van krapte worden'

Tijdens een teamoverleg, geeft de teamchef aan dat zij zich ervan bewust is hoe hoog de werkdruk op dit moment is en dat dit al een aantal maanden het geval is. Er gaan op dit moment de nodige ervaren rechercheurs weg en die zijn niet zomaar vervangen. Er zijn nu 'eindelijk' een aantal vacatures opengesteld, maar het zal enige tijd duren voordat nieuwe collega's zijn ingewerkt en kwaliteit kunnen leveren. Door de schaarste aan (ervaren) rechercheurs is het voor de teamleiding 'steeds kiezen uit geen mooie besluiten'. Dat sommige teams nu over minder (ervaren) personeel beschikken, is geen diskwalificatie van hun werk, geeft de teamchef aan. Zij snapt dat deze onderzoeken ook kwaliteit vragen, maar de leiding heeft besloten om de 'zwaarste zaken' voorrang te geven.

De op papier beschikbare capaciteit komt volgens rechercheurs niet overeen met de feitelijke inzetbaarheid. Door verschillende regelingen (zoals RPU,<sup>15</sup> nachtdienstonthefing), opleidingen en verlof, is er minder capaciteit beschikbaar voor het daadwerkelijk uitvoeren van onderzoeken. Rechercheurs vragen zich af hoe zij gemotiveerd kunnen blijven onder deze werkomstandigheden. Zoals een van hen het verwoordde: 'Het is niet meer te behappen met het clubje dat er zit. Er wordt steeds meer gevraagd, maar we zijn er wel weer twee [collega's] kwijt. We vliegen van hot naar her, moeten weer opnieuw inlezen in een zaak, een verhoorplan maken. Daar gaat veel tijd en energie in zitten. Ik ben bang dat vandaag of morgen mensen gaan omvallen hier. Maar dat kan helemaal niet. Want we moeten deze piek [in zaken] opvangen en kunnen dus niet ziek worden.'

De teamchef geeft aan de 'pijn' en teleurstelling die er momenteel heerst echt wel te begrijpen; er is geen sprake van onderschatting van de problematiek. Ze geeft aan dat ze het zelf ook heel graag anders had gezien. 'Je zou nu een blik ervaren rechercheurs tot je beschikking willen hebben.' Toch hoopt ze dat de rechercheurs inzien dat hun beeldvorming niet juist is; dat de teamleiding er wel alles aan doet om de problemen op te lossen, maar dat dit nu eenmaal niet eenvoudig is. Verder wordt er zo veel mogelijk getracht om rekening te houden met eenieders sociale leven. 'Maar bij een grote zaak die binnenkomt op vrijdag is dat gewoon lastig.'

Op dit moment zit er volgens de teamchef dan ook niets anders op dan de binnenkomende zaken heel kritisch af te wegen. 'Het zal, net als vorig jaar, weer een jaar van krapte worden. Het gaat erom dat we proberen slimmer het jaar door te komen.' Dit betekent dat er ook eerder 'nee' gezegd gaat worden tegen nieuwe onderzoeken, bijvoorbeeld als er onvoldoende 'daderindicatie' is. En dat er kritisch gekeken wordt naar wat er wel en niet gedaan kan worden in een onderzoek: bijvoorbeeld drie in plaats van tien getuigen horen, eens een keer niet tappen, of onderzoeken teruggeven aan het team VVC (Veel Voorkomende Criminaliteit) of de DRR (Dienst Regionale Recherche). 'Het is een cockpit met heel veel schuifjes en die moeten we goed gaan gebruiken.'

---

15 De afkorting RPU staat voor Regeling Partiële Uittreding. Politieambtenaren van 55 jaar en ouder kunnen tegen gedeeltelijke doorbetaling minder uren per week gaan werken.

## Fragment 9

### Een onderzoeker spreekt mij aan naar aanleiding van een emotionele gebeurtenis

Terwijl ik op mijn laptop mijn dagboek aan het bijwerken ben, word ik aangesproken door onderzoeker Karlijn. In de ‘open’ kantoortuin waar op dat moment acht onderzoekers aan het werk zijn, vraagt ze, zonder nadere uitleg, om mijn e-mailadres. Enigszins verbaasd geef ik het haar. Even later kom ik haar tegen op de gang en zegt ze dat ze me graag iets wil vertellen over een recente ervaring die mogelijk interessant is voor mijn onderzoek naar mentale weerbaarheid. Vandaar dat ze om mijn e-mailadres vroeg. Zij wil me daarover mailen, ‘Maar het kan ook nu wel even, als je tijd hebt.’

We zoeken een rustige plek op en ze vertelt me dat ze vorige week vier lijkvindingen had. Het werd haar daardoor ‘allemaal te veel’. Toen ze dit bij zichzelf constateerde, heeft ze bij haar leidinggevende aangegeven dat ze ‘even geen lijkvindingen meer wil doen’. Karlijn vertelt me over de verschillende meldingen en tot in detail over de werkzaamheden die ze moest verrichten. Zo moest ze ‘een hanger’ in een woning losmaken en op bed leggen voor de schouw. Toen ze de man op bed gelegd had, bleek dat dat het verkeerde bed was en moest het lijk verplaatst worden naar een ander bed. Door de lijkstijfheid paste de man nauwelijks door de deur en was het ‘een hele toestand’ om hem fatsoenlijk op het andere bed te krijgen...

Bij een andere lijkvinding, lag het lijk midden op straat. Het moest ter plekke uitgekled worden. Dat moest Karlijn doen, samen met de schouw-arts. Dit vond ze afschuwelijk. ‘Ik heb echt aan die lijken moeten sjoeren, ze helpen uitkleden en verplaatsen. Dan komt het ineens heel dichtbij. Want normaal sta je op enige afstand toe te kijken, maar nu moest ik er steeds aanzitten.’ Ze kwam thuis en was behoorlijk van haar ‘à propos’.

Tijdens ons gesprek is zij zichtbaar emotioneel. Karlijn geeft aan nog steeds onder de indruk te zijn van hetgeen gebeurd is. Ze vond het niet alleen ‘heel smerig’, maar emotioneel ook zeer zwaar. Omdat ze ‘het echt niet meer trok’, durfde ze het uiteindelijk aan om een signaal af te geven bij haar leidinggevende over hoe ze zich voelde. ‘Die reageerde heel prettig, zo van: “Goed dat je het aangeeft.” Het is heel fijn dat zij er nu rekening mee houden dat als er een melding lijkvinding komt, ik die voorlopig niet hoeft te doen.’

Hoewel zij al ruim twee jaar bij dit rechteam werkt, heeft Karlijn zoiets nog niet eerder ervaren in haar werk. Er zijn volgens haar protocollen hoe je het onderzoek op een plaats delict moet uitvoeren, maar er wordt je

niet geleerd hoe je er emotioneel mee moet omgaan. 'Dat moet je ondervinden. Je moet leren hoe je je emoties moet uitschakelen. Daarin moet ik blijikbaar nog groeien.'

## Fragment 10

### Meeluisteren in de tapkamer

Een van de opsporingsmiddelen die onder strikte voorwaarden in een onderzoek kunnen worden ingezet, is het aftappen van telefoongesprekken: het zogenoemde tappen. Alle gesprekken die 'getapte' personen voeren, dienen door rechercheurs uitgeluisterd te worden. Ze maken daar vervolgens een verslag van in een daarvoor gemaakt digitaal systeem. Vanochtend ben ik ruim een uur aanwezig geweest op de 'tapkamer' en heb ik de werkzaamheden van rechercheur Pieter gevolgd. Hij heeft me uitgelegd hoe het tappen werkt en waar hij in de gesprekken op let. In de afgelopen twee dagen zijn er zoveel gesprekken gevoerd, zo vertelt Pieter mij, dat hij vandaag de hele dag nodig heeft om ze 'weg te werken'. Hij geeft aan dat hij dit heel saai werk vindt, het is 'hersendodend'. Tegelijkertijd is het ook heel inspannend, want 'het kost mentaal veel energie, omdat je wel steeds moet blijven opletten en het goed moet invoeren in het systeem'. Daarbij is het niet altijd goed te verstaan of wordt er in een vreemde taal gesproken. In het laatste geval moet er een tolk ingeschakeld worden. Volgens Pieter is het tappen 'een capaciteit verslindende taak waarbij het maar de vraag is of het überhaupt wat oplevert'. Hij vraagt zich af of criminelen nog belangrijke informatie via telefoongesprekken delen, nu er zoveel apps zijn die informatie versleuteld kunnen versturen, zoals Whatsapp. Als het aan deze jonge rechercheur ligt, heeft de telefoontap als effectief opsporingsmiddel zijn langste tijd gehad.

## Fragment 11

### Stress van de interne organisatie

Zojuist heb ik gesproken met rechercheur Mike. Hij werkt nu ongeveer vijf jaar bij de districtsrecherche en is enigszins gedesillusioneerd. Volgens Mike is de kwaliteit van de opsporing binnen zijn team zorgelijk. Zo ergert hij zich aan de werkhouding en onkunde bij collega's en aan de leiding die



daar niks aan doet. Het is zonde hoe er met de beschikbare tijd omgegaan wordt. Volgens hem kan dit veel efficiënter. 'De werkdruk is niet hoog hier bij de DR, zoals je nu ook ziet,' zegt hij. 'Kijk maar om je heen, niemand is echt aan het werk, een enkeling misschien. Een collega die overkwam vanuit het bedrijfsleven, heeft dat ook eens gezegd, dat je hier veel minder hard hoeft te werken dan in het bedrijfsleven.' Waarna hij cynisch opmerkt: 'Netto verdien je daardoor misschien nog wel meer bij de politie, omdat de druk een stuk minder is.'

Mike krijgt de nodige stress van de interne organisatie. Momenteel is hij 'zwaar geïrriteerd' over hoe er op dit moment 'onzorgvuldig' omgegaan wordt met de nieuwe collega's die onlangs zijn aangenomen. Volgens hem worden ze 'in het diepe gegooid' en moeten ze 'het zelf uitzoeken'. Dit terwijl ze in een ander district een opleidingsprogramma hebben gemaakt dat een nieuwe collega in de eerste maanden moet doorlopen. 'Dat hadden we zo kunnen overnemen...' In het andere district worden nieuwe rechercheurs, volgens Mike, vanaf dag één bij de hand genomen bij het afhandelen van lijkvindingen, het verhoren met verdachten, aangevers en getuigen, het uitvoeren van een complexe zaak et cetera. Zelf heeft hij er destijds op gestaan om het eerste half jaar met een ervaren collega mee te lopen. 'Zo heb ik alle ins en outs van het vak geleerd en daar heb ik nu nog voordeel van.'

Aan het einde van ons gesprek zegt Mike: 'Sorry dat ik zo tegen je leegliep. Maar zoals je hebt gemerkt, raakt dit me en baal ik van deze situatie. Ik hoop dat jouw onderzoek een bijdrage gaat leveren aan een oplossing. Maar goed, ik had ook gehoopt dat het boek van Michiel Princen [*De gekooide recherche*] een eyeopener zou zijn, maar er is sindsdien niks gebeurd. Ik geef dat ook weleens aan bij mijn leidinggevenden. Maar die zeggen dan zoiets van: "Wij zoeken de steentjes om de muurtjes weer op te bouwen." Nou, dat schiet dus niet op.'

## Fragment 12

### Over de aandacht voor kwaliteitsverbetering

Binnen de opsporing is kwaliteit een veel gebezigde term. Ik had hier een gesprek over met Herman, een van de operationeel specialisten binnen het team. Hij is sinds kort verantwoordelijk gemaakt voor dit thema. 'Ik mag me gaan bezighouden met kwaliteit.' Een veelomvattende taak. Zeggen dat kwa-

liteitsverbetering nodig is, is heel eenvoudig. Het bewerkstelligen is een heel ander verhaal. Want wat is kwaliteit precies? Waar is die verbetering precies nodig? Hoe kun je die bereiken? Wie en wat heb je daarvoor nodig? En hoe zorg je ervoor dat dit een blijvende verbetering is en niet een eenmalige 'oprisping'? Vele vragen die Herman niet loslaten. Hij loopt al vele jaren rond binnen de politieorganisatie en weet uit ervaring hoe rechercheurs tegen 'kwaliteitsprojecten' aankijken. Hij heeft meerdere malen ervaren dat projecten met veel enthousiasme startten, maar dat na verloop van tijd niemand er meer aandacht voor had. Dit kan allerlei redenen hebben, maar een voorname oorzaak is volgens Herman dat er niet op kwaliteit gestuurd wordt. Bijvoorbeeld bij de invoering van een protocol. Omdat veel aspecten van het researchewerk routinematige handelingen zijn, zoals de administratie, is het verstandig om een checklist te gebruiken. 'Maar je kunt deze nog zo goed testen en zo efficiënt mogelijk maken, als je niet op het daadwerkelijke gebruik stuur, gebruiken rechercheurs het niet. Ze doen dat gewoon niet van nature. Dan zegt iemand vanuit goede bedoelingen: "Ah, laat maar zo, ik maak het wel in orde." En de volgende keer doen mensen het niet meer, dan vullen ze het protocol of de checklist niet meer in, dan verwatert het weer.'

Herman heeft zich voorgenomen om zijn activiteiten zo concreet mogelijk te maken door aan te sluiten bij bestaande behoeften. Zo is hij gestart met het coachen van zaakcoördinatoren en operationeel experts. Er dient volgens hem eerst helderheid te komen in het team wie waarvoor verantwoordelijk is. Op dit moment zijn operationeel experts nog te veel betrokken bij de inhoud van zaken. Zaakcoördinatoren moeten die rol gaan invullen of 'pakken', en worden daarbij geholpen door Herman. Daarnaast zal hij nieuwe collega's gaan opvangen en begeleiden in de eerste maanden. Een derde activiteit is dat hij workshops gaat geven aan collega's in het team Veel Voorkomende Criminaliteit (VVC). Hij hoopt zodoende de kwaliteit van het basale researchewerk, zoals het opnemen van een aangifte of het schrijven van een proces-verbaal, te verhogen.

Volgens Herman wordt het thema kwaliteit heel belangrijk gevonden door de teamleiding. Hij vraagt zich echter af in hoeverre dit gedeeld wordt door de rechercheurs. Hij is van mening dat veel rechercheurs in de afgelopen jaren verwend of verwaarloosd zijn, 'het is maar hoe je het bekijkt', doordat ze niet zijn aangestuurd. 'Ze konden doen en laten wat ze wilden. Gebrek aan discipline en sturing zijn belangrijke factoren die maken dat de kwaliteit binnen de opsporing laag blijft. Feedback geven is een toppriori-

teit, maar er wordt weinig aan gedaan om zo'n cultuur te creëren. Mensen zijn te lief voor elkaar.' Volgens Herman wordt er onderling het nodige geklaagd, maar niemand doet er blijkbaar wat aan. Hij hoopt dat hier verandering in gaat komen. 'Dat er een sfeer gaat ontstaan waarin kwaliteit een thema wordt waar rechercheurs met zijn allen actief aan willen gaan bijdragen en daarin gefaciliteerd worden door de leiding en de organisatie.'

### Fragment 13

#### Een lawaaierige werkplek, stress van een onderzoek en de hulp van collega's

Vandaag zijn alle werkplekken bezet. De meeste rechercheurs zijn ogenschijnlijk niet druk. Zij lopen over de afdeling en praten onderling over van alles en nog wat. Er wordt veel gelachen, de sfeer is relaxed. Af en toe stellen ze elkaar een hulpvraag hoe een bepaalde procedure en/of aanvraag voor opsporingsactiviteiten uitgevoerd moet worden, hoe iets te vinden in het digitale systeem of hoe een bepaalde zaak aan te pakken. Op een gegeven moment roept een rechercheur door de kantoortuin: 'Kan het wat stiller nu.' Iemand anders reageert ad rem: 'Sinds wanneer is het hier een stiltegebied?' En weer een ander: 'Daarvoor hebben we toch stiltehoeken.' De betreffende rechercheur verzucht: 'Het is onmogelijk om je hier te concentreren. Hoe moet ik ooit dit proces-verbaal afkrijgen vandaag?' Zij doet haar muziekoordopjes in om zich van het rumoer af te sluiten.

Rechercheur Alinde, die tegenover mij zit, geeft bij haar twee collega's, Chantal en Lieke, aan dat zij stress voelt in de zaak die ze op dat moment uitvoert. Ze vertelt aan haar collega's wat er zich heeft afgespeeld en dat de aangeefster nu kwaad is op haar. 'Waarom heb jij er zoveel stress van?' vraagt Chantal op een gegeven moment. Alinde: 'Wat mij het meeste raakt, is dat de hele inboedel is vernield, dat vind ik echt een hondenstreek, en daar wil ik wat aan doen.' Lieke: 'Je bent heel betrokken, maar als jij voor hun karretje wordt gespannen, dan is het wel de vraag hoe je je hierin moet opstellen. Je hebt alles voor ze gedaan, maar als ze geen 100% openheid geven, dan houdt het op.' Chantal vult aan: 'Probeer zakelijk te blijven en weg te blijven van de stress. En weet dat wij van je houden.' Alinde lacht en bedankt haar collega's voor hun 'luisterend oor' en de geboden hulp.

## Fragment 14

### Veelvuldige personeelswisselingen in een zaak

Het is dinsdagochtend. Alex, een operationeel expert, overlegt met zaak-coördinator Iljan over een opsporingsonderzoek dat dit weekend is gestart naar aanleiding van een bedreiging van een meisje. De jongen die haar bedreigd heeft, is zondagavond aangehouden en verhoord door collega's uit het team Veel Voorkomende Criminaliteit (VVC). De jongen heeft zijn laptop en telefoon moeten afstaan. Vervolgens is de zaak op maandag overgedragen aan de districtsrecherche. Iljan is als coördinator verantwoordelijk voor de uitvoering. Gisteren had hij drie rechercheurs tot zijn beschikking, maar vandaag niemand. Omdat er verhoren gepland staan en daaraan voorafgaand nog een digitaal onderzoek uitgevoerd moet worden op de inbeslaggenomen laptop en telefoon, heeft Iljan aan Alex hulp gevraagd. Na de details van de zaak doorgesproken te hebben, geeft Alex aan dat hij een aantal collega's gaat regelen voor het digitale onderzoek en de verhoren.

Na afloop van het overleg, zegt Iljan tegen mij dat deze zaak van begin af aan niet lekker loopt. 'Soms heb je zo'n zaak.' Hij moest gisteren zelf alle informatie ordenen en een dossier opbouwen, nadat hij 'een losse stapel papier' overgedragen had gekregen. 'Nu krijg ik vandaag weer nieuwe collega's, die ik weer moet bijpraten in deze zaak. Daar gaat veel tijd mee verloren... Maar ja, het is roeien met de riemen die je hebt.' Iljan baalt hoe de VVC in deze zaak heeft geopereerd, maar neemt het ze niet kwalijk. 'Iederen doet z'n best. Het is nu eenmaal zo.'

's Middags kom ik Iljan op de gang tegen en vraag hem hoe het gaat. Hij geeft aan twee collega's van de VVC uit een ander district te hebben gekregen. Het is niet waarop hij had gehoopt. Daardoor kan niet alles wat voor vandaag gepland was, uitgevoerd worden. Hij heeft daarom verhoren moeten cancelen. 'Het is verre van ideaal.' Iljan geeft aan dat hij op dit moment niet goed kan inschatten of het een succesvolle zaak wordt. 'Dat is afwachten hoe het gaat verlopen en welke informatie er nog gevonden kan worden die belastend is en grond voor verder onderzoek geeft.' Volgens Iljan is er in ieder geval zorg met dwang nodig voor deze jongen, want 'die zit serieus in de problemen'. Niet alleen door wat hij dat meisje heeft aangedaan, maar ook door zijn 'schrijnende thuissituatie'. Het is al met al een 'erg trieste zaak'.

### Fragment 15

#### Geanimeerd gesprek over 'bizarre' lijken

Vanaf hun werkplek midden in de kantoortuin, bespreken drie rechercheurs een zaak waaraan een van hen op dat moment werkt. Het gaat over een overleden persoon die deze morgen in het water is gevonden. De avond ervoor was hij weggestuurd uit het hotel waar hij verbleef. De vraag die nu leeft bij de rechercheur die belast is met het onderzoek, is hoe hij in het water terecht is gekomen. Was het een ongeluk, is hij zelf in het water gesprongen, of is hij erin geduwd? 'Als je niet meer bewijs hebt,' zo merkt een van de andere rechercheurs op, 'dan kom je er waarschijnlijk niet achter of het wel of niet een misdrijf is. Misschien dat de sectie nog duidelijkheid kan geven, of dat er getuigen zijn of camerabeelden.' Een andere rechercheur die het gesprek opvangt, komt erbij staan. Hij heeft een soortgelijke zaak gehad en deelt zijn ervaringen. De rechercheurs bediscussiëren wat er nog mogelijk is in de zaak van hun collega, waarbij opgemerkt wordt: 'Fijn om te horen dat iedereen met dezelfde issues worstelt in een onderzoek.'

In het groepsgesprek passeren vervolgens allerlei opsporingszaken de revue. Over personen die overleden zijn en die niet geïdentificeerd konden worden. 'Hoe triest hoe die levens lopen, dat ze niemand hebben die hen kent.' Iemand anders merkt op: 'Als je door de stad rijdt, dan zie je allemaal PD's met lijken. Soms ruik ik de geur nog.' Een ander reageert daarop met: 'Ja, die stank... Je kunt wel door de mond ademen op de PD, maar op een gegeven moment krijg je een loopneus en moet je toch een keer door je neus ademen.' Veel gelach. Een ander geeft aan dat hij nu standaard een mondkapje gebruikt.

Op een gegeven moment staan er midden in de kantoortuin negen rechercheurs elkaar verhalen te vertellen. Rode draad: het gaat allemaal over bijzondere PD's 'lijkfinding'. Bijvoorbeeld over een lijk zo stijf als een plank, waardoor het onmogelijk was om niet overal tegenaan te stoten in de woning. Of een collega die net nieuwe schoenen had, onvoorzichtig was en midden in een plas met lijkvocht ging staan. 'Helemaal verpest die schoenen, haha.' Over kraaien die in een lijk pikten en een collega die erg druk was om ze steeds weer te verjagen. Weer een ander vertelt van een lijk waarover een collega struikelde in het donker. Of over een lijk dat aan een touw hing en dat bij het vastpakken om van het touw te halen, een vieze lucht blies in het gezicht van een collega.

De verhalen blijven komen en er wordt smakelijk om gelachen. Af en toe

maakt een van de rechercheurs een opmerking in de trant van: 'Wat een rare verhalen eigenlijk...', 'We maken wat mee zeg...', en 'Vreemd dat dit je dan bijblijft van zo'n PD...'. Er wordt echter nauwelijks aandacht aan deze opmerkingen besteed. Ze hangen verloren in de ruimte doordat de volgende bizarre anekdote alweer wordt gedeeld.

De rechercheurs komen tot de slotsom dat iemand deze verhalen eigenlijk zou moeten bundelen en uitgeven zodat 'burgers' kunnen lezen wat rechercheurs zoal meemaken...

## Districtsrechercheurs en hun mentale weerbaarheid

In dit hoofdstuk worden de factoren beschreven die van invloed zijn op de mentale weerbaarheid van districtsrechercheurs. In paragraaf 3.1 wordt ingegaan op de operationele en organisatorische stressoren die een rol spelen bij de districtsrecherche. Hierdoor wordt inzicht verkregen in de werksituaties die door rechercheurs als belastend worden ervaren. Vervolgens worden in paragraaf 3.2 de toegepaste copingstrategieën en de daarvoor benodigde hulpbronnen besproken. Dit geeft inzicht in hoe districtsrechercheurs met de belastende situaties in hun werk omgaan en welke persoonlijke en werkgerelateerde factoren hen daarbij helpen. Tot slot worden de bevindingen in perspectief geplaatst door ze te vergelijken met de in eerdere studies geïdentificeerde stressoren, copingstrategieën en hulpbronnen van kinderporno- en forensisch rechercheurs.

### 3.1 Belastende werksituaties voor rechercheurs

Rechercheurs binnen de districtsrecherche hebben bewust gekozen voor een overstap naar het 'recherchevak'. De meesten wisten, voorafgaande aan hun overstap vanuit het 'blauw', op hoofdlijnen wat hun te wachten stond. Desalniettemin vergde het van de beginnende rechercheurs, zoals in het vorige hoofdstuk beschreven, het nodige aanpassingsvermogen om zich te conformeren aan de 'kantoordynamiek' en het werken 'achter het lint' op een plaats delict. Qua belasting geven alle rechercheurs aan dat zij deze als minder groot ervaren dan bij de uniformdienst. Fysieke (be)dreiging is er binnen hun rechercheprofessie niet of nauwelijks. Tevens hoeven rechercheurs vrijwel niet te opereren in onvoorspelbare situaties. Dat het werk bij de districtsrecherche in vergelijking met de uniformdienst minder risicovol wordt gevonden, neemt echter niet weg dat rechercheurs met een aantal belastende en ingrijpende werksituaties te maken krijgen. En tegen wat ze in hun werk onder ogen komen is niet iedereen even goed bestand. Zo merken rechercheurs op dat vanwege de aard van het werk, en dan met name door het 'afhandelen' van lijkvindingen en het contact met nabestaanden, een aantal collega's na enige tijd stopt bij de districts-

recherche. Daarnaast vinden ze het werken aan opsporingszaken een grote verantwoordelijkheid. Er gaan immers 'echte mensen' achter schuil die een misdaad hebben gepleegd en bestraft dienen te worden of iets ingrijpends hebben meegemaakt en antwoorden willen op hun vragen. Ook kan er vanuit de samenleving en instanties, waaronder de eigen politieorganisatie, druk uitgeoefend worden op rechercheurs dat ze de zaak 'moeten oplossen'. Het kan daarom (zeer) stressvol zijn als een onderzoek niet naar behoren uitgevoerd kan worden. Dit kan zowel samenhangen met de ervaren beperkte onderzoekskwaliteiten in het team als met de wijze waarop het werk binnen de districtsrecherche georganiseerd is en uitgevoerd moet worden. Daarbij moet gedacht worden aan belasting door de gebrekkige samenwerking met collega's, derden en leidinggevend, en aan de te volgen bureaucratische procedures en werkwijzen (zie hoofdstuk 2). Uit de data-analyse blijkt dat er binnen de districtsrecherche in totaal acht belastende werksituaties onderscheiden kunnen worden bij de uitvoering van opsporingszaken. In tabel 3.1 zijn deze situaties en de zich daarin voordoende stressoren weergegeven.

**Tabel 3.1:** Belastende werksituaties binnen de districtsrecherche: resultaat data-analyse

Werkproces	Belastende werksituaties	Gerelateerde stressoren
Inzet-coördinatie	Piketdiensten: onrust over en persoonlijk ongemak door (mogelijke) nachtelijke inzet	- Slaapdeprivatie - Concentratieproblemen - Werk-thuisinterferentie
	Werkdruk: te veel zaken tegelijkertijd waardoor voortgang in onderzoeken hapert	- Werkonderbreking - Bovenmatige werkdruk - Werkhouding collega's
	Afbakening zaken: dilemma's door overstijgend werkaanbod en frustraties over keuzes	- Schaarste in capaciteit - Keuzestress - Werkopvatting collega's/leiding
Onderzoek plaats delict	Coördinatie en uitvoering opsporingshandelingen: onzekerheid, twijfels en dilemma's	- Onzekerheid over beschikbare kennis en vaardigheden - Twijfel over te nemen beslissingen - Gebrekkige samenwerking met collega's en derden
	Confrontatie met menselijk leed	- Extreem en/of familiair geweld - Kwetsbare slachtoffers - Noodlottige ongelukken - Omstandigheden levensbeëindiging - Contact met emotionele betrokkenen
Uitvoering verhoor	Indringend contact met verdachten en hun advocaten, met getuigen en met slachtoffers	- Emoties slachtoffer en getuigen - Houding verdachte - Houding advocaat
	Kwaliteit verhoor: onzekerheid over te volgen strategie en het behalen van de doelstelling	- Onvoldoende voorbereidingstijd - Onzekerheid over eigen capaciteiten
Afhandeling administratie	Tijdrovende en demotiverende procedures	- Bureaucratische procedures - Gebrekkige ICT-middelen



Bij de interpretatie van deze tabel moet met de volgende drie kanttekeningen rekening gehouden worden:

- 1 Het zijn potentiële stressoren. De geïdentificeerde belastende werksituaties zijn niet per definitie stressvol voor districtsrechercheurs. Uit de data blijkt namelijk dat het per rechercheur (enorm) kan verschillen wat als een belastende werksituatie wordt ervaren. Zo zijn er bijvoorbeeld rechercheurs die het afhandelen van lijkvindingen een interessant onderdeel van hun werk vinden, terwijl andere rechercheurs dit juist als een belastend onderdeel ervaren. Overigens kunnen er gedurende een carrière van een rechercheur ook veranderingen optreden in wat als belastend wordt ervaren. Bijvoorbeeld het uitvoeren van piketdiensten. Waar rechercheurs de nachtelijke inzet eerder nog waardeerden, is dit hun steeds meer gaan tegenstaan en veroorzaakt het spanning. Veranderende privéomstandigheden (zoals gezinsuitbreiding en daarmee het ontstaan van werk-privéconflicten) en het ontstaan van fysiek ongemak kunnen daarin bijvoorbeeld een rol spelen.
- 2 Er zijn uiteenlopende frequenties van blootstelling. Op basis van de data kan niet objectief vastgesteld worden hoe vaak rechercheurs geconfronteerd worden met een potentiële stressor. Dit kan namelijk heel wisselend zijn, afhankelijk van het subteam waarin men werkzaam is en externe omstandigheden. Zo is de inzetcoördinatie, en daarmee de werkdruk, bij projectmatige teams beter te reguleren dan bij incidentgerichte teams. Verder kunnen verschillen tussen rechercheurs ontstaan door het zich al dan niet voordoen van meldingen in hun piket- en weekenddiensten. Bij rechercheurs die 'de pech' hebben een of meerdere meldingen in één dienst te krijgen, kan het aantal zaken waarvoor ze verantwoordelijk zijn een stressor worden. Daarnaast zijn er rechercheurs die aangeven in het afgelopen jaar niet te zijn geconfronteerd met ingrijpende gebeurtenissen, terwijl anderen zich er meerdere kunnen herinneren.
- 3 Net als bij de frequentie, kan op basis van de verworven data niet op objectieve wijze vastgesteld worden welke impact de onderscheiden stressoren hebben op rechercheurs. Op basis van hun persoonlijke ervaringen of die van collega's, geven zij aan dat de confrontatie met menselijk leed mogelijk kan leiden tot traumatische klachten. Ook zijn de werkgerelateerde stressoren door rechercheurs in verband gebracht met (hun) burn-outklachten. Overigens geven nagenoeg alle respondenten aan dat zij meer spanning ondervinden door de dynamiek binnen hun team en de organisatie, dan door het uitvoeren van het opsporingswerk. Oftewel, bij de uitvoering van hun werk ervaart men meer spanning door organisatorische stressoren (met

name de kwaliteit en werkhouding van collega’s en leidinggegenden, en reorganisatieperikelen), dan door operationele stressoren.

### 3.2 Copingstrategieën en hulpbronnen van rechercheurs

Om met de belasting in hun werk om te kunnen gaan, hebben rechercheurs zichzelf verschillende copingstrategieën aangeleerd. Aan de hand van de data-analyse kunnen vijf strategieën onderscheiden worden die hen helpen om op een positieve wijze om te gaan met de werkgerelateerde stressoren. Deze copingstrategieën en de daarvoor benodigde hulpbronnen zijn weergegeven in tabel 3.2. Per copingstrategie zal worden beschreven wanneer deze wordt ingezet door districtsrechercheurs en op welke wijze deze strategie bijdraagt aan hun mentale weerbaarheid. Daarbij wordt eveneens ingegaan op de benodigde interne en externe hulpbronnen voor de inzet van de betreffende copingstrategie.

**Tabel 3.2:** Copingstrategieën en hulpbronnen binnen de districtsrecherche: resultaat data-analyse

Copingstrategie	Bijbehorende hulpbronnen per niveau	
<b>Visualisatie</b> Mentale voorbereiding op emotionele en taakgerelateerde belasting	Individueel	- Ervaring met plaatsen delict (referentiekader)
	Team	- Overleg met collega('s) en leidinggevende
	Organisatie	- Nauwkeurige informatievoorziening
<b>Emotionele distantie</b> Strikt gedachtenmanagement tijdens de confrontatie met menselijk leed	Individueel	- Taakgerichte werkhouding
	Team	- Kalme gemoedstoestand (emotionele stabiliteit)
	Organisatie	- Onderling delen van humor
		- Afgeschermd plaats delict
<b>Sociale steun zoeken</b> Taak- en emotiegerichte hulp aan collega's vragen	Individueel	- Kwetsbaarheid durven tonen
	Team	- Sociale vaardigheden
	Organisatie	- Taakgerichte steun collega's
	Privé	- Emotionele steun collega's en leidinggevende
		- Inzetbeleid onderzoek plaats delict
		- Emotionele steun naasten
<b>Vermijding</b> Ontwijken belastende werksituaties	Individueel	- Assertiviteit
	Team	- Zelfreflectie
	Organisatie	- Waakzaamheid collega's/leidinggevende
		- Autonomie (regelruimte)
		- Ontheffingsbeleid nachtelijke inzet
<b>Herinterpretatie situatie</b> Zoeken naar persoonlijke betekenis	Individueel	- Kennis en vaardigheden opsporingshandelingen
	Team	- Invloed op zaakbeslissingen
	Organisatie	- Opleiding onderzoek plaats delict / verhoor

### 3.2.1 Visualisatie: 'Je kunt jezelf ertegen wapenen'

De confrontatie met menselijk leed vindt doorgaans plaats op de plaats delict en tijdens contacten met slachtoffers, nabestaanden en andere betrokkenen. Hoewel het verloop van dergelijke contacten en de omstandigheden op een plaats delict niet volledig te voorspellen zijn, is het moment waarop de confrontatie gaat plaatsvinden wel voorspelbaar voor rechercheurs. Dit maakt dat zij voorafgaand kunnen nadenken over wat hen te wachten staat. Rechercheurs kunnen zich zodoende op de emotionele belasting voorbereiden. 'Je kunt jezelf ertegen wapenen.' (43) Dit helpt volgens rechercheurs om niet overrompeld te worden door de aangrijpende situaties en draagt bij aan het bewaren van emotionele afstand tot wat men aantreft (zie ook §3.2.2).

'Het is fijn dat je voorbereid op pad gaat, want je wordt door de uniformcollega's [of leidinggevende] al gebeld dat er een grote plas bloed ligt met hersenen erin. Je weet wat je te wachten staat, waar je heen rijdt. Dan bedenk je wat je moet gaan doen straks op de PD. Dat is heel fijn en helpt enorm.' (14)

Rechercheurs passen visualisatie niet alleen toe in de omgang met emotionele belasting, maar ook bij het verminderen van taakgerelateerde stress. Zo geven ze aan dat ze, op basis van de beschikbare informatie die hun verstrekt wordt door de uniformdienst of hun leidinggevende, een plan van aanpak maken voor het onderzoek. Dit geeft rust en helpt hen om overzicht te houden bij aankomst op de plaats delict en daar de 'juiste' beslissingen te kunnen nemen.

'Visualiseren helpt om je te kunnen ontworstelen aan de hectiek op de PD. Dat als je aankomt alle blauwe collega's jou aankijken en zeggen wat je moet doen, en allerlei vragen hebben over getuigen die gehoord kunnen worden, sporen die er liggen et cetera. Het gaat erom dat ik dan koste wat kost de helicopterview houd en overzicht creëer zodat ik de taken kan prioriteren en de zaken kan afstemmen met de collega's.' (2)

Relevante hulpbronnen die behulpzaam zijn bij het toepassen van visualisatie zijn volgens rechercheurs het kunnen overleggen met collega's ('sparren'), een nauwkeurige informatievoorziening vanuit de organisatie (vaak de uniformdienst) en werkervaring. Met het laatstgenoemde doelen respondenten op een relevant referentiekader waaruit zij kunnen putten om in te schatten wat hun te

wachten staat. Gegeven hun geringe werkervaring is deze hulpbron voor beginnende rechercheurs doorgaans onvoldoende beschikbaar. Dit geldt eveneens voor rechercheurs die vanwege hun takenpakket vrijwel geen onderzoek meer uitvoeren op de plaats delict. Dit maakt dat deze rechercheurs in grote mate afhankelijk zijn van de hulp van collega's en leidinggevende, willen zij deze copingstrategie kunnen toepassen.

### 3.2.2 Emotionele distantie: 'Je maakt het niet persoonlijk'

De confrontatie met menselijk leed is onlosmakelijk verbonden aan het werk van rechercheurs. In elke opsporingszaak is een of meerdere personen iets aangedaan of overkomen wat heeft geleid tot de inzet van de politie en de recherche. Om zich niet te identificeren met dit leed, zijn rechercheurs zeer bedreven geraakt in het bewaren van emotionele distantie. Men heeft door de jaren heen geleerd om dat wat wordt waargenomen op bijvoorbeeld de plaats delict niet meer te koppelen aan wat het betekent in het 'normale mensenleven'. 'Je moet het puur als casus beschouwen.' (35) Rechercheurs weten op deze manier hun 'emoties uit te schakelen'. Deze 'zakelijke' benadering gaat volgens hen na verloop van tijd vrijwel 'automatisch', waarbij het helpt dat de betrokken mensen geen bekenden zijn; 'dus ben je van nature al afstandelijker' (14). Deze houding is volgens rechercheurs nodig, omdat het anders te veel emoties zijn om te verwerken en het risico bestaat dat deze zich volgens hen 'gaan opstapelen'.

'Zolang een lijk niet eigen is en je er afstand van houdt en niet bij je laat komen, houd je het vol. Daarom praat je ook over slachtoffer, aangever en verdachte, je maakt het niet persoonlijk. Dat is heel belangrijk en dat gaat bij mij automatisch. Natuurlijk kun je wel emoties tonen, ook bij slechtnieuwsgesprekken, dat is helemaal niet verkeerd, dan zien mensen ook wat het met je doet. Maar je moet wel die afstand bewaren, een grens trekken en niet verder. Als je dat niet kunt, vraag ik me af of je wel geschikt bent voor dit werk.' (11)

Het behouden van emotionele distantie is niet altijd even gemakkelijk. Rechercheurs geven aan soms te worstelen met het contact met slachtoffers en nabestaanden. Daarbij is het zoeken naar een goede balans tussen enerzijds het bewaren van afstand en anderzijds het willen tonen van empathie. Ook de duur van het contact met betrokkenen vormt soms een dilemma. Rechercheurs

geven aan dat zij hier voor zichzelf, soms met ‘vallen en opstaan’, hun ‘grenzen’ in hebben moeten bepalen. Deze kunnen verschillen per rechercheur.

‘Tot op een bepaalde hoogte heb ik contact met nabestaanden. Een verwerking van overlijden duurt jaren. Er zijn collega’s die helemaal leeggezogen worden door mensen met verdriet. Dat zou ik niet kunnen dragen, dat kan ik er niet bij hebben. Je ziet vaak wel dat collega’s uitglijden of de mist in gaan. Dat ze er te diep op ingaan. Dan raak je zo emotioneel betrokken bij het verdriet van een ander, dan kun je in mijn optiek niet meer hulp bieden. Dan ga je meehuilen. Ik ben inmiddels wel gewend om in allerlei vormen te bewaken hoever ik daarin ga. Ik vermoed dat die mensen daar niks van merken, dat ik afstand houd. Ik blijf benaderbaar, maar ga niet meehuilen.’ (13)

‘Over het algemeen weet je vrij weinig van de achtergrond. Ik probeer ook altijd zo snel mogelijk weer weg te gaan. Zeker als je weet dat het geen misdrijf is. Hoe lullig het misschien ook klinkt, maar dan is het aan de mensen zelf om hun vangnet aan te spreken. Dat is ook het meest duurzame. Ik kan niet al die gevallen op mij nemen. Dat doe ik heel bewust. Ik ga ook niet nabellen, sommige collega’s doen dat wel. Maar mijn werk is het vaststellen of iets een misdrijf is. Dat klinkt heel kil, maar het is wel nodig om die zakelijke rol te houden. Ik houd de emoties heel bewust tegen. Ik voel op PD’s weleens emoties opkomen, door contact met nabestaanden of door hetgeen ik zie, maar die probeer ik gelijk te stoppen. Het is een heel bewust proces om dat af te houden.’ (15)

Voor het toepassen van deze copingstrategie maken rechercheurs gebruik van verschillende hulpbronnen. Op individueel niveau is dat het beschikken over een taakgerichte werkhouding. Dit is wat rechercheurs vaak aanduiden met het kunnen hanteren van een ‘zakelijke blik’ en voor zichzelf ‘grenzen kunnen stellen’ in de mate van persoonlijke betrokkenheid bij een zaak. Het is een vorm van strikt gedachtenmanagement dat rechercheurs in staat stelt om de situatie functioneel waar te nemen en zich niet te verliezen in emotionele gedachtengangen. Een rustige grondhouding, ofwel emotionele stabiliteit, draagt daaraan bij. Om deze gevoelsmatige afstand te kunnen creëren, kunnen, volgens rechercheurs, op team- en organisatieniveau twee hulpbronnen worden onderscheiden. De eerste is een rustige en zo ‘klinisch’ mogelijke werkomgeving. Hectiek door bijvoorbeeld emotionele betrokkenen, media, druk van collega’s, leiding-

gevend en derden, maakt het immers lastig om te focussen op een taakgerichte werkhouding. Het wordt door rechercheurs daarom zeer behulpzaam gevonden dat collega's uit de uniformdienst de plaats delict hebben afgezet en de betrokkenen hebben opgevangen. Een andere belangrijke hulpbron is volgens rechercheurs humor. Het 'weglachen' van de spanning is van belang in het behouden van emotionele afstand tot menselijk leed.

'De humor heeft veel te maken met het vak. Het kan af en toe wel wat ver gaan, bijvoorbeeld geinen over een zelfdoding, en op zo'n manier dat je dat niet moet communiceren naar de burgers, of zo. Ik denk wel dat dat iets is om stoom af te blazen onderling. Het is een stukje ventileren op een leuke manier, maar daar zit vaak toch wel iets achter. We brengen het met een lolletje, maar er zit wel iets serieus achter.' (5)

### 3.2.3 Sociale steun zoeken: 'De nare ervaringen wegzetten'

Voor rechercheurs is het zoeken naar sociale steun – naast het bewaren van emotionele distantie – een van de meest toegepaste copingstrategieën in de omgang met belastende werksituaties. Bij het verwerken van de emotionele belasting die gepaard kan gaan met het werken aan opsporingszaken, geven rechercheurs aan dat collega's en in mindere mate de leidinggevend en van groot belang zijn. In gesprek met collega's kunnen rechercheurs de emoties 'van zich af lullen', zich 'ontladen' en 'hun gal spugen'. Door het met anderen te delen, zo geven respondenten aan, kunnen zij 'stoom afblazen' en de 'nare ervaringen wegzetten'. Bij sommigen begint dit al in de auto als zij samen met een collega terugrijden naar het bureau. Soms is één gesprek genoeg, soms komen rechercheurs er meerdere keren op terug en net zolang totdat men 'de emotie kwijt is' en 'het een plekje heeft gegeven'. Dergelijke gesprekken vinden overigens niet alleen op de werkplek plaats, maar ook in de privécontext met familieleden en vrienden. Het kan echter per rechercheur verschillen of deze hulpbron beschikbaar is.

'Er zijn wel zaken die indruk maken, maar die praat ik van me af. Ik praat erover wat er met me gebeurt, ook thuis. Mijn vrouw werkt in de zorg, maar die staat er open voor als ik daarover vertel. Als je dat vangnet niet hebt, en dat zie ik bij collega's die thuis niets vertellen, dat vind ik niet goed. Je kunt best in algemeenheden praten, zonder geheime dingen te delen. Dat kan prima.' (11)

‘Ik heb een vriendin en die vertelde ik alles in geuren en kleuren, maar die heeft op een gegeven moment gezegd: “Wil je daarmee ophouden, want ik slaap er slecht van.” Toen heb ik wel even moeten schakelen. [...] Mijn partner is leidinggevende bij de recherche en daar kan ik gelukkig wel heel veel mee delen.’ (1)

Sociale steun wordt door rechercheurs niet alleen bij emotionele belasting gezocht, maar ook bij het uitvoeren van opsporingstaken die stress kunnen veroorzaken. Volgens rechercheurs kan het delen van de verantwoordelijkheid voor het onderzoek op de plaats delict met een collega de daarmee gepaard gaande spanning verminderen. Het gevoel er ‘niet alleen voor te staan’ en dat er iemand is op ‘wie je kunt terugvallen’ wordt als heel prettig ervaren. De opsporings-taken kunnen onderling verdeeld worden en bij twijfel kan gelijk overleg plaatsvinden om die weg te nemen: ‘Ik wil dan graag even een spiegel voorhouden krijgen of ik niet iets vergeet of over het hoofd zie.’ (6) Het hanteren van een inzetbeleid waarbij rechercheurs per tweetal naar de plaats delict gaan, vormt vanwege het creëren van sociale nabijheid een belangrijke hulpbron. Sociale steun wordt echter niet alleen op belastende plaatsen delict gezocht. Ook op momenten dat de administratieve werklast te veel dreigt te worden, er een lastig verhoor uitgevoerd moet gaan worden of men in een bepaalde situatie twijfelt over eigen kennis en kunde, worden collega’s om hulp gevraagd.

‘Voor de vakantie hadden we een doorzoeking waarbij ik pandcoördinator was gemaakt. Dat was eigenlijk mijn eerste echte doorzoeking, dus ik wist niet wat er van mij verwacht werd. Gelukkig was ik met een collega die al veel doorzoekingen heeft gedaan en ik zat met hem in de auto, dus toen heb ik bij hem gepolst hoe dit in z’n werk ging. Hij gaf toen ook aan van: “Nou ik ben erbij en stuur wel mee.” Dat was heel fijn.’ (5)

Uit het voorgaande blijkt dat ondersteunende collega’s een voornaamste hulpbron zijn voor rechercheurs om deze copingstrategie te kunnen toepassen. Ook de leidinggevende en privépersonen kunnen, zij het doorgaans in mindere mate, een belangrijke hulpbron zijn bij het reduceren van de werkgerelateerde spanning. Volgens rechercheurs is het voordeel van het delen met collega’s (ten opzichte van anderen in de werk- en privésfeer) dat zij bekend zijn met de specifieke werkervaringen. Zij kennen de context en dit vergemakkelijkt het gesprek. Rechercheurs geven echter aan dat het zoeken en vinden van sociale steun geen vanzelfsprekendheid is (of was) binnen hun huidige (of vorige) researchteam.

'Bij iedereen is er langzamerhand bewustwording ontstaan, van als wij, die allemaal hetzelfde werk doen, al niet voor elkaar zorgen, en begrijpen en voelen wat wij meemaken, en niet een luisterend oor zijn voor de ander, wie gaat het dan voor mij zijn? Dat heeft heel langzaam de kentering teweeggebracht. Het kan altijd nog beter, maar het is al heel erg veranderd in ons team. Als je nu bij een niet-natuurlijk overlijden bent geweest en je komt terug, is er altijd wel iemand die even een bakkie met je komt doen. Dat is vaak al voldoende, er even over kletsen, een grapje maken, hoe luguber ook. Dat is verwerken. Die aandacht is al voldoende. En het niet meer raar vinden als een collega moet huilen. Dat is juist goed als iemand dat doet of zegt. Destijds op [bureau X] was het echt een machocultuur. Daar kom ik vandaan en ik wist wel dat ik dat niet meer wilde.' (14)

Er zijn teams waar de leidinggevende en rechercheurs elkaar bij terugkomst op het bureau vrijwel altijd bevragen naar hun ervaringen op de plaats delict. Men voelt zich 'veilig' op de afdeling, de leidinggevende is 'aanspreekbaar' en er is vertrouwen dat collega's en leidinggevend(en) op een goede manier omgaan met wat hun in vertrouwen wordt meegedeeld. Andere rechercheurs ervaren die openheid in hun team een stuk minder of in zijn geheel niet. Zo geven meerdere rechercheurs aan dat zij alleen steun zoeken bij specifieke collega's en leidinggevend(en). 'Ik zoek daarvoor mijn mensen op, want ik heb niet de vertrouwensband met een aantal collega's.' (12) Dit kan zowel samenhangen met de persoonlijke opstelling van rechercheurs als met die van de leidinggevend(en) in een team.

'Je moet je wel kwetsbaar durven opstellen, dat is de crux. En dat hoor ik wel vaak van collega's, dat ik dat [als zaakcoördinator] goed kan. Daarom willen mensen ook voor me werken en nemen ze dingen van me aan. Maar kennelijk is dat bijzonder, jezelf kwetsbaar opstellen. Want er zijn mensen die echt vinden: wat ik voel, dat gaat je niks aan. Maar omdat de organisatie harder is geworden en de leiding meer van de regels is, gaan mensen zich ook niet snel meer kwetsbaar opstellen. Dat is heel zonde, want mensen zijn nu gewoon bang dat het tegen ze gebruikt gaat worden hier.' (11)

Volgens sommige rechercheurs is het van belang om niet alles van de leiding te verwachten, maar ook zelf 'aan de bel te trekken'. Durven en kunnen vragen om



hulp aan collega's en leidinggevendenden is een belangrijke individuele hulpbron. Want, zo geven zowel rechercheurs als leidinggevendenden aan, door de hectiek in zaken en onregelmatige inzet door piketdiensten is het soms lastig om zicht te houden op ieders welzijn en daar aandacht voor te hebben.

'Als je in kleinere teams werkt, kun je elkaar beter in de gaten houden. Je weet wat er thuis speelt, met welke zaken iemand bezig is. Het is dan makkelijker om te vragen: "Kan ik nog iets voor je doen? Kan ik je ontlasten? Zal ik jouw piket overnemen?" Dat je dat handjeklap kunt regelen. Dat mis ik nu in ons team.' (16)

Door veel rechercheurs wordt het aanspreken van collega's op hun welzijn lastig gevonden. Zij twijfelen regelmatig of zij de aangewezen persoon zijn om aan iemand te vragen of het wel goed gaat. Daarnaast, zo geven zij aan, weten zij niet goed hoe zo'n gesprek te voeren. Er bestaat ten aanzien van dit aspect, evenals bij het elkaar aanspreken op elkaars functioneren (zie hoofdstuk 2), handelingsverlegenheid.

'Mensen voelen zich snel aangevallen en schieten snel in de verdediging. Ik denk ook niet dat het prettig overkomt als ze gewoon de griep hebben en ik ga vragen of het echt niet iets anders is. Dat zou ik zelf ook irritant vinden. Maar aan de andere kant, als het wel echt door het werk komt, zou ik het wel prettig vinden als iemand daar oog voor heeft en mij daarop aanspreekt.' (1)

#### 3.2.4 Vermijding: 'Doe mij maar even niet'

Als een opsporingszaak zich aandient, wordt door rechercheurs, voor zover mogelijk, een afweging gemaakt of ze deze zaak al dan niet gaan onderzoeken. Deze afweging heeft betrekking op de eventuele emotionele belasting en werkdruk die gepaard gaat met 'het oppakken' van het betreffende opsporingsonderzoek. Rechercheurs geven aan dat zij bij een dergelijke 'intake' voor zichzelf inschatten of zij op dat moment in staat zijn om hun werk op de plaats delict te kunnen uitvoeren. Dit kan van meerdere factoren afhangen. Bijvoorbeeld van het type delict dat heeft plaatsgevonden, de betreffende slachtoffers of de locatie (zie hoofdstuk 2) en de mate waarin zij zichzelf in staat achten om emotionele distantie te bewaren. Ook kan het met het type werkzaamheden te maken

hebben dat op dat moment als te belastend wordt ervaren. Genoemde werkzaamheden zijn met name het 'aan lijken moeten zitten' of een 'slechtnieuwsgesprek' met nabestaanden moeten voeren.

'Ik heb een keer gehad dat ik veel doden in een paar dagen tijd had. Toen heb ik gezegd: "Even geen doden meer voor mij." Daar wordt dan wel rekening mee gehouden. Die ruimte is er [in ons team].' (17)

Ook kan het voorkomen dat werkzaamheden op de plaats delict emotioneel, mentaal of fysiek te veel vergen van een rechercheur. Een aantal rechercheurs heeft meegemaakt dat zichzelf en/of collega's tijdens het onderzoek taken moesten overdragen. 'Ik heb met een collega bij een overleden persoon gestaan en die moest bijna spugen. Toen heb ik gezegd: "Ga maar, ik doe de dingen hier wel."' (7) Het is echter niet in elk team een vanzelfsprekendheid dat rechercheurs per tweetal naar een plaats delict gaan. Door de afwezigheid van een collega kan het voorkomen dat de gewenste vermindering niet gerealiseerd kan worden.

'Soms kun je het niet door anderen laten doen, dan sta je voor het blok. Maar bij kinderen en baby's wordt er wel gekeken naar wie wil er. Er was onlangs een zaak met een dood kind. Toen heb ik wel aan de drie andere collega's, die nog geen dode kinderen hadden meegemaakt, gevraagd wat ze wilden. Ik heb gezegd: "Je hoeft je er niet voor te schamen." Twee van de drie wilden geen contact met de familie en dat heb ik toen samen met een andere collega gedaan.' (9)

Zoals eerder aangegeven, maken rechercheurs naast hun eventuele inzet op de plaats delict, ook afwegingen met betrekking tot de werkdruk of de fysieke belasting. Zo maken sommige rechercheurs van 55 jaar en ouder bijvoorbeeld gebruik van de nachtdienstonthefing<sup>16</sup> om de door hen als belastend ervaren piketdiensten niet meer te hoeven doen. Verder geven respondenten aan soms zaken te weigeren omdat het te veel belasting geeft in combinatie met de andere opsporingszaken waar zij op dat moment mee bezig zijn. 'Dat je aangeeft bij je OE [operationeel expert, leidinggevende] dat je de zaak er niet bij kunt hebben, dat je al genoeg aan je hoofd hebt.' (35) Evenals bij het zoeken naar sociale

---

16 Districtsrechercheurs die 55 jaar of ouder zijn, mogen nachtdienstonthefing aanvragen, waardoor zij 's nachts geen werkzaamheden hoeven uit te voeren. Dit betekent dat zij niet meer worden ingeroosterd voor piketdiensten.

steun, moeten rechercheurs het wel durven aan te geven dat zij een onderzoek niet willen of kunnen uitvoeren. In sommige teams voelt men zich psychologisch veilig om dit aan te geven. Door verschillende respondenten wordt aangegeven dat hun leidinggevend en collega's daar een belangrijke en actieve rol in spelen.

'Het is heel fijn dat je hier kunt aangeven als je niet naar een PD wilt uit zelfbescherming. Ik hoef nu niet naar een PD met kinderen, omdat ik net vader ben geworden. Ik heb ook weleens tegen de leiding gezegd: "Je kunt hem beter niet die zaak geven, wetende wat er momenteel speelt thuis of wat iemand onlangs allemaal aan zaken heeft gehad." Dat werkt hier heel prettig en is echt een kwaliteit van onze groep. Verzoeken worden nooit afgewezen.' (25)

Andere rechercheurs missen deze onderlinge zorgzaamheid in hun team of geven aan dat deze verloren is gegaan door de reorganisatie en de daarmee gepaard gaande samenvoeging van hun team met een ander team.

'Ik had in één week tijd vier lijken. Ik heb aan die lichamen moeten sjoorren en ik heb moeten helpen om ze uit te kleden, zodat er schouw gedaan kon worden. En toen na het vierde lijk heb ik aangegeven: "Doe mij maar even een weekje niet." Vroeger [in het vorige team] zeiden anderen het gelijk al tegen je. Maar hier moet je het zelf aangeven, voor jezelf opkomen. Je eigen dingen regelen, want een ander doet het niet meer.' (10)

Er zijn rechercheurs die geen moeite hebben met het aangeven van 'hun grenzen'. 'Ik ben wel iemand die als er nog een onderzoek bijkomt, zegt: "Niet voor mij, eerst afmaken waar ik mee bezig ben."' (4) Anderen vinden het kenbaar maken van deze persoonlijke spanning minder eenvoudig. Het is voor hen toch een vorm van 'gezichtsverlies' en zij vrezen dat zij niet aan de verwachtingen van hun collega's voldoen. De meeste rechercheurs geven aan door 'schade en schande' te hebben moeten leren waar hun grens ligt, en hoeveel en welk type zaken zij op zich kunnen nemen.

'Ik weet nu [na mijn burn-out] wat mijn signalen zijn op het moment dat ik over mijn grens ga. Daardoor ga ik zelden meer over mijn grens. [...] In een korte tijd had ik veel onnatuurlijke overlijdens. Een paar jaar

geleden had ik dat niet aangegeven, maar nu wel. Doe mij maar even niet. Ook 's ochtends bij de werkverdeling. "Het is leuk dat jullie deze zaak erbij willen geven, maar dat lukt nu niet, dat kan ik er gewoon niet bij hebben." Ik ben te diep gegaan om mijzelf en mijn gezin dat nog een keer te laten overkomen.' (14)

### 3.2.5 Herinterpretatie situatie: 'Dat je iets kunt betekenen'

Rechercheurs ontlenen doorgaans werkplezier aan de onderzoeken die zij uitvoeren. De meeste zaken zijn voor hen niet emotioneel belastend, zo geven ze aan. Dit komt, zoals in de vorige paragrafen aangegeven, doordat ze zich goed kunnen voorbereiden op wat zij zullen aantreffen en daar vervolgens emotionele afstand toe weten te bewaren. Er zijn soms opsporingszaken waar dit niet lukt en 'die binnenkomen'. Als vermijding niet wenselijk of mogelijk is, kan het in dergelijke gevallen volgens sommige rechercheurs helpen om te zoeken naar persoonlijke zingeving. Dit houdt in dat ze de situatie zodanig herinterpreteren dat zij er betekenis aan weten te ontlenen. Het toepassen van deze copingstrategie geeft rechercheurs de motivatie om de confrontatie met de belastende werksituatie toch aan te (blijven) gaan. Het oplossen van een zaak en het leed van slachtoffers en nabestaanden kunnen verzachten, zijn belangrijke doelen waar rechercheurs betekenis aan ontlenen bij de uitvoering van belastende werkzaamheden.

'Op dat moment slik je en denk je: ik ben hier om iets op te lossen, om de verdachte te pakken en te bestraffen. Dat heb ik dan altijd in mijn achterhoofd, waardoor ik dan met de emoties kan omgaan.' (16)

'Dan zijn er wel emotionele mensen, maar ik heb dan toch altijd het idee dat je iets voor die mensen kunt betekenen. Als dat dan lukt, ga ik met een positief gevoel weg. Als je iets voor dat brokje ellende hebt kunnen betekenen, is dat heel fijn.' (2)

Om deze persoonlijke betekenis te kunnen vinden, is het volgens rechercheurs van belang dat zij invloed hebben op hun werkzaamheden en het verloop van het onderzoek. Dat ze het gevoel hebben dat zij zich met 'de juiste' zaken bezig kunnen houden en de ruimte krijgen om hun taken naar behoren uit te voeren. Het krijgen van een adequate opleiding (bijvoorbeeld aanpak onderzoek plaats

delict of verhoor) en handvatten voor hun werkzaamheden (bijvoorbeeld hoe een slechtnieuwsgesprek te voeren) kan daarin eveneens behulpzaam zijn. Het geeft rechercheurs het vertrouwen dat zij in staat zijn om de goede beslissingen te nemen in hun onderzoek en dat zij hun taken op een correcte en betekenisvolle wijze kunnen uitvoeren.

### 3.3 In perspectief: vergelijking tussen opsporingsdisciplines

In de voorgaande paragrafen is beschreven welke factoren van invloed zijn op de mentale weerbaarheid van districtsrechercheurs. Allereerst is ingegaan op de situaties die zij in hun werk als belastend ervaren. Daaruit komt naar voren dat de rechercheurs kunnen worden geconfronteerd met uiteenlopende operationele stressoren (zoals confrontatie met menselijk leed of twijfel over te nemen beslissingen) en organisatorische stressoren (zoals werkonderbrekingen of werkhouding collega's) (zie tabel 3.1). Om met deze belasting in hun werk om te kunnen gaan, hebben districtsrechercheurs zichzelf verschillende copingstrategieën aangeleerd (zie tabel 3.2). Dit zijn: (a) het toepassen van visualisatie, (b) het bewaren van emotionele distantie, (c) het zoeken naar sociale steun, (d) het vermijden van belastende werksituaties, en (e) het herinterpreteren van de situatie. Bij het toepassen van deze strategieën maken ze gebruik van uiteenlopende hulpbronnen. Deze vind je op individueel niveau (bijvoorbeeld een taakgerichte werkhouding), op teamniveau (zoals humor, steun collega's) en op organisatieniveau (bijvoorbeeld nauwkeurige informatievoorziening). Hieruit komt naar voren dat districtsrechercheurs (deels) afhankelijk zijn van hun werkomgeving om op een goede wijze om te kunnen gaan met de belastende inhoud van hun werk.

Nu deze factoren in de werkomgeving van districtsrechercheurs zijn geïdentificeerd, is het een interessante vraag in hoeverre ze verschillen van die van rechercheurs binnen andere rekerchedisciplines. Uit eerdere studies is namelijk gebleken dat stressoren, copingstrategieën en hulpbronnen niet alleen kunnen verschillen per organisatie, maar ook tussen functies binnen dezelfde organisatie (Boermans e.a., 2013; McCarthy e.a., 2010; Schaufeli & Taris, 2013b). Ook binnen de opsporing, namelijk tussen de kinderpornorecherche en forensische opsporing, zijn verschillen gevonden in taak- en organisatiekenmerken die van invloed zijn op de mentale weerbaarheid van rechercheurs (Sollie, 2017). Zoals in hoofdstuk 1 reeds vermeld, zijn de stressoren, copingstrategieën en hulpbronnen binnen de districtsrecherche op een vergelijkbare

wijze onderzocht als binnen de kinderpornorecherche en de forensische opsporing (zie Sollie e.a., 2014, 2017).<sup>17</sup> Dit maakt een vergelijking mogelijk tussen relevante taak- en organisatiekenmerken die van invloed kunnen zijn op de mentale weerbaarheid van drie verschillende typen rechercheurs. Door de geïdentificeerde factoren in onderhavige studie te vergelijken met die van kinderporno- en forensisch rechercheurs, kan bepaald worden in hoeverre maatwerkinterventies nodig zijn ter bevordering van de mentale weerbaarheid bij de districtsrecherche.

In deze paragraaf worden de resultaten van de vergelijkende analyse weergegeven. Daarmee wordt inzicht verkregen in hoeverre de stressoren, coping-strategieën en hulpbronnen van 'generieke' rechercheurs binnen de districtsrecherche verschillen die van 'specialistische' rechercheurs bij de kinderporno- en forensische recherche. Daarbij zij opgemerkt dat om deze vergelijking mogelijk te maken, is aangesloten bij het analysemodel uit de eerdere studie naar kinderporno- en forensisch rechercheurs (zie Sollie, 2017).

### 3.3.1 Vergelijking van gepercipieerde stressoren

In de literatuur worden de potentiële stressoren in het politiewerk doorgaans onderverdeeld in twee categorieën: operationele en organisatorische stressoren. Operationele stressoren betreffen ingrijpende en belastende gebeurtenissen die men meemaakt tijdens de uitvoering van het inhoudelijke politiewerk. Organisatorische stressoren komen voort uit de wijze waarop de werkuitsvoering is georganiseerd (zie hoofdstuk 1). Door middel van een vergelijkende analyse zijn de door kinderporno-, forensisch en districtsrechercheurs gepercipieerde stressoren onderverdeeld in beide categorieën. De uitkomsten zijn in tabel 3.3 weergegeven.

---

17 De studies bij de kinderporno- en forensische recherche bestonden eveneens uit een observatieperiode en interviews met rechercheurs en leidinggevend. Bij de kinderpornorecherche is in de periode mei-november 2013 bij vijf teams geobserveerd (330 uur) en zijn in totaal 47 rechercheurs geobserveerd en geïnterviewd. De observatiestudie bij de forensische recherche vond plaats in de periode oktober 2014-april 2015 (440 uur) en daarin zijn 54 rechercheurs geobserveerd en geïnterviewd.

**Tabel 3.3:** Vergelijking van gepercipieerde stressoren in drie rekerchedisciplines

Operationele en organisatorische stressoren		Kinderporno-recherche	Forensische recherche	Districts-recherche
Operationele stressoren				
1.	Emotionele belasting door aangrijpende zaken - Schokkende gebeurtenis (gruwelijke afbeelding/plaats delict) - Confrontatie met leed (slachtoffers/nabestaanden)	x  x	x  x	x  x
2.	Fysieke belasting		x	
3.	Intimidatie door verdachten	x		x
4.	Twijfels over kwaliteit onderzoek plaats delict		x	x
Organisatorische stressoren				
5.	Administratieve belasting (bureaucratie)	x	x	x
6.	Gebrekkige faciliteiten en middelen	x	x	x
7.	Gebrekkige samenwerking met andere organisatieonderdelen	x	x	x
8.	Gebrekkige samenwerking met externe partners	x	x	x
9.	Hoge werkdruk (aantal zaken, tijdsdruk, werkonderbreking)	x	x	x
10.	Incapabel(e) leidinggevende/management	x	x	x
11.	Onregelmatige werktijden (piket)		x	x
12.	Personeelstekort (roosterdruk)		x	x
13.	Verandering in werkprocessen en personeelsbeleid (reorganisatie)	x	x	x
14.	Werkniveau en houding collega's (professionaliteit)	x	x	x
15.	Werk-thuisconflict		x	x

Uit de vergelijkende analyse blijkt dat districtsrechercheurs geconfronteerd worden met soortgelijke stressoren als kinderporno- en forensisch rechercheurs. Daarbij valt op dat de meeste stressoren organisatorisch van aard zijn. Deze komen voort uit de omstandigheden waarin het researchewerk uitgevoerd moet worden. Op de stressoren na die verband houden met de werktijden van districts- en forensisch rechercheurs (11, 12 en 15), ondervinden rechercheurs uit de onderzochte drie disciplines spanning door soortgelijke organisatorische kenmerken. Dit geldt ook grotendeels voor de gepercipieerde operationele stressoren. Net als kinderporno- en forensisch rechercheurs kunnen districtsrechercheurs in hun werk worden geconfronteerd met aangrijpende opsporingszaken. De daarmee gepaard gaande emotionele belasting kan te maken hebben met schokkende gebeurtenissen op de plaats delict en/of met de confrontatie

met menselijk leed van slachtoffers en nabestaanden. Aangezien districtsrechercheurs op de plaats delict doorgaans nauw samenwerken met forensisch rechercheurs, worden zij blootgesteld aan dezelfde operationele stressoren, te weten de emotionele belasting en eventuele twijfels over de kwaliteit van het onderzoek. Districtsrechercheurs hoeven echter niet langdurig en geconcentreerd onderzoek op de plaats delict uit te voeren, wat een verklaring kan zijn voor het niet ervaren van de fysieke belasting die forensisch rechercheurs wel hebben. Daarnaast komen de taakkenmerken van districtsrechercheurs ook deels overeen met die van kinderpornorechercheurs. In beide disciplines vormt het verhoor namelijk een belangrijke taak. Beide typen rechercheurs, zo blijkt uit deze vergelijking, kunnen tijdens het verhoren soortgelijke spanning ervaren door de confrontatie met menselijk leed (slachtoffers, getuigen, nabestaanden) en intimidatie door verdachten.

Hoewel de frequentie van blootstelling aan stressoren niet is onderzocht per rekerchediscipline en een onderlinge vergelijking derhalve niet mogelijk is, blijkt uit de ervaringen van rechercheurs wel dat er mogelijk verschillen bestaan tussen de drie rekerchedisciplines. Door de wijze waarop hun werk georganiseerd is, zo geven districtsrechercheurs aan, is onderzoek op de plaats delict, anders dan voor forensisch rechercheurs het geval is, geen dagelijks werk voor hen. Ook worden zij in hun piketdiensten meer niet dan wel opgeroepen (al kan dit verschillen per werkgebied). Districtsrechercheurs komen zodoende minder vaak in aanraking met menselijk leed en andere belastende situaties op de plaats delict dan forensisch rechercheurs. Daartegenover staat dat districtsrechercheurs in tegenstelling tot forensisch rechercheurs een opsporingszaak doorgaans van begin tot eind uitvoeren en daarbij veelvuldig contact kunnen hebben met betrokkenen: slachtoffers, verdachten, getuigen en nabestaanden. Ook moeten zij vaak, op de plaats delict of na afronding van het onderzoek, het 'slechtnieuwsgesprek' voeren. Iets dat forensisch rechercheurs graag vermijden om te voorkomen dat zij zich gaan identificeren met het menselijk leed (Sollié e.a., 2017).

Tot slot valt op dat districtsrechercheurs, net als kinderporno- en forensisch rechercheurs, tijdens hun werk vrijwel niet blootgesteld worden aan (levens)-bedreigende situaties. Dit in tegenstelling tot politiefunctionarissen in de uniformdienst.



### 3.3.2 Vergelijking van toegepaste copingstrategieën

Volgens Lazarus en Folkman (1984) bestaat het complexe stress-copingproces tussen een individu en diens omgeving uit twee componenten, namelijk hoe mensen situaties in hun omgeving inschatten (*appraisal*) en op welke wijze zij daar vervolgens mee omgaan (*coping*). Indien de situatie als stressvol wordt geïnterpreteerd, gaat het individu over tot cognitieve en/of gedragsmatige handelingen (copingstrategieën) die de stressor of de negatieve emoties trachten weg te nemen of te verminderen. Dergelijke reactiemogelijkheden kunnen in drie brede categorieën worden onderverdeeld: probleemgerichte coping (wegnemen stressor), emotiegerichte coping (vermijden of verminderen emotionele gevolgen) en betekenisgerichte coping (positieve herinterpretatie) (zie ook Folkman, 2008; Webb e.a., 2012). Overigens betekent een dergelijk onderscheid niet dat de ene copingstrategie effectiever is dan een andere. Dit kan, gegeven de dynamische relatie tussen een individu en diens omgeving, per situatie verschillen (Folkman & Moskowitz, 2004). Op basis van de vergelijkende analyse zijn de toegepaste copingstrategieën van kinderporno-, forensisch en districtsrechercheurs verdeeld over de drie onderscheiden categorieën. De resultaten zijn in tabel 3.4 weergegeven.

**Tabel 3.4:** Vergelijking van copingstrategieën in drie rekerchedisciplines

Copingstrategieën		Kinderporno-recherche	Forensische recherche	Districts-recherche
Probleemgerichte coping				
1.	Taakgerichte steun zoeken bij collega's en direct leidinggevende	x	x	x
2.	Visualisatie		x	x
3.	Werkdrukregulering	x		
Emotiegerichte coping				
4.	Emotionele distantie	x	x	x
5.	Emotiegerichte steun zoeken bij collega's en direct leidinggevende	x	x	x
6.	Taakgerichte zelfsturing	x		
7.	Vermijding belastende taken		x	x
Betekenisgerichte coping				
8.	Positieve herinterpretatie situatie	x	x	x

Uit de vergelijking blijkt dat districts- en forensisch rechercheurs nagenoeg dezelfde copingstrategieën toepassen om met de belasting in hun werk om te gaan. Een verklaring hiervoor kan zijn dat de werkomgeving en de organisatie van het werk van de forensische en districtsrecherche voor een deel dezelfde kenmerken hebben. Rechercheurs uit beide disciplines worden namelijk op oproepbasis ingezet voor onderzoek op de(zelfde) plaats delict. Voorafgaand aan hun onderzoekwerkzaamheden worden zij doorgaans geïnformeerd over de aard van de plaats delict. Daardoor weten forensisch en districtsrechercheurs vooraf waarmee zij geconfronteerd gaan worden. Dit maakt dat beide typen rechercheurs in staat zijn om, in tegenstelling tot kinderpornorechercheurs, visualisatie en vermindering toe te passen. Dit taakkenmerk biedt hun de mogelijkheid om zich voor te bereiden op de confrontatie met de betreffende stressor(en) op de plaats delict of om deze confrontatie in haar geheel te vermijden.<sup>18</sup> Kinderpornorechercheurs daarentegen zijn in staat om werkdrukregulering en taakgerichte zelfsturing toe te passen omdat het classificeren van kinderpornografisch materiaal een eenvoudig te plannen en routinematige taak is (zie ook Sollie e.a., 2014). Tevens biedt de digitale werkomgeving de mogelijkheid om het classificeren van beeldmateriaal op ieder moment te kunnen onderbreken en op een later moment te hervatten. Deze regelruimte, die districts- en forensisch rechercheurs niet of nauwelijks hebben, maakt het voor kinderpornorechercheurs mogelijk om belastende taken uit te voeren onder gewenste randvoorwaarden. Tevens kunnen zij, indien nodig, hierdoor zelfstandig herstelmomenten inlassen.

Ten tweede valt op dat copingstrategieën als het zoeken van taakgerichte en emotiegerichte steun bij collega's en leidinggevendenden, het bewaren van emotionele distantie en het positief herinterpreteren van belastende werksituaties in alle drie de disciplines worden toegepast. Ongeacht de verschillen in de organisatie van het werk en de taakkenmerken, zijn dit blijkbaar waardevolle copingstrategieën in de omgang met de stressoren in het researchewerk. Deze bevindingen sluiten aan bij studies onder Canadese en Australische kinderporno- en zedenrechercheurs (Burns e.a., 2008; Powell e.a., 2014; Wright e.a., 2006) en onder Australische en Sloveense forensisch rechercheurs (Kelty & Gordon, 2015; Pavsic Mrevlje, 2016). Uit deze onderzoeken komt eveneens naar voren

---

18 Hoewel kinderpornorechercheurs van tevoren weten dat zij geconfronteerd gaan worden met mogelijk ingrijpend beeldmateriaal, weten zij niet met wat voor type beeldmateriaal (bijvoorbeeld extreme misbruikvormen met of zonder geluid). Kinderpornorechercheurs geven aan dat na elke muisklik er een afschuwelijk plaatje tevoorschijn kan komen (Sollie e.a., 2014). Visualisatie, zoals geduid in onderhavige studie, is daardoor niet toe te passen door kinderpornorechercheurs.

dat deze copingstrategieën behulpzaam kunnen zijn in het reguleren van emoties en het voorkomen van identificatie met het lijden van andere mensen. Tevens kan de steun van collega's en leidinggevendenden helpen om de belasting te verminderen of weg te nemen, bijvoorbeeld door het overnemen van stresserende taken op de plaats delict of het helpen bij het uitvoeren van werkzaamheden in een zaak die onder tijdsdruk staat.

### 3.3.3 *Vergelijking van beschikbare hulpbronnen in de werkcontext*

Om de geïdentificeerde copingstrategieën te kunnen toepassen, zijn rechercheurs niet alleen afhankelijk van individuele hulpbronnen, maar ook van verschillende hulpbronnen in hun werkomgeving (zie ook Sollie e.a., 2014; 2017). Deze copinggerelateerde hulpbronnen bevinden zich op het niveau van het team (inclusief leidinggevende) en van de organisatie. In tabel 3.5 zijn de uitkomsten weergegeven van de vergelijkende analyse van beschikbare hulpbronnen in de drie rekerchedisciplines.

Op basis van de uitkomsten van de vergelijkende analyse kan gesteld worden dat rechercheurs uit de drie verschillende rekerchedisciplines grotendeels afhankelijk zijn van dezelfde typen hulpbronnen om de door hen gewenste copingstrategieën te kunnen toepassen. Daarbij dient wel opgemerkt te worden dat op detailniveau verschillen bestaan tussen de overeenkomstige hulpbronnen, zoals het type opleiding en de inhoud van trainingen, de wijze van afscherming van de werkplek, het type uitrusting en middelen, en de aard van de mogelijkheden in het werk. Verder blijkt dat het team, ongeacht de rekerchediscipline, een onmisbare factor is voor de ondersteuning en bevordering van de mentale weerbaarheid van rechercheurs (zie ook Evans e.a., 2014). Voor zowel kinderporno-, forensisch als districtsrechercheurs blijken collega's en directe leidinggevendenden belangrijk te zijn voor het kunnen bewaren van emotionele distantie, het kunnen toepassen van vermijding en werkdrukregulering (overdracht taken) en het bieden van taak- en emotiegerichtte ondersteuning (feedback, delen van emoties na aangrijpende ervaringen). Daarnaast, zo blijkt uit deze empirische studie, kunnen collega's ook behulpzaam zijn bij het zoeken naar betekenis in belastende werksituaties.

Hoewel het ontvangen van sociale steun binnen het rekercheteam een belangrijke factor is, is die steun (eufemistisch gesteld) geen vanzelfsprekendheid. Zoals in hoofdstuk 2 beschreven, kunnen verstoorde werkrelaties ertoe leiden dat districtsrechercheurs, evenals forensisch en kinderpornorecher-

**Tabel 3.5:** Vergelijking beschikbare hulpbronnen in drie rekerchedisciplines

Copinggerelateerde hulpbronnen	Kinderporno-recherche	Forensische recherche	Districts-recherche
1. Afgeschermdde werkplek - Classificatieruimte - Plaats delict	x	x	x
2. Informatievoorziening over plaats delict		x	x
3. Autonomie (regelmogelijkheden in het werk) - Zelfstandig bepalen frequentie/duur classificatie - Uitvoeringsvrijheid onderzoekstaken plaats delict (afzien van inzet/overdracht taken)	x	x	x
4. Delen van humor met collega's	x	x	x
5. Taakgerichte steun van collega's/ leidinggevende tijdens uitvoering zaak	x	x	x
6. Emotionele steun van collega's/leidinggevende (incl. waakzaamheid)	x	x	x
7. Participatie in besluitvorming opsporingszaken (prioritering, wijze van aanpak)	x	x	x
8. Ontheffingsbeleid nachtelijke inzet		x	x
9. Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden (opleiding, training), met name: - Digitale ontwikkelingen - Vaardigheden onderzoek plaats delict - Verhoor	x	x	x x
10. Ondersteunende middelen - Classificatiesoftware - Uitrusting (inclusief beschermende kleding)	x	x	
11. Professionele mentale ondersteuning (mental check-up)*	x	x	

\* Of professionele ondersteuning daadwerkelijk beschikbaar is, kan verschillen per kinderporno- en forensisch team. Bij de districtsrecherche is deze hulpbron niet beschikbaar.

cheurs (zie daarvoor Sollie, 2017), geen steun kunnen vinden bij collega's. Zo kan het praten over aangrijpende opsporingszaken bijvoorbeeld ontmoedigd worden door ongevoelige of kritische reacties op de werkvloer. Daarnaast is het ook niet vanzelfsprekend dat er een open werkcultuur is waarin het van belang wordt gevonden om aandacht te hebben voor de werkbelasting en het delen van emoties. Dit geldt ook voor de mate waarin men zich veilig voelt om van tegenslagen te leren. Dit vormt daarom een belangrijk aandachtspunt voor rekercheurs en hun leidinggevenenden. Te meer omdat sociale steun in de privéomgeving niet voor elke rekercheur beschikbaar is (zie ook Burns e.a., 2008; Powell e.a., 2014).

Naast het team kan ook de organisatie bijdragen aan de mentale weerbaarheid van rechercheurs. Voor een deel is dit, gegeven het werk op de plaats delict, voor districtsrechercheurs hetzelfde als voor forensisch rechercheurs. Het betreft dan aspecten als de informatievoorziening vooraf, het ontheffingsbeleid en de afscherming van de werkplek tegen omstanders, media en nabestaanden. Met betrekking tot nabestaanden dient echter opgemerkt te worden dat het doorgaans een taak voor districtsrechercheurs is om met hen het contact te onderhouden. Districtsrechercheurs kunnen de confrontatie met emoties van nabestaanden derhalve niet vermijden, in tegenstelling tot forensisch rechercheurs die zich enkel hoeven te focussen op het onderzoek. Daarnaast kunnen leer- en ontwikkelmogelijkheden bijdragen aan het betekenis ontleenen aan hun werk. Dit stelt rechercheurs in staat om de juiste keuzes te maken en geeft hun zelfvertrouwen om in belastende situaties het gestelde doel te halen. Uit eerder onderzoek blijkt dat zelfvertrouwen en het gevoel van waargenomen controle over situaties en uitkomsten van invloed zijn op de mentale weerbaarheid. Situaties worden daardoor namelijk als minder bedreigend waargenomen (*appraisal*), waardoor minder stress optreedt (Gilbar e.a., 2010; King e.a., 1998; Schok e.a., 2008). Een organisatorische hulpbron waar districtsrechercheurs geen beschikking over hebben, in tegenstelling tot de meeste kinderporno- en forensisch rechercheurs, is professionele hulpverlening in de vorm van een mental check-upgesprek. Kinderporno- en forensisch rechercheurs geven aan dat dergelijke gesprekken met een onafhankelijk psycholoog kunnen helpen bij het tijdig herkennen van mogelijke negatieve effecten op hun welbevinden (zelfreflectie). Het fungeert voor hen als een soort van ‘vinger aan de pols’ om te voorkomen dat zij door jarenlange gewenning persoonlijke risico’s te laat onderkennen (zie Sollie, 2017). Het is echter de vraag of aan dergelijke psychologische ondersteuning behoefte is binnen de districtsrecherche. De resultaten uit onderhavige studie geven geen aanleiding dit te veronderstellen. Bovendien is het effect van deze interventie, voor zover bekend, niet eerder onderzocht binnen deze recherchecontext.<sup>19</sup>

---

19 Er is wel studie gedaan naar de betekenis van een periodiek psychosociaal onderzoek bij zedenrechercheurs (Slagmolen e.a., 2014). Daaruit komt naar voren dat dergelijk onderzoek een aantal belangrijke potentiële functies heeft: een preventieve en vroegsignalerende werking ten aanzien van psychosociale klachten en een reducerende werking op het stigma van zelfonthulling. Een aanbeveling van de onderzoekers is om onderzoek te doen naar de effectiviteit van een dergelijke interventie.

### 3.4 Resumé

In dit hoofdstuk is ingegaan op de belastende werksituaties van districtsrechercheurs. Tevens is beschreven hoe deze rechercheurs hiermee omgaan. Zodoende is inzicht gekregen in de operationele en organisatorische stressoren, copingstrategieën en hulpbronnen van districtsrechercheurs. Vervolgens zijn ze in perspectief geplaatst door ze te vergelijken met de stressoren, copingstrategieën en hulpbronnen van kinderporno- en forensisch rechercheurs.

In het laatste hoofdstuk 4 worden de conclusies geformuleerd die op basis van deze studie kunnen worden getrokken. Maar eerst wordt in intermezzo II stilgestaan bij het perspectief van teamleiders op het thema mentale weerbaarheid binnen de districtsrecherche. Op basis van de interviews en gesprekken met zeven leidinggevenden wordt ingegaan op hun ervaringen bij het bieden van ondersteuning aan rechercheurs.

## Intermezzo II

### Teamleiders aan het woord

Om een beeld te krijgen van de organisatorische context binnen districtelijke rechteamteams, zijn gedurende het onderzoek zeven operationeel experts tactische opsporing<sup>20</sup> geïnterviewd. Zij worden op de werkvloer doorgaans aangeduid als teamleiders of leidinggevend. Binnen de districtsrecherche dienen deze teamleiders verantwoording af te leggen aan hun betreffende teamchefs. De gesprekken met de teamleiders hadden betrekking op het functioneren van ‘hun’ rechteamteam. Daarin kwamen aspecten aan de orde als de aard en omvang van opsporingszaken die zijn uitgevoerd, de werkcultuur, de ervaren werkdruk en ontwikkelingen op zaak- en personeelsgebied. Hoewel niet het primaire doel van de interviews, bieden de opgedane bevindingen eveneens inzicht in de manier waarop deze teamleiders invulling geven aan de ondersteuning van districtsrechercheurs. In dit intermezzo zijn de bevindingen uit de interviews met teamleiders weergegeven. Achtereenvolgens worden zij aan het woord gelaten over de invulling van hun rol in het team, de belasting die gepaard gaat met het districtelijke rechteamwerk en de wijze waarop zij rechercheurs trachten te ondersteunen.

### Over de invulling van hun rol

De geïnterviewde teamleiders hebben allen eerst binnen de uniformdienst gewerkt, voordat zij bij de opsporing aan de slag gingen. Ze zijn in hun leidinggevende rol ‘gegroeid’. Gestart als rechercheur, kregen zij naar verloop van tijd coördinerende taken toebedeeld en maakten vervolgens ‘de stap’

---

20 Zie voor het functieprofiel van de operationeel expert tactische opsporing: <https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/wob/00-landelijk/functiebeschrijvingen-van-het-functiehuis-bij-de-politie/functiebeschrijvingen-map-5/s9-operationeel-expert-tactische-opsporing-functieprofiel.pdf>.

**Tabel I:** Overzicht demografische gegevens zeven geïnterviewde teamleiders

Leeftijd	Frequentie
30-39	1
40-49	1
50-59	5
Geslacht	
Man	5
Vrouw	2
Aantal jaar werkzaam bij politie	
10-19	1
20 of meer	6
Aantal jaar werkzaam als leidinggevende	
1-5	3
6-10	2
11 of meer	2
Rang	
Operationeel expert	7

naar leidinggevende. Sommige respondenten zijn het al jaren, andere zijn net als leidinggevende begonnen (zie tabel I). Hoewel het volgens hen een veeleisende functie is, waarderen deze teamleiders de inhoud van hun werk. Als 'spin in het web' hebben zij overzicht over wat er gebeurt en kunnen zij hun kennis en kunde aanwenden om onderzoeken in goede banen te leiden.

'Ik ben nu een jaar leidinggevende. Je maakt stappen: eerst ben je generalist, dan word je coördinator. Ik had het coördinatorschap na een tijd ook wel gezien en wilde graag een heliview over meerdere zaken hebben. Met p-zorg [personeelszorg] had ik nog nooit te maken gehad en die heb ik er nu wel bij. Dat vind ik heel interessant om te doen. En persoonlijke ontwikkeling is ook een reden om leidinggevende te worden, want ik houd niet van stilstaan. Daarom heb ik ook op meerdere plekken in het land gewerkt; ik houd van dynamiek en dat wil ik in mijn werk ook graag.' (teamleider 5)

De meeste teamleiders geven aan dat zij zoekende zijn naar hoe invulling te geven aan hun leidinggevende rol. De verleiding is volgens hen groot om 'te inhoudelijk' betrokken te zijn. Waar een aantal voor de reorganisatie nauw betrokken was bij de uitvoering van opsporingszaken of nog niet zo lang geleden zelf zaakcoördinator was, dienen zij nu 'op afstand' te sturen. Hoe-



wel men zich verantwoordelijk voelt voor een zaak, dient de uitvoering overgelaten te worden aan de zaakcoördinatoren. Dat gaat de een makkelijker af dan de ander.

‘We zijn nu een jaar of drie verder [sinds de start van de reorganisatie], en daar groei je langzaam in. In het begin had ik veel meer moeite met mijn rol dan nu. In het begin voel je nog veel druk om inhoudelijk van alles af te weten bij iedere zaak die je bijloopt. Maar dat lukt je gewoon niet in de tijd die er is. Of je moet iedere week 60 uur werken, maar dat lukt niet. Ja, twee weken, maar dan houdt het wel op. Nu faciliteer ik de zaco’s, overleg ik met ze wat ze van plan zijn, wat ze daarvoor nodig hebben, welke bijzondere opsporingsmiddelen ze willen inzetten, of dat wel past binnen het onderzoek dat ze willen gaan doen en ook of er nog andere manieren zijn om het doel te bereiken. Eigenlijk een soort kosten-batenanalyse. Zo zit je veel meer in het overleg en de coaching naar de zaco’s toe. Ik neem wel de beslissing uiteindelijk. Maar voorheen vogelde je alles zelf uit en regelde je het en had onze teamchef de rol die ik nu heb en besliste hij. Nu vragen ze dat bij mij aan.’ (2)

Het aansturen op hoofdlijnen is voor sommige leidinggevendenden echter niet alleen lastig, omdat ze zelf nog graag bij de inhoud betrokken willen zijn. Ook het gebrek aan vertrouwen in de professionaliteit van onderzoekers maakt dat men er soms ‘dichter op zit’.

‘Ik vind de aansturing van het team op hoofdlijnen moeilijk. Ik ben nog graag bij de inhoud betrokken om feeling te houden en zodoende beter te kunnen aansturen. Want niet iedereen in mijn team is in staat om zelfstandig te werken. Sommigen hebben een zetje in de rug nodig om de stap te kunnen of durven zetten. Niet iedereen is bijvoorbeeld in staat om BOB-middelen aan te vragen, die hebben hulp nodig. Maar er zijn ook mensen die om een andere reden aansporing nodig hebben. Het is hier soms echt een sociale werkplaats: veel geouwehoer over niet-werkgerelateerde onderwerpen. Sommigen nemen te veel ruimte voor zichzelf, vertonen een gebrek aan professionaliteit. Ik houd daarom sinds kort een dagboek bij waarin ik de voortgang van zaken zet en waarmee ik kan controleren of afspraken nagekomen worden, of de mensen zich eraan houden.’ (4)

Een andere teamleider spreekt van rechercheurs die door hun vorige leidinggevende zijn verwend, omdat hij door iedereen 'continu leuk gevonden' wilde worden. Dat maakt het voor hem nu niet altijd eenvoudig. 'Orde op zaken stellen, maakt je niet populair. Als je bijvoorbeeld zegt dat dat eigen tijd is als je naar de dokter moet onder werktijd, dan kijken ze je raar aan.' (6) Volgens leidinggevendenden is het continu balanceren in hun verhouding met het team. En dan niet met de groep rechercheurs die hun werk naar behoren uitvoeren. Uit het aansturen van 'goede mensen' halen ze immers veel voldoening. Daarentegen vormt de omgang met gedemotiveerde, onderpresterende rechercheurs in hun team een enorme worsteling voor teamleiders.

'Ontevreden mensen zijn moeilijk te managen. Dat zie je terug in de motivatie voor zaken. Zij werken dan minder hard. Twee rechercheurs klaagden onlangs over de inhoud van het werk. Ze vonden de zaken geen echt recherchewerk, maar meer wijkzorg. Toen heb ik ze gevraagd, zit je dan nog wel in het juiste team? Ze zijn toen een tijdje later gelukkig weggegaan. [...] Maar feedback geven is gewoon een lastig punt. Ik worstel op dit moment met het geven van feedback op een collega die slechte PV's schrijft. Die van hem zijn echt onnavolgbaar. Ik heb nu al een paar keer commentaar gegeven op z'n schrijfstijl, maar het verandert niet en hij raakt er geïrriteerd door dat ik daarover opmerkingen maak. Hij is moeilijk aanspreekbaar en mijn worsteling is nu om hem zo aan te spreken dat ik hem niet afstoot en laat merken dat ik hem alleen wil helpen, zodat er verbetering komt.' (1)

Er is geen standaardwerkwijze om met 'lastige' rechercheurs om te gaan. Dat is afhankelijk van de persoon in kwestie en van de stijl van leidinggeven, zo geven teamleiders aan.

'Ik heb toen ik hier kwam geleidelijk mijn rol gepakt, want je kunt wel gelijk er hard opgaan, maar dat is raar. Dat moet je opbouwen. Maar ik heb me tot nu toe nooit geremd gevoeld om in te grijpen als ik dat nodig vond. Ik doe dingen op gevoel, mensen en situaties aanvoelen en daarop inspelen. Ik stel mij kwetsbaar op, want als je dat doet, heb je de helft al gewonnen. Ik ben niet het alwetende fenomeen en ik vind het niet erg om een fout toe te geven. Dat is niet gewoon binnen de politie, maar dat maakt nu wel dat ik geaccepteerd wordt door het team.' (5)

Leidinggevendens geven aan dat er nog te veel een ‘cultuur’ is dat rechers worden ontzien in hun formele beoordeling. Ontslag komt niet tot nauwelijks voor. Er wordt doorgaans getracht met zachte dwang iemand ertoe aan te zetten om naar een ander team te gaan als hij of zij niet naar behoren functioneert. Een andere door teamleiders genoemde manier is dat er om iemand ‘heen gewerkt’ wordt: hun geen belangrijke onderzoekstaken geven, ook al zou dat wel moeten gezien hun functie. Als dat mogelijk is, worden confrontaties het liefst vermeden. Dat zien de teamleiders niet alleen om hen heen gebeuren, zo geven zij desgevraagd aan, ook zichzelf maken zich er weleens schuldig aan.

‘Er zijn altijd mensen die het niet naar hun zin hebben, maar ik investeer liever in de mensen die het wel naar hun zin hebben. Trekken aan een dood paard heeft niet zoveel nut. Als je al meerdere keren mensen gestimuleerd hebt om harder te werken of meer initiatief te nemen en het lukt niet, en ze hebben altijd ergens iets op aan te merken, dan investeer ik liever in mensen die wel de verantwoordelijkheid pakken en initiatieven nemen. Dan laat ik hen de kar trekken in plaats van iemand die daar niet zo’n zin in heeft. Maar die klagen dan weer dat ze niet genoeg verantwoordelijkheden hebben en zeggen: “Ik mag dit en dat niet doen.” En dan zeg ik: “Maar kijk dan ook eens naar jezelf hoe dat komt.” Maar daar zijn ze vaak niet zo goed in.’ (7)

Eén teamleider is erg teleurgesteld geraakt in het personeelsbeleid ten aanzien van onderpresterende rechers. Volgens hem zijn er ‘op de een of andere manier’ altijd redenen om toch mild te zijn in de beoordeling. Dat is wellicht prettig voor de rechers in kwestie, zo geeft hij aan, maar fnuikend voor de kwaliteit van het recherswerk en de dynamiek in het team.

‘Er zijn hier gewoon mensen met mentaal pensioen. Daar heb ik veel werk en tijd in gestoken om ze aan het werk te krijgen, maar dan werd ik overruled door de hogere leiding dat er geen onvoldoende beoordeling zou komen. Dat is echt ziekmakend. Ik probeer nu afstand daartoe te bewaren, maar het was echt een wilsbesluit om niet een cynisch mens te worden.’ (6)

### Over de werkbelasting voor districtsrechercheurs

Aan de teamleiders is gevraagd wat belastende onderdelen zijn in het werk van districtsrechercheurs. Wat horen zij daarover van rechercheurs? Wat zien zij als gezondheidsrisico's in dit beroep? Volgens de geïnterviewden zijn vrijwel alle zaken waar kinderen bij betrokken zijn, belastend voor rechercheurs. Huiselijk geweld zaken ('gezindrama's'), vermissingen, (dodelijke) ongelukken. Dergelijke zaken 'hakken erin'. Vaak wordt daar meteen bij gezegd dat vooral de chronische belasting die ermee gepaard gaat, zwaar kan zijn. 'Het veranderende beeld van de samenleving, de jarenlange confrontatie met ellende, dat stapelingseffect, waarvan je denkt: wanneer is het emmertje vol?' (6) Niet iedereen is bestand tegen dit type werk. Volgens enkele teamleiders heeft het werk bij sommige collega's tot psychosociale klachten geleid, soms met langdurige uitval tot gevolg.

'Er zijn hier wel mensen weggegaan, omdat ze moeite hadden met het aantal meldingen niet-natuurlijk overlijden. En dat het te veel werd. Dat de emotionele belasting te zwaar werd. Het contact met de familieleden, het zien van slachtoffers die overleden zijn. Als je daar niet goed tegen kunt, dan kan ik me voorstellen dat het lastig kan zijn. Helemaal als je pech hebt. We hebben hier jaarlijks tussen de 140 en 160 niet-natuurlijke overlijdens. En de ene rechercheur komt er bij één en de ander bij tien of meer. En als je pech hebt dat je er bij tien komt en dan ook nog snel achter elkaar en ook nog eens hele vervelende, dan kan ik me voorstellen dat je als rechercheur zoiets hebt van: "Waarom heb ik hiervoor gekozen en hoe ga ik hier emotioneel mee om?"' (7)

Hoewel het inhoudelijke werk soms zwaar kan zijn, merken teamleiders dat hun rechercheurs meer belasting ervaren door de 'interne organisatie'. Niet zozeer de inhoud van het werk leidt tot spanning, maar de interne procedures en de dynamiek in het team.

'[De gesprekken die ik met rechercheurs heb,] gaan bijna altijd over dingen in het werk die veranderd zijn of niet goed lopen, of met de reorganisatie tegenzitten. En wat je heel erg merkt is dat ze hun eigen contacten kwijt zijn, hun netwerkje. Met de komst van de NP [Nationale Politie] is dit allemaal veranderd en daar zit momenteel de pijn.

Of de systemen werken niet mee, maar ook protocollen. Dingen die wij eerst in eigen beheer deden, moeten nu conform landelijke richtlijnen. Bijvoorbeeld bij vermiste personen deden wij alles zelf, nu gaat dat via de Landelijke Eenheid, maar we kennen die mensen niet, weten niet wie ze zijn, weten ook niet of zij hetzelfde protocol hanteeren als wij. Dat zijn allemaal van die dingetjes en dan krijg je iemand aan de telefoon en die doet niet de dingen die jij zegt, en daar zitten dan de frustraties op.' (2)

Teamleiders zijn zich ervan bewust dat zij ook de oorzaak van spanning bij rechercheurs kunnen zijn. Zo moeten zij soms beslissingen in zaken nemen, waarvan ze weten dat die niet gewaardeerd zullen worden.

'Je merkt wel dat de ene rechercheur meer betrokken is bij een bepaald onderzoek dan een ander. Dat merk je aan de inzet, of aan de kribbigheid als er een beslissing wordt genomen dat het onderzoek klaar is. Dat we gaan snijden in het onderzoek en dat ze dan kribbig worden, zo van: "Dat kan toch helemaal niet." Maar goed, als ik zo'n beslissing neem, dan kan ik het ook motiveren. Ik ben heel erg van het snijden in onderzoeken. Het liefst met zo min mogelijke inspanning zo hoog mogelijk resultaat krijgen. Afsnijden van kleine zaken, die wel apart vermelden, maar daar niet op investeren, en het puur houden bij de doelstelling. Heel resultaatgericht. Dat moet je doen, anders gaan de rechercheurs met elk onderzoek op de loop. Maar dat kan spanning geven bij rechercheurs, dat frustreert mensen. Het is dan wel belangrijk om dat op een goede manier te brengen als leidinggevende. Er zijn collega-leidinggevenden die dat heel bot zeggen en daar geen uitleg bij geven. Dat probeer ik wel te doen.' (5)

Ook het combineren van werk en privé is soms een belastend aspect van het werk dat verschillende leidinggevenden aankaarten. Dit geldt volgens hen met name voor rechercheurs met een jong gezin: 'dat ze een schuldgevoel hebben dat ze niet door kunnen werken aan de zaak' (2). Een leidinggevende gaf aan zich meer zorgen te maken over de werk-privébalans van jongere rechercheurs, dan over de inhoud van het werk dat ze moeten uitvoeren. Met name ook omdat er steeds meer een beroep op hen wordt gedaan voor het vullen van de piketdiensten, aangezien oudere collega's in toenemende mate nachtdienstontheffing aanvragen.

'Intern gedoe is het meeste van belang, niet zozeer de inhoud van het werk. Daarmee bedoel ik dat je tegen je eigen organisatie aan het vechten bent om zaken voor elkaar te krijgen. Neem bijvoorbeeld de ATW-regelgeving. Die is bedoeld ter bescherming van de rechercheur, maar geeft juist verstoring van de werk-privébalans: dat je verplicht vrij bent, terwijl je wilt werken en er genoeg werk ligt. Dat geeft spanning. En dat je dan wel moet werken terwijl het thuis niet uitkomt, omdat je geen oppas kunt regelen of je vrijetijdsbesteding in de knel komt, bijvoorbeeld.' (1)

Een andere leidinggevende maakt zich juist zorgen om de collega's 'op leeftijd'. Zonder te willen discrimineren, zo geeft hij aan, constateert hij een aantal zorgelijke aspecten binnen deze groep.

'Zij [oudere collega's] zijn teleurgesteld in de wijziging van het beleid dat na 40 dienstjaren met pensioen gaan niet meer voor hen geldt. Deze rechercheurs moeten nog steeds hetzelfde werk doen als tien jaar geleden toen ze 50 jaar waren, maar hun fysieke en mentale capaciteiten nemen af: ze hebben minder concentratie, zijn sneller vermoeid en sommigen maken daardoor fouten. Je werkt je hele leven voor één werkgever en dit is de tweede grote, ingrijpende reorganisatie voor hen. Er zijn veel teleurstellingen in de loop der jaren in hun rugzak gekomen, dan is er niet veel meer nodig om overspannen te raken. En dat merk ik nu hier...' (3)

### *Over de wijze waarop ondersteuning wordt geboden aan rechercheurs*

Het kan per team verschillen voor hoeveel rechercheurs een teamleider 'verantwoordelijk' is. Bij de geïnterviewde teamleiders ligt dit aantal tussen de 10 à 20 rechercheurs. Het uitvoering geven aan de personeelszorg is iets dat de leidinggevenden zichzelf eigen hebben moeten maken, al dan niet met hulp van collega-leidinggevenden. Men geeft aan dat toen ze begonnen, zij geen handvatten meegekregen hebben over hoe zij met hun personeel moeten omgaan. 'Dat moet je allemaal op intuïtie doen; door schade en schande wijs worden, zeg maar.' (3)

‘Ik ben begonnen als onderzoeker in het team. Het aansturen vond ik leuk, je nek uitsteken zodat de juiste dingen werden gedaan. Dat werd op een gegeven moment opgemerkt en toen werd ik zaakcoördinator. Door de reorganisatie ben ik OE [operationeel expert] geworden, zonder dat ik daarvoor opleidingen of iets dergelijks moest volgen. Ik mis daardoor wel ervaring met personeelsbeleid. Hoe ga je met zieke mensen om? Dat doe ik nu maar zoals ik denk dat goed is.’ (7)

De teamleiders geven aan dat hoewel personeelszorg een belangrijke taak is, deze geregeld ‘ondersneeuwt’ door alle organisatorische en zaakinhoudelijke kwesties die zich in een werkweek voordoen. Voor velen is het ‘puzzelen met hun tijd’, en meerdere teamleiders schieten voor hun gevoel daarin tekort. ‘Je hebt veel zaken, je hebt ook nog neventaken, de overlegvormen die er zijn. Ik werk ook maar vier keer acht uur in de week en dan hou je nog maar weinig tijd over.’ (2) Leidinggevendenden merken op dat de mensen die hun werk goed doen, relatief weinig aandacht krijgen. Door de werkdynamiek gaat de tijd die vrijgemaakt kan worden al snel naar onderzoekers waarvan zij denken dat die niet ‘lekker in hun vel’ steken.

‘Als leidinggevende is het lastig om de tijd voor collega’s er niet bij te laten inschieten; er gebeurt door de waan van de dag veel, waardoor je niet snel even een stapje terug doet om met mensen in gesprek te gaan en te vragen hoe het met ze gaat. Helemaal niet bij mensen die zelf niet aan de bel trekken.’ (6)

Leidinggevendenden proberen te letten op signalen die aanleiding kunnen geven voor een gesprek. Genoemde signalen zijn onder andere het ‘wegduiken’ voor uit te voeren opsporingsactiviteiten, de manier waarop de terugkoppeling van een zaak plaatsvindt, het prikkelbaar reageren, of juist teruggetrokken zijn. Soms worden teamleiders er door anderen op geattendeerd. ‘Ik rook niet, maar diegenen die roken weten het meest, op de een of andere manier.’ (7)

‘Over het algemeen komen ze uit zichzelf naar me toe. Maar als ik hoor van andere collega’s dat iemand er slecht bij zit, dan haal ik hem of haar even weg, drinken we een bak koffie en hebben we het erover. Een luisterend oor bieden. Vaak is luisteren al genoeg. Vaak kun je ze

ook ontlasten door hen in tijd te faciliteren of dat ze thuis mogen werken, of dat je hun even de verantwoordelijkheid voor een zaak uit handen neemt.' (5)

Een andere veelgenoemde manier om rechercheurs te ondersteunen, is door hen tijdelijk geen werk te laten uitvoeren op een plaats delict. Of bij de uitvoering van 'zware zaken', zoals een gezinsdrama of een overleden baby, om vrijwilligers te vragen. Dit is echter niet altijd mogelijk. Beperkte capaciteit kan tot dilemma's leiden.

'Als mensen aangeven: "Ik trek het even niet om weer naar een lijk te gaan", dan probeer je daar altijd rekening mee te houden. Dan gaat zo'n melding eerst naar een ander. Maar soms heb je geen keus. Soms kunnen de rechercheurs dan de taken zo verdelen dat de een zich meer richt op de getuigen en de ander op de schouw. Maar ik denk nu regelmatig: ik hoop niet dat er een melding niet-natuurlijk overlijden komt. Omdat iemand dan heeft aangegeven dat liever niet te doen, maar ik geen andere rechercheurs tot mijn beschikking heb.' (6)

Sommige teamleiders geven aan dat zij moeite hebben met het adequaat ondersteunen van rechercheurs. Een 'gesprekje voeren' gaat wel, maar om te weten of het 'echt wel goed gaat' met iemand, is lastig. Met name bij personen van wie teamleiders zich afvragen of zij over voldoende zelfinzicht beschikken. Men twijfelt over de wijze waarop zij dergelijke collega's het beste kunnen aanspreken. Ook is er soms twijfel over het al dan niet inschakelen van externe hulp, bijvoorbeeld van de bedrijfsarts of een maatschappelijk werker. Sommige teamleiders zijn daarin terughoudend, anderen hebben daar geen moeite mee.

'Ik heb altijd tegen het team gezegd, jullie krijgen het beste wat ik heb. Maar ik realiseer me wel altijd dat ik ook maar een mens ben en ook niet alles oppik of er net even anders in zit door mijn achtergrond. Je weet niet altijd waar je aansluiting vindt en waar niet. Dat blijft toch altijd een aftasting. Ik probeer altijd zo laagdrempelig te zijn als mogelijk is, maar zij zien mij wel als 'de leidinggevende' die ergens wat van kan vinden. Dus ik weet altijd dat er een groot gapend gat is tussen mijn intenties en zoals de groep mij bekijkt, en dat vind



ik ook niet erg. Dat maakt nu eenmaal deel uit van de realiteit. [...] Ik vind het moeilijk om te bepalen hoever je gaat in het gesprek, want iemand heeft ook recht op z'n privacy. Meestal gaat het goed, maar het is een dunne scheidslijn soms. En daar kan ik lang over nadenken. Meestal heeft het wel te maken met houding en gedrag. Dan is de vraag voor mij: hoe persoonlijk maak je het dan? Dat wil ik dan met de grootste zorgvuldigheid bespreken met medewerkers. En daar wordt wisselend op gereageerd. Soms word je weggeduwd, zo van: "Ik snap niet waar je het over hebt", of: "Waar bemoei je je mee." Als iemand mij afhoudt, vind ik dat prima, dat moet kunnen, want we zijn allemaal volwassen mensen. Je hoeft niet per se met mij te praten, omdat ik dat nodig vind. Maar ik ben wel van het benoemen en geef aan dat ze er altijd op terug mogen komen. En soms komen ze dan terug, soms niet.' (2)

Een van de zeven teamleiders gaf aan dat, hoewel hij zijn best deed, hij eigenlijk vond dat hij op dit moment niet over de juiste kwaliteiten beschikte voor de ondersteuning van zijn onderzoekers.

'Ik vraag altijd even hoe het ging. Als het een zware melding is, probeer ik vaak wel hier [op het bureau] te blijven tot ze terugkomen. Dan vraag ik: "Hoe ging het?" "Hoe zit je er zelf bij?" Ik krijg dan eigenlijk altijd de reactie van: "Prima, nergens last van." Maar of dat ook echt zo is, weet ik natuurlijk niet. [...] Ik weet helemaal niet welke vragen ik moet stellen en hoe ik daarmee om moet gaan. Hoe zit je in je vel? Hoe ga je met tegenslagen om? Hoe ga je met zware zaken om? Kortom, de juiste vragen stellen. Ik kan niet echt de verdiepende vragen stellen. Ik geloof ook niet dat ik een persoon ben waar mensen snel naartoe stappen als ze een probleem hebben. Ik ben niet echt een open persoon, terwijl bij sommige andere OE's [operationeel experts], daar gaat iedereen naartoe. Ik moet echt op mensen zelf afstappen. Dat vind ik niet vervelend hoor, want je moet naar iemand toe gaan bij wie je je thuis voelt en veilig voelt. En als ik dat niet ben, dan kan ik daar weinig aan doen.' (7)

Een aantal teamleiders geeft aan dat zij, wat de personeelszorg betreft, geholpen zouden zijn met concrete handvatten en interventies. Zij hopen dat ze nu op basis van 'gezond verstand', 'intuïtie' en ervaring het 'juiste'

doen, maar dit zou wat hen betreft professioneler kunnen. Uitgesproken ideeën hebben de teamleiders daar niet over. Mogelijk dat een gesprek met een externe psycholoog kan helpen, een zogenoemd mental check-upgesprek, of een vorm van debriefing na een onderzoek op een plaats delict.

‘Als een basisteam een incident heeft, dan komt het team collegiale opvang en die hebben vervolgens een gezamenlijke debriefing. Als wij bezig zijn, is het team nooit compleet, dus wij hebben nooit een debriefing. Voor mij hoeft niet per se het zorgteam erbij, maar wij moeten wel leren om te debriefen; niet alleen op inhoud, maar ook ruimte maken voor de emoties. Want dat mis ik bij de recherche. Het is niet dat het altijd moet, want als het team dat niet zo voelt, dan hoeft het niet, het moet geen kunstje worden. Maar nu is het zo dat men gewoon weer overgaat tot de orde van de dag. Daar moet een modus operandi in gevonden worden. Dat moeten we gaan leren. We moeten meer onszelf zijn en emoties durven tonen. Maar wat het extra lastig maakt, is dat mensen nogal kunnen verschillen in wat ze een acceptabele vorm vinden. Het is dus een zoektocht om dit een vorm te geven die acceptabel wordt gevonden door het team.’ (2)

## Conclusies en aanbevelingen

Het doel van deze studie was om inzicht te verkrijgen in factoren die van invloed zijn op de mentale weerbaarheid van districtsrechercheurs. Er is antwoord gezocht op de vraag hoe rechercheurs de uitvoering van opsporingszaken ervaren en welke effecten dit volgens hen heeft op hun welzijn. Met behulp van observatiestudies en diepte-interviews is onderzocht hoe zij met belastende omstandigheden in hun werk omgaan en welke hulpbronnen hen helpen om de door hen gewenste copingstrategieën toe te kunnen passen. Ten slotte zijn de bevindingen vergeleken met de stressoren, copingstrategieën en hulpbronnen die bij andere rekerchedisciplines zijn gevonden. Zo kon een antwoord worden gegeven op de vraag of de factoren die van invloed zijn op de mentale weerbaarheid van districtsrechercheurs overeenkomen met die van kinderporno- en forensisch rechercheurs. Door deze vergelijking kan bepaald worden of maatwerkinterventies nodig zijn ter bevordering van de mentale weerbaarheid bij de districtsrecherche.

In dit slothoofdstuk worden de belangrijkste empirische bevindingen weergegeven (§4.1), wordt ingegaan op de (praktische) implicaties van deze studie (§4.2) en worden suggesties voor vervolgonderzoek gedaan (§4.3).

### 4.1 Overzicht van de belangrijkste bevindingen

Voor de meeste districtsrechercheurs geldt dat zij al (enige) jaren werkzaam zijn bij de politie voordat zij solliciteren naar de functie van rechercheur. Doorgaans hebben zij al enige ervaring opgedaan met het researchewerk in hun tijd 'in blauw' en is daarbij hun belangstelling gewekt voor de opsporing. Er zijn uiteenlopende redenen genoemd voor de overstap vanuit de uniformdienst naar de districtsrecherche, zoals interesse voor het onderzoeksproces ('het puzzelen') en toe zijn aan afwisseling ('een nieuwe uitdaging'). Ook zijn fysieke belemmeringen en onregelmatige werktijden in de uniformdienst genoemd als redenen voor de overstap. Volgens rechercheurs is het werken bij de opsporing

niet te vergelijken met hun werk bij de uniformdienst. Het was meestal een grote overgang en het vergde het nodige van hun aanpassingsvermogen om zich te conformeren aan de 'kantoordynamiek' en het werken 'achter het lint' op een plaats delict. Daarbij blijkt dat de wijze waarop men ingewerkt wordt, sterk afhankelijk is van hoe een team dit traject heeft ingericht. Sommige rechercheurs zijn intensief begeleid door hun mentor, andere zijn naar eigen zeggen aan hun lot overgelaten. Een aantal rechercheurs heeft hun zorgen geuit over het ontbreken van een gedegen inwerktraject. Niet alleen omwille van de kwaliteit van het geleverde werk, maar ook vanwege het welzijn van nieuwe medewerkers. Met name voor rechercheurs die relatief onervaren zijn met de aard van het politiewerk en de confrontatie met menselijk leed (zoals zijinstromers en jonge doorstromers), kan een gebrek aan begeleiding negatieve consequenties hebben voor hun functioneren en welzijn.

Over het algemeen waarderen districtsrechercheurs de inhoud van hun werk: het uitvoeren van opsporingsonderzoeken. Zij halen betekenis uit het ophelderen van zaken en dan met name zaken waarin mensen op enigerlei wijze onrecht is aangedaan. Aspecten in het werk die plezier geven zijn onder andere het adequaat weten uit te voeren van opsporingsactiviteiten (zoals een verhoor, zoeking, onderzoek op de plaats delict) en de afwisseling in het werk. Hoewel het een minderheid betreft, halen rechercheurs ook plezier en voldoening uit het samenstellen van een zaakdossier.

In tegenstelling tot de hoge waardering voor de inhoud van het werk, worden de werkomstandigheden door districtsrechercheurs net voldoende dan wel (zwaar) onvoldoende bevonden. Hoewel het kan verschillen per team en de ene rechercheur een aspect zwaarder vindt wegen dan een andere, komen de volgende negatieve werkaspecten steeds naar voren: de grote hoeveelheid aan administratieve handelingen die bij een opsporingsonderzoek uitgevoerd moeten worden, een te hoge of te lage werkdruk, een gebrek aan deugdelijke opleidingen, een lawaaierige werkruimte, een afstandelijke houding van de leiding en de niet positieve sfeer in het team. Al deze aspecten zorgen voor spanning (zie §4.1.1). Ook zijn meerdere rechercheurs teleurgesteld geraakt in de zwaarte van de straffen die door de rechterlijke macht opgelegd worden (zie ook Kort e.a., 2014). Om te voorkomen dat hun werkmotivatie eronder gaat lijden, volgen zij naar eigen zeggen de zitting(en) en rechterlijke uitspraken in 'hun zaken' daarom niet of nauwelijks. Deze rechercheurs focussen zich enkel op het 'goed' uitvoeren van het onderzoek en het leveren van een 'mooi' zaakdossier aan de officier van justitie.

#### 4.1.1 Belastende werksituaties binnen de districtsrecherche

Districtsrechercheurs ervaren de belasting in hun werk als minder groot en minder risicovol dan die in hun werk bij de uniformdienst. Zo is er in hun rechercheprofessie nauwelijks sprake van fysieke dreiging en hoeven rechercheurs vrijwel niet te handelen in onvoorspelbare situaties. Dit betekent echter niet dat men geen gezondheidsrisico's ervaart. Sommige rechercheurs geven aan zelf klachten te hebben ondervonden door het werk of die te hebben waargenomen bij collega's. Ook kennen zij voormalige teamleden die zijn gestopt, omdat zij het werk op de plaats delict te belastend vonden. Op basis van de ervaringen van rechercheurs zijn in deze studie in totaal acht belastende en ingrijpende werksituaties bij de uitvoering van opsporingsonderzoeken binnen de districtsrecherche geïdentificeerd (zie tabel 3.1). Deze belasting hangt samen met de inzetcoördinatie, het onderzoek op de plaats delict, het uitvoeren van verhoren en met de administratieve afhandeling.

Rechercheurs kunnen ten aanzien van de inzetcoördinatie spanning ervaren door (a) het uitvoeren van piketdiensten (onrust over en persoonlijk ongemak door nachtelijke inzet), (b) de hoge werkdruk (te veel zaken tegelijkertijd, waardoor de voortgang in onderzoeken hapert) en (c) het moeten afbakenen van opsporingsactiviteiten in zaken (dilemma's door het te grote werkaanbod en frustraties over gemaakte keuzes). Bij het onderzoek op de plaats delict kan zich eveneens een aantal belastende werksituaties voordoen. Zo kunnen onzekerheid, twijfels en dilemma's bij de coördinatie en uitvoering van opsporingshandelingen spanning veroorzaken. Ook de confrontatie met menselijk leed kan (zeer) aangrijpend zijn. Naast het type delict, herkenningpunten op de plaats delict en de confrontatie met slachtoffers en nabestaanden, kunnen de staat van het lijk en de veelvuldige confrontatie met overleden personen ook belastend zijn. Belastende situaties bij de uitvoering van het verhoor kunnen samenhangen met het indringende contact met verdachten en hun advocaat, getuigen en slachtoffers. Ook de onzekerheid over de te volgen verhoorstrategie en over het al dan niet behalen van de doelstelling in het verhoor kan stresserend zijn. Tot slot kan het tijdrovende en demotiverende proces van de administratieve afhandeling van de opsporingsactiviteiten spanning veroorzaken. Gebrekkige ICT-middelen en als te bureaucratisch ervaren procedures spelen hierbij een belangrijke rol.

Deze belastende werksituaties zijn niet per definitie stressvol voor rechercheurs. Het kan per persoon verschillen wat als een belastende werksituatie wordt ervaren. Zo zijn er bijvoorbeeld rechercheurs die het afhandelen van

lijkvindingen een interessant onderdeel van hun werk vinden, terwijl andere ervan 'gruwelen'. Dit maakt dat bijvoorbeeld de confrontatie met menselijk leed niet automatisch emotioneel belastend is. Verder doen sommige belastende werksituaties zich vaker voor dan andere. Daarbij zij opgemerkt dat die frequentie sterk kan wisselen per team (projectmatige teams of incidentgerichte teams) en bij rechercheurs (door het zich al dan niet voordoen van meldingen in hun piket- en weekenddiensten). Bij rechercheurs die 'de pech' hebben een of meerdere meldingen in één dienst te krijgen, kan hun werkvoorraad een stressor worden. Daarnaast zijn er rechercheurs die aangeven in het afgelopen jaar niet te zijn geconfronteerd met ingrijpende gebeurtenissen, terwijl andere zich er meerdere kunnen herinneren.

### Organisatorische stressoren veruit het belastend

Een opvallende bevinding in deze empirische studie is dat districtsrechercheurs hoofdzakelijk spanning ervaren door de confrontatie met organisatorische stressoren. Niet zozeer de inhoud van hun werk op de plaats delict of tijdens een verhoor veroorzaakt stress, maar de wijze waarop hun werk is georganiseerd: de dynamiek in hun team en de organisatorische randvoorwaarden waarbinnen zij hun werk moeten uitvoeren. Door districtsrechercheurs ervaren organisatorische stressoren zijn de grote hoeveelheid administratieve handelingen die bij een opsporingsonderzoek uitgevoerd moeten worden en de te hoge of te lage werkdruk. Daarnaast ervaren ze spanning door hun geringe loopbaanperspectief, de vrijblijvende functioneringsgesprekken, het 'rondpompen' van niet-functionerende collega's en het gemis aan waardering en erkenning (beloning naar prestatie). Schaarste in capaciteit en gebrek aan sturing op medewerkers (houding en gedrag) en kwaliteit zijn eveneens belangrijke spanningsbronnen. Rechercheurs maken zich zorgen over de opsporingscapaciteiten en het gebrek aan bezieling en ambitie in hun team. Men spreekt in dat kader van collega's die onderpresteren, gemoedelijk hun werkzaamheden uitvoeren en 'hun tijd uitzitten'. Hoewel dit tot de nodige ergernissen, frustraties en spanningen leidt, spreken rechercheurs elkaar hier niet of nauwelijks op aan. Ook leidinggevers niet. Men voelt handelingsverlegenheid en geeft er doorgaans de voorkeur aan om een eventuele confrontatie te vermijden. Waar rechercheurs zichzelf copingstrategieën hebben aangeleerd die hen helpen in de omgang met belastende opsporingszaken (zie §4.1.2), is het voor menigeen een worsteling hoe om te gaan met de spanning die voortkomt uit de organisatiecontext waarin zij hun onderzoeken uitvoeren.

#### 4.1.2 Copingstrategieën en hulpbronnen binnen de districtsrecherche

Dat districtsrechercheurs relatief weinig spanning ervaren door de inhoud van hun werk, kan zeer vermoedelijk verklaard worden door de toepassing van copingstrategieën die zij zichzelf hebben aangeleerd. In deze studie zijn in totaal vijf verschillende strategieën geïdentificeerd die helpen om op een goede wijze om te gaan met de werkgerelateerde stressoren bij de uitvoering van opsporingsonderzoeken. Dit zijn:

- Visualisatie: mentale voorbereiding op emotionele en taakgerelateerde belasting.
- Emotionele distantie: strikt gedachtenmanagement tijdens de confrontatie met menselijk leed.
- Sociale steun zoeken: taak- en emotiegerichtte hulp aan collega's vragen.
- Vermijding: ontwijken van belastende werksituaties en het aangeven van grenzen.
- Herinterpretatie situatie: zoeken naar persoonlijke betekenis.

Deze cognitieve en gedragsmatige handelingen helpen rechercheurs bij het wegnemen van stressoren. Daarnaast stellen ze rechercheurs in staat om emoties te vermijden, bijvoorbeeld door af te zien van onderzoek op de plaats delict, dan wel het verminderen van de emotionele gevolgen door bijvoorbeeld met een collega over een aangrijpende gebeurtenis te praten. Om deze copingstrategieën in hun werk te kunnen toepassen, maken districtsrechercheurs gebruik van uiteenlopende hulpbronnen. Die betreffen zowel individuele vaardigheden, als ondersteunende factoren in het team, de organisatie of de privé-situatie (zie tabel 3.2). Het kan per rechercheur en per situatie verschillen of een betreffende hulpbron beschikbaar is om de gewenste copingstrategie(ën) toe te passen. Bijvoorbeeld de individuele hulpbron 'ervaring met plaatsen delict' is voor beginnende rechercheurs of rechercheurs die vanwege de aard van hun werkzaamheden weinig onderzoek meer uitvoeren op de plaats delict, onvoldoende beschikbaar. Voor hen is de toepassing van visualisatie daardoor lastiger. Een ander voorbeeld is de emotionele steun van naasten. Niet elke rechercheur heeft deze hulpbron tot zijn of haar beschikking, omdat bijvoorbeeld partner of vrienden niet geconfronteerd willen worden met de inhoud van hun werk.

Naast van persoonlijke hulpbronnen, zijn districtsrechercheurs (zeer) afhankelijk van een aantal hulpbronnen binnen hun team. Zo kunnen collega's bij de toepassing van alle vijf copingstrategieën op uiteenlopende wijze een rol

spelen. Het kan daarbij zowel gaan om taakgerichte hulp (zoals het overleggen over de aanpak van zaken en het overnemen van taken) als om emotionele steun (het delen van humor, luchten van emoties). Verstoorde werkrelaties kunnen er echter toe leiden dat rechercheurs in hun team geen of beperkte steun kunnen vinden bij collega's (zie hoofdstuk 2). Zo kan het praten over aangrijpende opsporingszaken bijvoorbeeld ontmoedigd worden door ongevoelige of kritische reacties op de werkvloer. Daarnaast ontbreekt het in meerdere teams aan een open werkcultuur waarin het van belang wordt gevonden om aandacht te hebben voor de werkbelasting en het delen van emoties. Dit geldt ook voor de mate waarin districtsrechercheurs zich veilig voelen om te leren van tegenslagen. Verschillende rechercheurs geven aan die openheid niet te ervaren in hun team en gezichtsverlies te vrezen als zij hun onzekerheden openlijk zouden bespreken. Zij zoeken alleen steun bij collega's en leidinggevende(n) met wie zij een nauwe vertrouwensband hebben opgebouwd. Daarnaast wordt door leidinggevers en rechercheurs aangegeven dat de werkomstandigheden – zoals hectiek in zaken en onregelmatige inzet door piketdiensten – ertoe kunnen leiden dat het lastig is om zicht te houden op ieders welzijn en daar (blijvend) aandacht voor te hebben. Durven en kunnen vragen om hulp aan collega's en leidinggevers wordt derhalve een belangrijke individuele hulpbron gevonden.

#### 4.1.3 *Factoren die van invloed zijn op mentale weerbaarheid onderling vergeleken*

Uit eerdere studies is gebleken dat de werkomgeving van invloed kan zijn op de mentale weerbaarheid van professionals. Relevante factoren in de werkcontext kunnen zowel verschillen per organisatie, als per functie binnen dezelfde organisatie (Boermans e.a., 2013; McCarthy e.a., 2010). Dit geldt ook voor de uiteenlopende taakgebieden binnen de politieorganisatie (Schaufeli & Taris, 2013b) en zelfs binnen dergelijke taakgebieden (Sollie, 2017). Aangezien de stressoren, copingstrategieën en hulpbronnen van Nederlandse kinderporno- en forensisch rechercheurs (zie Sollie e.a., 2014; 2017) op een vergelijkbare wijze zijn onderzocht als die van districtsrechercheurs, is in deze studie een vergelijkende analyse uitgevoerd. Doel hiervan was om te onderzoeken in hoeverre relevante taak- en organisatiekenmerken die van invloed kunnen zijn op de mentale weerbaarheid van de drie typen rechercheurs onderling verschillen. Op basis van deze vergelijking kunnen de volgende conclusies worden getrokken:



- 1 Hoewel de inhoud van het werk en de specifiek belastende werksituaties onderling verschillen, worden districtsrechercheurs geconfronteerd met grotendeels dezelfde typen stressoren als kinderporno- en forensisch rechercheurs. De meeste stressoren zijn organisatorisch van aard zijn. De rechercheurs uit de onderzochte disciplines ervaren spanning door dezelfde organisatorische kenmerken. Wat operationele stressoren betreft hebben districtsrechercheurs zowel overeenkomsten met kinderporno- als met forensisch rechercheurs. Zo ervaren zij ten aanzien van het uitvoeren van verhoren dezelfde stressoren als kinderpornorechercheurs. Met forensisch rechercheurs hebben districtsrechercheurs vrijwel dezelfde stressoren op de plaats delict gemeen. Daarbij is wel een belangrijk verschil te maken tussen beide typen rechercheurs. Districtsrechercheurs dienen namelijk in tegenstelling tot forensisch rechercheurs doorgaans het contact te onderhouden met slachtoffers en nabestaanden tijdens het onderzoek op de plaats delict en gedurende het verdere onderzoekstraject. Dit is een belasting die forensisch rechercheurs trachten te vermijden, om te voorkomen dat zij zich gaan identificeren met het menselijk leed (zie Sollie e.a., 2017).
- 2 Om met de belasting in hun werk om te kunnen gaan, passen districtsrechercheurs nagenoeg dezelfde copingstrategieën toe als forensisch rechercheurs. Een verklaring hiervoor is dat werkomgeving en organisatie van het werk, zoals eerder aangegeven, van districts- en forensisch rechercheurs deels dezelfde kenmerken kennen. Beide typen rechercheurs worden opgeroepen voor (letterlijk hetzelfde) onderzoek op de plaats delict en worden daar met dezelfde stressoren geconfronteerd. Doordat districts- en forensisch rechercheurs doorgaans door de verstrekte informatie van de uniformdienst vooraf weten wat hen te wachten staat, zijn zij, in tegenstelling tot kinderpornorechercheurs, in staat om visualisatie en vermijding toe te passen.
- 3 Het zoeken van taak- en emotiegericht steun bij collega's en leidinggevend, het bewaren van emotionele distantie en het positief herinterpreteren van belastende werksituaties zijn niet alleen belangrijke copingstrategieën voor districtsrechercheurs, maar ook voor forensisch en kinderpornorechercheurs. Ongeacht de verschillen in de organisatie van het werk en de taakkenmerken, zijn dit blijkbaar waardevolle copingstrategieën voor rechercheurs in de omgang met de stressoren in het researchewerk. Een bevinding die overigens aansluit bij studies onder Canadese, Australische en Sloveense rechercheurs (Burns e.a., 2008; Kelty & Gordon, 2015; Pavsic Mrevlje, 2016; Powell e.a., 2014; Wright e.a., 2006).

- 4 De werkgerelateerde hulpbronnen die districtsrechercheurs in staat stellen om de door hen gewenste copingstrategie in te zetten, verschillen in geringe mate van die van forensisch en kinderpornorechercheurs. Het blijkt dat binnen alle drie rekerchedisciplines het team een onmisbare factor is voor de ondersteuning en bevordering van de mentale weerbaarheid van rechercheurs (zie ook Evans e.a., 2014). Naast het team, kan ook de organisatie bijdragen aan de mentale weerbaarheid van districtsrechercheurs. Voor een deel is dit, gegeven het werk op de plaats delict, voor districtsrechercheurs vrijwel hetzelfde als voor forensisch rechercheurs.

Op basis van deze vergelijking kan geconcludeerd worden dat de factoren die van invloed zijn op de mentale weerbaarheid van districtsrechercheurs vrijwel hetzelfde zijn als die van forensisch rechercheurs en in iets mindere mate als die van kinderpornorechercheurs. Hoewel er bij de ondersteuning van hun weerbaarheid rekening gehouden dient te worden met de geïdentificeerde specifieke taak- en organisatiekenmerken van de districtsrecherche, is er geen aanleiding om maatwerkinterventies te ontwikkelen.

## 4.2 Implicaties van deze studie

Uit deze empirische studie blijkt dat districtsrechercheurs relatief weinig moeite hebben met de belasting die voortkomt uit de operationele stressoren waaraan men blootgesteld wordt bij de uitvoering van opsporingsonderzoeken. Dit geldt echter niet voor de organisatorische stressoren. De wijze waarop hun werk is georganiseerd, blijkt regelmatig tot spanning, ongenoegen en frustraties te leiden. Zo ervaren ze spanning door de dynamiek in hun team en de organisatorische randvoorwaarden waarbinnen ze hun werk moeten uitvoeren. Het gaat dan bijvoorbeeld om oncollegiaal en onprofessioneel gedrag en rolverwarring over verantwoordelijkheden. Daarnaast spelen kwesties die binnen de opsporing al vele jaren bekendstaan als belemmerende factoren, knelpunten en aandachtspunten (zie Huisman e.a., 2016; Princen, 2015; Kop & Van der Wal, 2011). Dergelijke thema's, zoals een personele bezetting die niet aansluit bij de operationele behoeften, inadequate ICT-middelen, bureaucratische procedures en gering loopbaanperspectief, hebben hun weerslag op de werkvloer en leiden tot spanning binnen districtelijke rekercheteams. Rechercheurs ondervinden hiervan, zoals uit deze studie blijkt, meer hinder dan van de emotionele en mentale belasting die gepaard kan gaan met de uitvoering van

opsporingsonderzoeken. Gegeven dat de meeste stressoren van organisatorische aard zijn en districtsrechercheurs hier relatief gezien de meeste spanning door ervaren, dient de aandacht dan ook vooral uit te gaan naar de versterking van de ‘interne weerbaarheid’.

### *Aanbevelingen voor de researchpraktijk*

In deze studie zijn de factoren binnen de districtsrecherche geïdentificeerd die van invloed zijn op de mentale weerbaarheid van rechercheurs. Deze bevindingen bieden handvatten voor de politieorganisatie om de mentale weerbaarheid in de verschillende teams te versterken. Gegeven de hoeveelheid en verscheidenheid aan geïdentificeerde factoren en mogelijke verschillen tussen teams, is het aan te bevelen om per team te onderzoeken welke factoren relevant zijn en aangepakt moeten worden om de mentale weerbaarheid van rechercheurs te versterken. Aan de hand van de beschreven stressoren, copingstrategieën en hulpbronnen, kunnen teams hun eigen diagnose stellen: Wat speelt er in ons team (inventarisatie)? Wat gaat daarbij goed en waar liggen kansen in het beter benutten van wat nu al goed gaat? Wat zijn risico's? Waar ontbreekt het aan? En wat dient verbeterd te worden? Et cetera. Op basis van een dergelijke diagnose kunnen de behoeften en de eventuele gewenste verandering in het betreffende team worden vastgesteld. Vervolgens kunnen, in gezamenlijkheid, passende interventies worden ontworpen om in deze behoeften te voorzien. Hier wordt daartoe een aanzet gegeven. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen interventies op vier niveaus: het niveau van de rechercheur, de leidinggevende, het team en de organisatie.

#### *4.2.1 Het niveau van districtsrechercheurs*

Of districtsrechercheurs in staat zijn om op een goede wijze met de specifieke belasting in hun werk om te gaan, blijkt afhankelijk te zijn van (a) de wijze waarop zij de persoonlijke impact van de operationele en organisatorische stressoren inschatten en besluiten daarmee om te gaan (coping), en (b) van de op dat moment beschikbare persoonlijke en werkgerelateerde hulpbronnen die de toepassing van de gewenste copingstrategie mogelijk maken. Om zo veel mogelijk te kunnen beschikken over deze hulpbronnen, zo blijkt uit deze studie, passen districtsrechercheurs hun werkcondities zodanig aan dat dit hen in

staat stelt om met de belastende werksituaties om te kunnen gaan. Deze vorm van *job crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001) gedurende belastende situaties, betreft kortstondige inspanningen die erop gericht zijn om niet alleen hun werkgerelateerde hulpbronnen te activeren (door bijvoorbeeld feedback en steun te zoeken bij collega's), maar ook om de taakeisen van dat moment te verlagen (afgeschermdde omgeving creëren, taken overdragen aan collega's). Dergelijke zelfsturing levert zodoende een belangrijke bijdrage aan hun mentale weerbaarheid.

Om deze zelfsturing te kunnen toepassen, is het voor rechercheurs van belang dat zij in staat zijn om een goede zelfdiagnose te stellen. Wat zijn belastende werksituaties voor mij? Hoe ga ik daarmee om (*coping*)? Beschik ik over voldoende hulpbronnen? Et cetera. Om dergelijke zelfreflectie te optimaliseren, is het aan te bevelen om te investeren in psycho-educatie. Rechercheurs verkrijgen zodoende kennis over de mogelijke stressreacties die kunnen ontstaan door belastende werksituaties, hoe deze te herkennen bij zichzelf en wat te doen met deze signalen. Uitleg over en oefening met verschillende vormen van *coping* en het leren toepassen van individuele, team- en organisatorische hulpbronnen kan daarbij zinvol zijn. Met name voor nieuwe teamleden (zie ook de aanbevelingen op teamniveau).

Daarnaast is het van belang dat, willen rechercheurs deze vorm van zelfsturing kunnen toepassen, zij daartoe de ruimte krijgen tijdens de uitvoering van hun werk. De benodigde autonomie kan voor elke rechercheur anders zijn. Het verdient daarom aanbeveling om tussen rechercheurs en teamleiders expliciet te maken waar het eigenaarschap begint en eindigt in een zaak. Dit geeft inzicht in de wederzijdse verwachtingen van betrokkenen en maakt het eenvoudiger om elkaar aan te spreken op zijn of haar verantwoordelijkheden. Dit is immers niet exclusief de verantwoordelijkheid van een leidinggevende.

#### 4.2.2 Het niveau van leidinggeven

Het bieden van ondersteuning aan districtsrechercheurs is voor leidinggeven, los van het feit dat het een onderdeel van hun takenpakket is, een belangrijk en tegelijkertijd lastig thema (zie *intermezzo II*). Lastig omdat leidinggeven soms moeite hebben om beschikbaar te zijn voor hun medewerkers door de 'volle agenda's' en de 'waan van de dag'. Daarnaast weten leidinggeven niet altijd in welke vorm zij het beste ondersteuning kunnen bieden. Er is twijfel over het al dan niet juist interpreteren van signalen en de vraag wat

gepaste ondersteuning is. Evenals bij districtsrechercheurs kan het daarom aan te bevelen zijn om leidinggevendend psycho-educatie en training aan te bieden. Deze dienen zich toe te spitsen op bewustwording van relevante factoren in hun team, het bieden van handvatten voor signalering, het voeren van gesprekken met medewerkers en eventuele doorverwijzing. Voorkomen moet worden dat afwezigheid, handelingsverlegenheid en een gebrek aan kennis over personeelszorg, ten koste gaan van de ondersteuning van rechercheurs.

Daarnaast blijkt uit deze studie dat een deel van de organisatorische stressoren samenhangt met de dynamiek in het team. Met name onprofessioneel en oncollegiaal gedrag zorgt bij rechercheurs voor spanning. Hier ligt een belangrijke taak voor leidinggevendend. Zij zullen een einde moeten maken aan de vrijblijvendheid in het team en heldere grenzen moeten stellen. Disfunctionele aspecten van de teamcultuur moeten onthuld en aangepakt worden, zowel op team- als op individueel niveau. Daarbij moet concreet uitgesproken worden wat 'niet meer passend' is; onduidelijkheid over de gewenste normen moet weggenomen worden. Dit gaat verder dan enkel elkaar erop aanspreken. Rechercheurs hebben behoefte aan een heldere rolverdeling binnen hun team. Huisman e.a. gebruiken in dat licht de metafoor van de leidinggevende als tuinman die 'weet welke bomen ruimte of zon nodig hebben om te floreren, welke planten extra bemest moeten worden en welke struiken tijdig gesnoeid of verplaatst moeten worden'. (Huisman e.a., 2016: 35). Voordat veranderingen worden doorgevoerd, is het overigens aan te bevelen om eerst te onderzoeken waarom dysfunctioneel gedrag binnen het team niet eerder is aangepakt of waarom eerdere veranderingen niet zijn geslaagd. Dergelijk inzicht vormt belangrijke kennis voor de te kiezen aanpak (zie ook Huisman e.a., 2016).

Hoewel rechercheurs een eigen verantwoordelijkheid hebben, ligt de primaire verantwoordelijkheid voor verandering bij de leidinggevende. Een herstelproces vraagt immers om heldere taken en rollen waarin grenzen, verwachtingen, eisen en consequenties helder zijn voor de teamleden en voor voorspelbaarheid in de sociale interactie zorgen (zie bijvoorbeeld Kampen, 2014; 2017; Landman e.a., 2015). De verwachting is dat daardoor de heersende loyaliteitsnorm zal veranderen en het ongemak na reflectieve, kritische gesprekken zal afnemen. 'Pas in een latere fase kan van teamleden verlangd worden dat ze ook elkaars gedrag gaan reguleren, als vertrouwen is ontstaan dat zelfreflectie en evaluatie bijdragen aan veilig functioneren en effectief, lerend werken.' (Huisman e.a., 2016:36) Het is echter geen eenvoudige taak om in te grijpen in, en weerstand te bieden aan interne gebruiken, groepsdruk en de te voorzien negatieve reacties. Het vraagt om rolvastheid en moed van leidingge-

venden. Ook zullen leidinggevendenden moeten reflecteren op hun eigen functioneren en onzekerheden: Hoe pak ik het aan? Waar schiet ik tekort? Hoe kan ik mezelf verbeteren of problemen ondervangen? Wat heb ik daarvoor nodig en bij wie kan ik daarvoor terecht? Daarnaast moet eventuele handelingsverlegenheid bij leidinggevendenden voor lastige, moeilijke functioneringsgesprekken weggenomen worden. Het is aan te bevelen om leidinggevendenden daarbij te ondersteunen en te coachen.

#### 4.2.3 Het niveau van het team

Een belangrijk aangrijpingspunt om mentale weerbaarheid van districtsrechercheurs te vergroten is om collegiale steun te stimuleren en faciliteren. Collega's vormen als het ware een informeel ondersteuningsnetwerk. Hoewel de taak- en emotiegerichte steun van collega's op uiteenlopende manieren onmisbaar is voor rechercheurs, is het niet vanzelfsprekend dat zij daar in hun team een beroep op kunnen doen. Het kan per team verschillen in hoeverre psychische veiligheid wordt ervaren om met collega's het gesprek aan te gaan over de ervaren belasting in het werk. Om de psychische veiligheid te faciliteren kan ervoor gekozen worden om districtsrechercheurs gesprekstechnieken aan te leren om dergelijke thema's op een laagdrempelige wijze bespreekbaar te maken. Het leren herkennen van signalen die duiden op verminderde weerbaarheid of psychische klachten, evenals het aanbieden van handvatten hoe daarop te reageren, kan bijdragen aan het wegnemen van ervaren handelingsverlegenheid bij rechercheurs om met collega's in gesprek te gaan over welzijngerelateerde aspecten. Daarnaast kan binnen het team bewustwording worden gecreëerd over functionele en dysfunctionele patronen en hoe deze te bevorderen respectievelijk te doorbreken.

Een andere manier om te investeren in het collegiale ondersteuningsnetwerk, is het vergroten van de sociale nabijheid van collega's. Dit kan bijvoorbeeld door af te spreken dat rechercheurs in tweetallen onderzoek doen op de plaats delict ('duo-inzet') in plaats van alleen. Dit kan bijdragen aan de toepassing van de copingstrategieën visualisatie (verwachtingen doorspreken), sociale steun (emoties luchten) en vermijding (belastende taken overnemen). Een andere mogelijkheid is het werken met qua personele omvang kleine teams van bijvoorbeeld acht à twaalf rechercheurs. Dit kan het gevoel van zichtbaarheid en eigenaarschap vergroten bij districtsrechercheurs (Huisman e.a., 2016) en daarmee de collegiale ondersteuning in het team faciliteren.

Een derde aanbeveling op teamniveau is het ontwikkelen en inrichten van een gedegen selectie- en inwerktraject voor nieuwe teamleden. Zo is gebleken dat beginnende recheurcheurs op dit moment zeer afhankelijk zijn van de wijze hoe de leiding en het team invulling geeft aan dit traject. Dit is erg kwetsbaar. Verfijning van het (zelf)selectieproces (bijvoorbeeld door een stageperiode, gesprek met een psycholoog) en de inrichting van een gedegen inwerktraject (opleiding, coaching), bieden bruikbare handvatten om de mentale weerbaarheid van recheurcheurs te ondersteunen (zie Cruz, 2012; Krause, 2009; Powell e.a., 2014).

Met betrekking tot de verfijning van het (zelf)selectieproces, kunnen recheurcheurs, door kennis te nemen van de stressoren, de copingstrategieën en de hulpbronnen, een betere inschatting maken of zij in staat zijn om met de belastende werksituaties om te gaan en of zij ‘passen’ in een dergelijke werkomgeving (*person-job fit*). Daarnaast kunnen de bevindingen input bieden voor de formele gesprekken met leidinggevend en eventuele selectiepsychologen gedurende de sollicitatieprocedure. Met betrekking tot het inwerktraject is het aan te bevelen om te leren van districtelijke teams die reeds een dergelijk traject ontwikkeld hebben. Daarbij is het aan te bevelen om met de volgende vier zaken rekening te houden (zie ook Sollie, 2017):

1. Koppel vanuit het team een mentor aan een nieuw teamlid, zodat diegene een vast aanspreekpunt heeft waar hij of zij in vertrouwen bij terecht kan. Zodoende kan op een laagdrempelige wijze sociale steun gevraagd worden. Daarbij kan ervoor gekozen worden dat het nieuwe teamlid zelf een mentor uitkiest dan wel kan wisselen als er ‘geen klik’ is. De functie van mentor moet aan teamleden worden gegeven die daar affiniteit mee hebben.
2. Confronteer het nieuwe teamlid op een geleidelijke wijze met belastende situaties en onder begeleiding van iemand uit het team die kan uitleggen hoe ermee om te gaan (zie ook Burns e.a., 2008; Krause, 2009).
3. Laat een nieuw teamlid pas zelfstandig werken als diegene denkt daartoe in staat te zijn (zelfsturing).
4. Houd de mogelijkheid open dat een recheurcheur, mocht blijken dat hij of zij een verkeerde inschatting heeft gemaakt, gedurende zijn inwerktraject zonder negatieve carrièreconsequenties terug kan keren naar zijn vorige (of andere) functie.

#### 4.2.4 Het niveau van de organisatie

In de afgelopen jaren zijn verschillende publicaties verschenen waarin knelpunten, belemmerende factoren en aandachtspunten binnen de opsporing zijn geconstateerd. Een aantal van deze factoren is in deze studie als organisatorische stressor geïdentificeerd. Zoals eerder vermeld, ondervinden districtsrechercheurs spanning, teleurstelling en frustraties door een personele bezetting die niet aansluit bij de operationele behoeften, door inadequate ICT-middelen, door bureaucratische procedures, door een gering loopbaanperspectief en door weinig (financiële) waardering en erkenning voor geleverde prestaties. Gegeven dat deze geconstateerde problemen niet nieuw zijn, zijn er ook al vele aanbevelingen gedaan om hierin verbeteringen aan te brengen (zie bijvoorbeeld Huisman e.a., 2016; Kop & Van der Wal, 2011; NPB, 2018). De bevindingen uit deze studie binnen de districtsrecherche onderschrijven het belang van een adequate opvolging van deze aanbevelingen.

Vanuit het oogpunt van mentale weerbaarheid verdient het aanbeveling om met name te investeren in de basisvaardigheden van rechercheurs. Vakkennis en vaardigheden op peil houden is van belang, omdat het helpt zingeving te vinden in het werk en het rechercheurs het vertrouwen kan geven dat zij de capaciteiten hebben om met stressvolle situaties om te gaan (zie ook Boermans e.a., 2012; Gilbar e.a., 2010; King e.a., 1998; Schok e.a., 2008). In dat kader is het ook aan te bevelen om concrete instap Eisen in te voeren en beginnende rechercheurs gelijk te laten starten met een basisrechercheopleiding. Tevens dient in de zittende rechercheurs geïnvesteerd te worden. Een methode van permanente educatie door bekwame docenten en trainers van de Politieacademie (zo veel mogelijk) op de werklocaties biedt daartoe mogelijkheden. Ook hiervoor geldt dat vrijblijvendheid afgelopen moet zijn. Invoering van periodieke toetsing met consequenties is nodig om niet beschikbaarheid, maar geschiktheid in teams de norm te laten zijn (zie ook Huisman e.a., 2016). Het is zeer aanemelijk dat dit niet alleen de kwaliteit van het opsporingswerk ten goede komt, maar ook de interne dynamiek.

Andere, reeds bestaande mogelijkheden om mentale weerbaarheid te ondersteunen, zijn het aanbieden van weerbaarheidsmonitoren en de invoering van mental check-upgesprekken binnen de districtsrecherche. De weerbaarheidsmonitor en het weerbaarheidsdashboard zijn digitale instrumenten die rechercheurs en leidinggevend inzicht kunnen bieden in relevante factoren bij het (team)functioneren, de aanwezige stressoren en hulpbronnen, en het (persoonlijk) welzijn (zie Kamphuis e.a., 2017). Dit kan bijdragen aan zelfreflectie



en interventies op teamniveau. De in deze studie opgedane bevindingen kunnen bijdragen aan een verfijning van deze digitale monitoren. Een andere mogelijkheid is het aanbieden van mental check-upgesprekken met een onafhankelijk professional, zoals die plaatsvinden bij (sommige) kinderpornoteams en forensische opsporingsteams. De resultaten uit onderhavige studie geven echter geen aanleiding voor de invoering van deze kostbare ondersteuningsvorm. Het is daarom aan te bevelen om, voordat tot invoering over wordt gegaan, eerst de meerwaarde van deze interventie nader te onderzoeken binnen de context van de districtsrecherche.

### 4.3 Suggesties voor vervolgonderzoek

In deze studie is getracht zo nauwkeurig en volledig mogelijk inzicht te verkrijgen in factoren die van invloed zijn op de mentale weerbaarheid van districtsrechercheurs. Er is daartoe observatieonderzoek gedaan binnen drie researchteams. In totaal zijn 45 rechercheurs geobserveerd en bevraagd, zijn zeven leidinggevenden geïnterviewd en zijn 16 diepte-interviews afgenomen bij een zo gevarieerd mogelijk geselecteerde groep districtsrechercheurs. Het is mogelijk dat de verworven data vertekend zijn door beperkte zelfreflectie of sociaal wenselijk gedrag van de onderzochte rechercheurs (zie bijvoorbeeld Spano, 2006; 2007). Daar staat echter tegenover dat alle rechercheurs vrijwillig meewerkten aan dit onderzoek en openhartig spraken over hun werkervaringen en de wijze waarop zij al dan niet succesvol omgaan met belastende werksituaties. Naast de toegepaste methode- en datatriangulatie (het onderling checken van de bevindingen uit de observatiestudie en de interviews met teamleiders en rechercheurs) en de herhaalde metingen (meerdere malen observeren en bevragen van dezelfde rechercheurs), draagt deze bereidwilligheid om intieme informatie met de onderzoeker te delen op positieve wijze bij aan de betrouwbaarheid van de verworven data.

De toegepaste onderzoeksmethoden hebben zeer gedetailleerde data opgeleverd over hoe rechercheurs hun werk ervaren en hoe zij met de belastende situaties omgaan. Deze bevindingen zijn grotendeels gebaseerd op zelfrapportage. Het is derhalve aan te bevelen om vervolgonderzoek te doen naar de frequentie van blootstelling aan, en effecten van de geïdentificeerde stressoren, evenals naar de effectiviteit van de betreffende copingstrategieën en hulpbronnen. De literatuur biedt ondersteuning voor de effectiviteit van de geïdentificeerde copingstrategieën en hulpbronnen van districtsrechercheurs (zie bij-

voorbeeld Burns e.a., 2006; Perez e.a., 2010; Kelty & Gordon, 2015; Krause, 2009; Powell e.a., 2014; Vivona, 2014), maar vervolgonderzoek is nodig om inzicht te kunnen bieden in de meest krachtige voorspellers van mentale weerbaarheid van districtsrechercheurs. Dit geldt eveneens voor de invloed van persoonseigenschappen. Zo blijken bijvoorbeeld copingflexibiliteit, trots, zelfreflectie, waargenomen controle, optimisme, zelfvertrouwen en interpersoonlijke vaardigheden belangrijke eigenschappen voor militairen te zijn in de omgang met stressvolle situaties (Boermans e.a., 2012; Lo Bue, e.a., 2013). Systematisch onderzoek met gevalideerde meetinstrumenten naar de invloed van dergelijke persoonseigenschappen, kan een bijdrage leveren aan het beter verklaren van verschillen in mentale weerbaarheid tussen rechercheurs in hetzelfde team. Dergelijk inzicht kan niet alleen van nut zijn voor de selectie van rechercheurs, maar ook bijdragen aan hun zelfreflectie en het onderkennen van mogelijke risico's op verminderde weerbaarheid.

Een derde en laatste suggestie voor vervolgonderzoek betreft het welzijn van gestopte dan wel gepensioneerde (districts)rechercheurs. Rechercheurs merkten in de gesprekken en interviews namelijk op dat bij hen af en toe de vraag opkomt wat de jarenlange blootstelling aan 'menselijke ellende' op termijn voor effecten kan hebben. En, zo vroegen zij zich af, hoe daar dan mee om te gaan als zij geen beroep meer kunnen doen op hun collega's of de organisatie. Voor zover bekend, is onder rechercheurs geen onderzoek uitgevoerd naar de prevalentie van zogenoemde uitgestelde posttraumatische stressstoornis (of PTSS met verlaat begin, zie Smid e.a., 2003) en eventuele oorzaken daarvan. Het kan derhalve interessant zijn om te onderzoeken hoe gestopte rechercheurs terugkijken op hun werk bij de recherche en hoe het hun sindsdien is vergaan.

## 4.4 Tot slot

Gedurende de uitoefening van hun werk hebben districtsrechercheurs uiteenlopende manieren gevonden om met de voor hen belastende werksituaties om te gaan. Maar waar rechercheurs zichzelf copingstrategieën hebben aangeleerd die hen helpen in de omgang met belastende opsporingszaken, is het voor menigeen een worsteling om te gaan met de spanning die voortkomt uit de organisatiecontext waarin zij deze onderzoeken uitvoeren. Het gaat dan om spanning die samenhangt met bijvoorbeeld een personele bezetting die niet aansluit bij de operationele behoefte, gebrekkige middelen, onprofessioneel en oncollegiaal gedrag van collega's en leidinggevend, een beperkt loopbaan-

perspectief en het gebrek aan opleidingsmogelijkheden. In de afgelopen jaren zijn in Nederland meerdere publicaties verschenen, zoals *De gekooide recherche* (Princen, 2015) en *Handelen naar Waarheid* (Huisman e.a., 2016), waarin tal van organisatorische knelpunten en belemmerende factoren binnen de opsporing worden beschreven. Veel rechercheurs gaven aan zich hierin te herkennen en verzuchtten dat er sindsdien nog weinig is veranderd (zie ook NPB, 2018). Het is volgens hen verleidelijk om vanuit deze teleurstellingen en zorgen, die zich maar blijven 'opstapelen', een cynische en onverschillige houding aan te nemen. Maar, zo geven zij tegelijkertijd aan, daar is hun inhoudelijke werk veel te belangrijk voor. Om het werken binnen de districtsrecherche vol te houden, moet daarom vooral aandacht uitgaan naar het versterken van de 'interne weerbaarheid'.



## Literatuur

- Abdollahi, M.K. (2002). 'Understanding police stress research.' *Journal of Forensic Psychology Practice*, 2(2), 1-24.
- Almedom, A.M. & Glandon, D. (2007). 'Resilience is not the absence of PTSD any more than health is the absence of disease.' *Journal of Loss & Trauma*, 12(2), 127-143.
- Beek, I. van, Taris, T.W. & Schaufeli, W.B. (2013). *De psychosociale gezondheid van politiepersoneel*. Den Haag: WODC.
- Benight, C.C. & Bandura, A. (2004). 'Social cognitive theory of posttraumatic recovery: The role of perceived self-efficacy.' *Behaviour research and therapy*, 42(10), 1129-1148.
- Biggam, F.H., Power, K.G., MacDonald, R.R., Carcary, W.B. & Moodie, E. (1997). 'Self-perceived occupational stress distress in a Scottish police force.' *Work & Stress*, 11(2), 118-133.
- Blumer, H. (1954). 'What is wrong with social theory?' *American Sociological Review*, 19(1), 3-10.
- Boermans, S., Delahaij, R., Korteling, H. & Euwema, M. (2012). 'Training resilience for high-risk environments: towards a strength-based approach within the military.' In: Hughes, R., Kinder, A. & Cooper, C.L. (red.). *International handbook of workplace trauma support*. Oxford: Wiley-Blackwell, 313-328.
- Boermans, S., Kamphuis, W., Delahaij, R., Korteling, J.E. & Euwema, M.C. (2013). 'Perceived demands during modern military operations.' *Military Medicine*, 178, 722-728.
- Bogaerts, S. (2013). *Literatuuronderzoek naar professionele weerbaarheid bij politiepersoneel*. Den Haag: WODC.
- Bollen, L.J.A., Saan, M.C., Kunst, M.J.J., Zwirs, B.W.C. & Kuijpers, K.F. (2015). *Een onderzoek naar werkgerelateerde stress en secundaire posttraumatische groei binnen een bijzondere groep politieambtenaren*. Apeldoorn/Amsterdam: Politie & Wetenschap.
- Bonanno, G.A. (2004). 'Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?' *American Psychologist*, 59(1), 20-28.

- Bonanno, G. A. (2012). 'Uses and abuses of the resilience construct: loss, trauma, and health-related adversities.' *Social Science & Medicine*, 74(5), 753-756.
- Bonanno, G. A. & Mancini, A. D. (2008). 'The human capacity to thrive in the face of potential trauma.' *Pediatrics*, 121(2), 369-375.
- Bowen, G.A. (2006). 'Grounded theory and sensitizing concepts.' *International Journal of Qualitative Methods*, 5(3), 1-9.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). 'Using thematic analysis in psychology.' *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Brown, J. M. & Campbell, E. A. (1990). 'Sources of occupational stress in the police.' *Work & Stress*, 4(4), 305-318.
- Brown, J. M. & Campbell, E. A. (1994). *Stress and policing: Sources and strategies*. Chichester: John Wiley.
- Brown, J., Fielding, J. & Grover, J. (1999). 'Distinguishing traumatic, vicarious and routine operational stressor exposure and attendant adverse consequences in a sample of police officers.' *Work & Stress*, 13(4), 312-325.
- Brunetto, Y., Teo, S. T., Shacklock, K. & Farr Wharton, R. (2012). 'Emotional intelligence, job satisfaction, well being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing.' *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441.
- Burke, K. J., Shakespeare-Finch, J., Paton, D. & Ryan, M. (2006). 'Characterising the resilient officer: Individual attributes at point of entry to policing.' *Traumatology*, 12(3), 178-188.
- Burns, C.M., Morley, J., Bradshaw, R. & Domene, J. (2008). 'The emotional impact on and coping strategies employed by police teams investigating internet child exploitation.' *Traumatology*, 14(2), 20-31.
- Carlier, I.V.E., Lamberts, R.D. & Gersons, B.P.R. (1997). 'Risk factors for post-traumatic stress symptomatology in Police officers: a prospective analysis.' *Journal of Nervous & Mental Disease*, 185(8), 498-506.
- Chae, M. H. & Boyle, D. J. (2013). 'Police suicide: Prevalence, risk, and protective factors.' *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 36(1), 91-118.
- Collins, P.A. & Gibbs, A. C. C. (2003). 'Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a country police force.' *Journal of Occupational Medicine*, 53(4), 256-264.
- Cooper, C. L. & Grimley, P. J. (1983). 'Stress among police detectives.' *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 25(7), 534-540.
- Cruz, N. (2012). 'Safeguard spotlight: Mentoring & support.' *FBI Law Enforcement Bulletin*, 81(4), 20-21.

- Dabney, D.A., Copes, H., Tewksbury, R. & Hawk-Tourtelot, S.R. (2013). 'A qualitative assessment of stress perceptions among members of a homicide unit.' *Justice Quarterly*, 30(5), 811-836.
- De Soir, E., Van den Steene, P. & Daubechies, F. (2009). *Stress en trauma bij de politie*. Antwerpen/Apeldoorn: Maklu.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). 'The job demands-resources model of burnout.' *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Evans, R., Pistrang, N., & Billings, J. (2013). 'Police officers' experiences of supportive and unsupportive social interactions following traumatic incidents.' *European journal of psychotraumatology*, 4, 1-9.
- Folkman, S. (2008). 'The case for positive emotions in the stress process.' *Anxiety, Stress, and Coping*, 21(1), 3-14.
- Folkman, S. & Moskowitz, J.T. (2004). 'Coping: Pitfalls and promise.' *Annual Review of Psychology*, 55, 745-774.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E. & Larkin, G. (2003). 'What good are positive emotions in crises? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001.' *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 365-376.
- Galatzer-Levy, I.R., Brown, A.D., Henn-Haase, C., Metzler, T.J., Neylan, T.C. & Marmar, C.R. (2013). 'Positive and Negative Emotion Prospectively Predict Trajectories of Resilience and Distress Among High-Exposure Police Officers.' *Emotion*, 13(3), 545-553.
- Galatzer-Levy, I. R., Madan, A., Neylan, T. C., Henn-Haase, C. & Marmar, C. R. (2011). 'Peritraumatic and trait dissociation differentiate police officers with resilient versus symptomatic trajectories of posttraumatic stress symptoms.' *Journal of Traumatic Stress*, 24(5), 557-565.
- Geertz, C. (1973). 'Thick description: Toward an interpretive theory of culture.' In: Geertz, C., *The interpretation of cultures: Selected essays*. New York: Basic Books, 3-30.
- Gershon, R.R.M., Barocas, B., Canton, A.N., Li, X. & Vlahov, D. (2009). 'Mental, physical and behavioural outcomes associated with perceived workstress in police officers.' *Criminal Justice and Behaviour*, 36(3), 275-289.
- Gilbar, O., Ben-Zur, H. & Lubin, G. (2010). 'Coping, mastery, stress appraisals, mental preparation, and unit cohesion predicting distress and performance:

- A longitudinal study of soldiers undertaking evacuation tasks.' *Anxiety, Stress, & Coping*, 23(5), 547-562.
- Hart, P. M., Wearing, A. J. & Headey, B. (1993). 'Assessing police work experiences: Development of the police daily hassles and uplifts scale.' *Journal of Criminal Justice*, 21(6), 553-572.
- Hart, P. M., Wearing, A. J. & Headey, B. (1995). 'Police stress and well-being: Integrating personality, coping, and daily work experiences.' *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(2), 133-156.
- Hodgins, G.A., Creamer, M. & Bell, R. (2001). 'Risk factors for posttrauma reactions in police officers: A longitudinal study.' *Journal of Nervous and Mental Disease*, 189(8), 541-547.
- Hoijsink, L.M., Brake, J.H.M. & Dückers, M.L.A. (2011). *Veerkracht monitor. Ontwikkeling van een meetinstrument voor psychosociale veerkracht*. Diemen: Impact.
- Huisman, S., Princen, M., Klerks, P. & Kop, N. (2016). *Handelen naar waarheid. Sterkte- en zwakteanalyse van de opsporing*. Apeldoorn: Politieacademie.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. & Millet, C. (2005). 'The experience of work-related stress across occupations.' *Journal of managerial psychology*, 20(2), 178-187.
- Kampen, J. (2014). *Verwaarloosde organisaties. Introductie van een nieuw concept voor organisatieprofessionals*. Deventer: Vakmedianet.
- Kampen, J. (2017). *Leren interveniëren in verwaarloosde organisaties. Lessen uit de geleefde werkelijkheid*. Deventer: Vakmedianet.
- Kamphuis, W., Hart, M.H.E. 't, Boermans, S., Venrooij, W., Van Wouwe, N. & Binsch, O. (2012). *Psychosociale determinanten van mentale veerkracht in de krijgsmacht*. Soesterberg: TNO.
- Kamphuis, W., Delahaij, R., Venrooij, W. & Smit, A. (2017). 'Mentale weerbaarheid: monitor en dashboard.' *Tijdschrift voor de Politie*, 2(79), 6-10.
- Kelty, S.F. & Gordon, H. (2015). 'No burnout at this coal-face: Managing occupational stress in forensic personnel and the implications for forensic and criminal justice agencies.' *Psychiatry, Psychology and Law*, 22(2), 273-290.
- King, L.A., King, D.W., Fairbank, J.A., Keane, T.M. & Adams, G.A. (1998). 'Resilience-recovery factors in post-traumatic stress disorder among female and male Vietnam veterans: Hardiness, postwar social support, and additional stressful life events.' *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 420-434.



- Kop, N. & Euwema, M.C. (2001). 'Occupational stress and the use of force by Dutch police officers.' *Criminal Justice and Behavior*, 28(5), 631-652.
- Kop, N., Euwema, M.C. & Schaufeli, W. (1999). 'Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers.' *Work & Stress*, 13(4), 326-340.
- Kop, N., & Wal, R. van der (2011). *Recherchetoestanden. Een onderzoek naar de manier waarop in de dagelijkse rechepraktijk met obstakels wordt omgegaan*. Apeldoorn: Politie-academie.
- Kort, J., Fedorova, M. & Terpstra, J. (2014). *Politie mensen over het strafrecht*. Amsterdam: Reed Business.
- Krause, M. (2009). 'Identifying and managing stress in child pornography and child exploitation investigators.' *Journal of Police and Criminal Psychology*, 24(1), 22-29.
- Landman, W., Kouwenhoven, R.M. & Brussen, M. (2015). *Spelen met weerbaarheid. Belemmerende patronen en doorbrekende handelingsperspectieven bij het ontwikkelen van basisteams*. Politie & Wetenschap. Amsterdam: Reed Business.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lieberman, A. M., Best, S. R., Metzler, T. J., Fagan, J. A., Weiss, D. S. & Marmar, C. R. (2002). 'Routine occupational stress and psychological distress in police.' *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 25(2), 421-439.
- Lo Bue, S., Taverniers, J., Mylle, J. & Euwema, M. (2013). 'Hardiness promotes work engagement, prevents burnout, and moderates their relationship.' *Military Psychology*, 25, 105-115.
- Luthar, S.S., Cicchetti, D. & Becker, B. (2000). 'The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work.' *Child development*, 71(3), 543-562.
- Masten, A. S. (2001). 'Ordinary magic: Resilience processes in development.' *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- McCarthy, V.J., Power, S. & Greiner, B. A. (2010). 'Perceived occupational stress in nurses working in Ireland.' *Occupational Medicine*, 60(8), 604-610.
- McCoy, S. P. & Aamodt, M. G. (2010). 'A comparison of law enforcement divorce rates with those of other occupations.' *Journal of Police and Criminal Psychology*, 25(1), 1-16.
- Meulen, E. van der, Van der Velden, P.G., Setti, I. & Van Veldhoven, M.J.P.M. (2018). 'Predictive value of psychological resilience for mental health disturbances: A three-wave prospective study among police officers.' *Psychiatry Research*, 260, 486-494.

- Miller, L. (2009). 'Criminal investigator stress: Symptoms, syndromes, and practical coping strategies.' *International Journal of Emergency Health*, 11 (2), 87-92.
- Mulhall, A. (2003). 'In the field: notes on observation in qualitative research.' *Journal of Advanced Nursing*, 41 (3), 306-313.
- NPB (2018). *Noodkreet recherche. Waar blijft onze versterking?* Utrecht: Nederlandse Politiebond.
- Paton, D., Violanti, J.M., Johnston, P., Burke, K.J., Clarke, J. & Keenan, D. (2008). 'Stress shield: A model of police resiliency.' *International Journal of Emergency Mental Health*, 10(2), 95-108.
- Paton, D., Burke, K., Violanti, J.M. & Gehrke, A. (2009). *Traumatic stress in police officers. A career-length assessment from recruitment to retirement*. Springfield: Charles C. Thomas Publisher.
- Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Pavsic Mrevlje, T. (2016). 'Coping with work-related traumatic situations among crime scene technicians.' *Stress and Health*, 32 (4), 374-382.
- Perez, L.M., Jones, J., Englert, D.R. & Sachau, D. (2010). 'Secondary traumatic stress and burnout among law enforcement investigators exposed to disturbing media images.' *Journal of Police and Criminal Psychology*, 25 (2), 113-124.
- Powell, M., Cassematis, P., Benson, M., Smallbone, S. & Wortley, R. (2014). 'Police officers' strategies for coping with the stress of investigating Internet child exploitation.' *Traumatology: An International Journal*, 20 (1), 32.
- Powell, M. B., Guadagno, B. L. & Cassematis, P. (2013). 'Workplace stressors for investigative interviewers of child-abuse victims.' *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 36 (3), 512-525.
- Powell, M.B. & Tomin, A.J. (2011). 'Life satisfaction amongst police officers working in the area of child abuse investigation.' *International Journal of Police Science & Management*, 13 (2), 187-194.
- Prati, G., & Pietrantonio, L. (2010). 'Risk and resilience factors among Italian municipal police officers exposed to critical incidents.' *Journal of Police and Criminal Psychology*, 25 (1), 27-33.
- Princen, M. (2015). *De gekooide recherche. Het ware verhaal achter de matige prestaties van de Nederlandse opsporing*. Amsterdam: Uitgeverij Prometheus/Bert Bakker.
- Reich, J.W., Zautra, A.J. & Stuart Hall, J. (red.). (2010). *Handbook of adult resilience*. New York: The Guilford Press.
- Richardson, A. M., Burke, R. J. & Martinussen, M. (2006). 'Work and health outcomes among police officers: The mediating role of police cynicism and engagement.' *International Journal of Stress Management*, 13 (4), 555-574.

- Schaufeli, W. & Taris, T. (2013a). 'Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing.' *Gedrag & Organisatie*, 26(2), 182-204.
- Schaufeli, W. & Taris, T. (2013b). *Vervolgonderzoek omtrent de psychosociale gesteldheid van politiepersoneel*. Den Haag: WODC.
- Schok, M.L., Kleber, R.J., Elands, M. & Weerts, J.M.P. (2008). 'Meaning as a mission: a review of empirical studies on appraisals of war and peacekeeping experiences.' *Clinical Psychology Review*, 28(3), 357-365.
- Slagmolen, N., Smit, A., Waterreus, R., Haseeth, S. de & Heuten, M. (2014). *Mental check-up voor medewerkers bij zeden? Over de betekenis van een periodiek psychosociaal onderzoek*. Apeldoorn: Politieacademie.
- Smid, G.E., van der Mast, R.C. & Gersons, B.P.R. (2003). 'De uitgestelde post-traumatische stressstoornis.' *Tijdschrift voor Psychiatrie*, 45(5), 265-276.
- Smit, A., Slagmolen, N. & Brepoels, M. (2015). *Weerbaarheid onderzocht (2010-2015): Over menselijke processen in het politiewerk*. Den Haag: Boom criminologie.
- Sollie, H. (2017). *Alleraardigse magie. Mentale weerbaarheid van kinderporno- en forensisch researchers*. Den Haag: Boom Criminologie.
- Sollie, H., Kop, N. & Euwema, M.C. (2014). 'Kinderpornoresearchers en hun mentale weerbaarheid: Hoe researchers de impact van kinderpornografiezaken ervaren en daarmee omgaan.' *Tijdschrift voor Criminologie*, 56(4), 87-114.
- Sollie, H., Kop, N. & Euwema, M.C. (2017). 'Mental resilience of crime scene investigators: How police officers perceive and cope with the impact of forensic investigations.' *Criminal Justice and Behavior*, 44(12), 1580-1603.
- Spano, R. (2006). 'Observer behavior as a potential source of reactivity: Describing and quantifying observer effects in a large-scale observational study of police.' *Sociological Methods & Research*, 34(4), 521-553.
- Spano, R. (2007). 'How does reactivity affect police behavior? Describing and quantifying the impact of reactivity as behavioral change in a large-scale observational study of police.' *Journal of Criminal Justice*, 35(4), 453-465.
- Storch, J. E. & Panzarella, R. (1996). 'Police stress: State-trait anxiety in relation to occupational and personal stressors.' *Journal of Criminal Justice*, 24(2), 99-107.
- Tedeschi, R. G. & Calhoun, L. G. (2004). 'Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence.' *Psychological inquiry*, 15(1), 1-18.
- Velden, P.G. van der, Rademaker, A.R., Vermetten, E., Portengen, M.A., Yzermans, J.C. & Grievink, L. (2013). 'Police officers: a high risk group for the development of mental health disturbances? A cohort study.' *BMJ Open*, 3(1), 1-9.

- Velichkovsky, B.B. (2009). 'Primary and secondary appraisals in measuring resilience to stress.' *Psychology in Russia: State of the Art*, 2, 539-563.
- Violanti, J. M. & Aron, F. (1993). 'Sources of police stressors, job attitudes, and psychological distress.' *Psychological Reports*, 72(3), 899-904.
- Violanti, J. M. & Aron, F. (1994). 'Ranking police stressors.' *Psychological Reports*, 75(2), 824-826.
- Vivona, B.D. (2014). 'Humor functions within crime scene investigations: group dynamics, stress, and the negotiation of emotions.' *Police Quarterly*, 17(2), 127-149.
- Waters, J.A. & Ussery, W. (2007). 'Police stress: history, contributing factors, symptoms, and interventions.' *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 30(2), 169-188.
- Webb, T.L., Miles, E. & Sheeran, P. (2012). 'Dealing with feeling: a meta-analysis of the effectiveness of strategies derived from the process model of emotion regulation.' *Psychological Bulletin*, 138(4), 775-808.
- Webster, J. H. (2013). 'Police officer perceptions of occupational stress: the state of the art.' *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 36(3), 636-652.
- Wright, R., Powell, M.B., & Ridge, D. (2006). 'Child abuse investigation: An in-depth analysis of how police officers perceive and cope with daily work challenges.' *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 29(3), 498-512.
- Wrzesniewski, A. & J.E. Dutton (2001). 'Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work.' *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Zautra, A. J., Hall, J. S. & Murray, K. E. (2010). A New Definition of Health for People and Communities. In: Reich, J.W., Zautra, A.J. & Stuart Hall, J. (red.), *Handbook of Adult Resilience*. New York: The Guilford Press, 3-29.

# Bijlagen

## 1 Interviewprotocol

In dit interview wil ik het graag met u hebben over uw werkuitvoering en hoe u die ervaart. Aan de hand van verschillende thema's zal ik u een aantal vragen stellen. U krijgt alle gelegenheid om naar eigen inzicht te antwoorden, waarbij ik graag wil benadrukken dat het om uw persoonlijke ervaringen en/of meningen gaat en er derhalve geen goede of slechte antwoorden zijn. De verslaglegging van dit gesprek zal ik ter controle aan u toesturen en de inhoud van dit interview wordt vertrouwelijk behandeld.

### *Persoonlijke kenmerken*

- Wat is uw leeftijd?
- Hoe ziet uw thuissituatie eruit? (partner, kinderen)
- Wat is uw huidige rang en functie?

### *Werkervaring*

- Hoeveel jaar bent u werkzaam bij de politie?
- Kunt u kort aangeven welke functies u tot op heden heeft uitgevoerd?
- Sinds wanneer werkt u bij de districtsrecherche?

### *Motivatie en verwachtingen*

- Wat was uw motivatie om bij de districtsrecherche te gaan werken?
- Welke verwachtingen had u van dit werk voordat u eraan begon en in hoeverre bleken deze overeen te komen met de werkelijkheid?

### Werkuitvoering en -beleving

- Welke werkzaamheden voert u doorgaans uit en bent u tevreden over uw huidige functioneren?
- Kunt u aangeven wat voor u positieve ervaringen zijn bij de uitvoering van uw werkzaamheden?
- Kunt u aangeven wat voor u negatieve ervaringen zijn bij de uitvoering van uw werkzaamheden?
- Zijn er gebeurtenissen geweest die indruk op u hebben gemaakt?

### Belastende werksituaties

- Wat zijn voor u belastende werksituaties in de uitvoering van uw werk?
- Met welke belastende werksituaties komt u het meest in aanraking?
- Welke belastende situaties hebben het meeste effect op u als persoon?

### Meer specifiek:

- Hoe ervaart u de huidige werkdruk?
- Hoe ervaart u de huidige werkwijze (beleid/procedures) binnen het team? Eventueel doorvragen naar: piketdienst/taakverdeling/afwisseling/auto-nomie/competentie team.
- Hoe ervaart u het werken op een plaats delict (PD)?

### Coping en hulpbronnen

- Hoe gaat u daarmee om? Wat doet u in dergelijke belastende werksituaties?
- Wat helpt u daarbij? Wat maakt dat u uw werk goed kunt uitvoeren in belastende omstandigheden?

### Persoonlijk welzijn

- Heeft u zich weleens afgevraagd of dit werk van invloed kan zijn op uw gezondheid?

- Wat was uw ziekteverzuim in de afgelopen jaren?
- Krijgt u weleens signalen van collega's en/of uit uw privéomgeving over uw welzijn?
- Heeft dit type werk effect op uw functioneren? Bent u erdoor veranderd, denkt u? Eventueel doorvragen naar mogelijke ervaringen met: hinderlijke gedachten/hyperwaakzaamheid/ lichamelijke klachten/psychische klachten/relatieve spanningen.

#### *Team: collega's en leidinggevende*

- Hoe zou u de sfeer in het team beschrijven?
- Welke invloed hebben collega's op u bij de uitvoering van uw werkzaamheden? Eventueel doorvragen naar mogelijke ervaringen met ondersteuning bij werkzaamheden/ humor/ onderling vertrouwen en spanningen.
- Maakt u zich weleens zorgen om de gezondheid van uw collega's?
- Hoe ervaart u het functioneren van uw leidinggevende(n)?
- Over welke kenmerken dient een leidinggevende in uw ogen te beschikken?

#### *Privésituatie*

- Welke invloed heeft uw privésituatie op uw functioneren?
- Wat vinden uw naasten (partner, kinderen) ervan dat u dit werk uitvoert?

#### *Visie op mentale weerbaarheid*

- Wat verstaat u onder mentale weerbaarheid? Hoe kijkt u tegen dit begrip aan in relatie tot uw beroep?
- Hoe ervaart u de huidige mentale ondersteuning?
- Is de functie van districtsrechercheur een hoogrisicoberoep volgens u?
- Wat zijn risico's/valkuilen voor districtsrechercheurs met betrekking tot welzijn?
- Over welke eigenschappen dient iemand volgens u te beschikken die in dit team wil werken?
- Wat voor tips/advies zou u geven aan een nieuw teamlid?
- Wat zijn manieren om mentaal welzijn van districtsrechercheurs te beschermen/te verhogen?

### Persoonlijke ontwikkeling en toekomstperspectief

- Hoe ziet uw ideale toekomstperspectief er binnen de politie uit? (duur huidige functie, overstap naar andere functie)
- Hoe waardeert u, op een schaal van 0 tot 10, uw huidige baan?



## 2 Codeboek

**Code Motivatie:** functiekeuze, wat geeft werkplezier/voldoening/drive

Subcategorie:

- 1 Keuze voor DR
- 2 Waardering baan

**Code Functie gerelateerde facetten DR:** beleving en persoonlijke impact van werkzaamheden

Subcategorie:

- 1 Confrontatie met lijken/leed op pd (emotionele impact, nabestaanden)
- 2 Verhoor
- 3 Beslissingen maken op pd
- 4 Werkomstandigheden op pd (lange werkdagen, weersomstandigheden, faciliteiten)
- 5 Piketdienst (effecten daarvan op gezondheid, werkhouding)
- 6 Administratieve werkzaamheden (o.a. omslachtige procedures, werken met ICT)
- 7 Werkdruk (o.a. piekbelasting, tijdsdruk, beperkte capaciteit)
- 8 Overig (vonnissen rechter, ontwikkelingen in vakgebied)

**Code Welzijn:** invloed op gezondheid, oorzaken ziekteverzuim van zichzelf en teamleden

Subcategorie:

- 1 Persoonlijk
- 2 Collega's

**Code Team:** beleving functioneren team en invloed daarvan, aan/afwezigheid steun

Subcategorie:

- 1 Emotionele steun collega's (o.a. gevoelens delen, aanspreken op signalen)
- 2 Taakgerelateerde steun collega's (gebruikmaken van professionaliteit teamleden)

- 3 Werkhouding/kwaliteit collega's
- 4 Werkcultuur (onderlinge samenwerking, teamsfeer, humor)
- 5 Overig

**Code Leidinggevende:** beleving functioneren leidinggevende en invloed daarvan op functioneren

Subcategorie:

- 1 Aansturing team (monitoren kwaliteit, inzetcriteria, communicatie, prioritering zaken)
- 2 Personeelszorg

**Code Samenwerking met derden:** beleving onderling contact en invloed daarvan op functioneren

Subcategorie:

- 1 OM (officier van justitie)
- 2 Forensische recherche
- 3 VVC
- 4 DRR (TGO)
- 5 Overig (uniformdienst)

**Code Organisatie:** beleving functioneren/keuzes organisatie en invloed daarvan op functioneren

Subcategorie:

- 1 Opleiding
- 2 Capaciteit (personeel en middelen)
- 3 Psychische ondersteuning (gesprek psycholoog)
- 4 Effecten reorganisatie

**Code Copingstrategie:** wat wordt door rechercheur toegepast om uitvoering te continueren

Subcategorie:

- 1 Afstand bewaren (o.a. focus op taak, geen contact nabestaanden)

- 2 Visualisering (inbeelden van pd, verwachtingsmanagement)
- 3 Vermijding (zaak/taak weigeren vanwege specifieke situatie, ontheffing aanvragen)
- 4 Hersteltijd creëren (o.a. onderbreken taken, ontspanning)
- 5 Herinterpretatie situatie (accepteren werkaspecten waar je geen invloed op hebt)

### **Code Invloed werk/privé: welke invloed heeft het werk op privéleven en vice versa**

Subcategorie:

- 1 Ondersteuning partner (verhaal kwijt kunnen, monitoren, begrip werktijden)
- 2 Afleiding (hobby's, gezamenlijke activiteiten)
- 3 Functioneren (invloed op werkuitvoering, invloed op sociale leven)

### **Code Visie op mentale weerbaarheid**

Subcategorie:

- 1 Aandacht voor thema (definitie, activiteiten, prioriteit)
- 2 Hoog risicoberoep (relevantie voor werkcontext)

### **Code Aanbevelingen**

Subcategorie:

- 1 Organisatie
- 2 Team
- 3 Overig

### **Code Ervaringen inwerkperiode**

### **Code Uitleg van werkproces**

### **Code Loopbaanperspectief**

### **Code Mening interview**



## Leden Redactieraad Programma Politie & Wetenschap

Voorzitter    prof. em. dr. H.G. van de Bunt  
Hoogleraar Criminologie  
Erasmus Universiteit Rotterdam

Leden        mr. drs. C. Bangma  
Landelijk programma Vernieuwend Werken  
Politie, Eenheid Midden-Nederland

mr. W.M. de Jongste  
Projectbegeleider Wetenschappelijk Onderzoek- en  
Documentatiecentrum  
Ministerie van Justitie en Veiligheid

dr. P.P.H.M. Klerks  
Raadadviseur  
Parket-Generaal, Openbaar Ministerie

prof. em. dr. P. van Reenen  
Van Reenen-Russel Consultancy b.v.  
Studie- en Informatiecentrum Mensenrechten (SIM)  
Universiteit Utrecht

drs. M.H.M. van Tankeren  
Operational auditor/onderzoeker, Politie, Eenheid Den Haag

Secretariaat    Programmabureau Politie & Wetenschap  
Politieonderwijsraad  
Mauritskade 37  
2514 HE Den Haag

Postbus 25842  
2502 HV Den Haag  
[www.politeenwetenschap.nl](http://www.politeenwetenschap.nl)



## Uitgaven in de reeks Politiewetenschap

1. **Kerntaken van de politie. Een inventarisatie van heersende opvattingen**  
C.D. van der Vijver, A.J. Meershoek & D.F. Slobbe, IPIT Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2001
2. **Bevoegdheden overd(r)acht. Een onderzoek naar delegatie en mandaat van beheersbevoegdheden in de politiepraktijk**  
H.B. Winter & N. Struiksma, Pro Facto B.V., Universiteit Groningen, 2002
3. **Sturing van politie en politiewerk. Een verkennend onderzoek tegen de achtergrond van een veranderende sturingscontext en sturingsstijl**  
J. Terpstra, IPIT Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2002
4. **Woninginbrekers en zware jongens. Daders vanuit het voormalig Joegoslavië aan het woord**  
M. van San, E. Snel & R. Boers, Risbo, Erasmus Universiteit Rotterdam, 2002
5. **Zeg me wie je vrienden zijn. Allochtone jongeren en criminaliteit**  
F.M.H.M. Driessen, B.G.M. Völker, H.M. Op den Kamp, A.M.C. Roest & R.J.M. Molenaar, Bureau Driessen, Utrecht, 2002
6. **Op deugdelijke grondslag. Een explorerende studie naar private forensische accountancy**  
J. van Wijk, W. Huisman, T. Feuth & H.G. van de Bunt, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2002
7. **Voorbij de dogmatiek. Publiek-private samenwerking in de veiligheidszorg**  
A.B. Hoogenboom & E.R. Muller, COT, Den Haag, 2003
8. **Hennepteelt in Nederland. Het probleem van de criminaliteit en haar bestrijding**  
F. Bovenkerk, W.I.M. Hogewind, D. Korf & N. Milani, Willem Pompe Instituut, Universiteit Utrecht, 2003
9. **Politiekennis in ontwikkeling. Een onderzoek naar het verzamelen en veredelen van informatie voor het Politie Kennis Net**  
I. Bakker & C.D. van der Vijver, IPIT Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2003
- 10a. **Politie en geweld. Een verkenning van politiereacties op geweldsincidenten in vier Nederlandse regiokorpsen**  
C.J.E. In 't Velt, W.Ph. Stol, P.P.H.M. Klerks, H.K.B. Fobler, R.J. van Treeck & M. de Vries, NPA-Politie Onderwijs- en Kenniscentrum, LSOP, Apeldoorn, 2003
- 10b. **Geweldige informatie? Onderzoek naar de informatiehuishouding van geweldsmeldingen bij de politie**  
R. van Overbeeke, O. Nauta, A. Beerepoot, S. Flight & M. Rietveld, DSP-groep, Amsterdam, 2003

11. **Blauwe Bazen. Het leiderschap van korpschefs**  
R.A. Boin, P. 't Hart & E.J. van der Torre, Departement Bestuurskunde, Universiteit Leiden/COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag, 2003
12. **Over de grens. Een verkenning van projecten voor probleemjeugd in Duitsland, Engeland en Zweden**  
I. van Leiden, G. Verhagen & H.B. Ferwerda, Advies- en Onderzoeksgroep Beke, Arnhem, 2003
13. **Integriteit in het dagelijkse politiewerk. Meningen en ervaringen van politiemensen**  
J. Naeyé, L.W.J.C. Huberts, C. van Zweden, V. Busato & B. Berger, Centrum voor Politiewetenschappen, VU Amsterdam, 2004
14. **Politiestraatwerk in Nederland. Noodhulp en gebiedswerk: inhoud, samenhang, verandering en sturing**  
W. Ph. Stol, A.Ph. van Wijk, G. Vogel, B. Foederer & L. van Heel, Nederlandse Politieacademie, Onderzoeksgroep, LSOP, Apeldoorn, 2004
15. **De kern van de taak. Kerncompetenties van de politie als criterium voor de afbakening van kerntaken in de praktijk**  
A. Mein, A. Schutte & A. van Sluis, ES&E, Den Haag, 2004
16. **Professionele dienstverlening en georganiseerde criminaliteit. Hedendaagse integriteitsdilemma's van advocaten en notarissen**  
F. Lankhorst & J.M. Nelen, Vrije Universiteit Amsterdam, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Sectie Criminologie, Amsterdam, 2004
17. **Paradoxaal Politiebestel. Burgemeesters, Openbaar Ministerie en Politiechefs over de sturing van de politie**  
L.W.J.C. Huberts, S. Verberk, K. Lasthuizen & J.H.J. van den Heuvel, Vrije Universiteit Amsterdam/B&A Groep, 's-Gravenhage, 2004
18. **Illegale vuurwapens in Nederland: smokkel en handel**  
A.C. Spapens & M.Y. Bruinsma, IVA, Tilburg, 2004
19. **Samenwerking en netwerken in de lokale veiligheidszorg**  
J. Terpstra & R. Kouwenhoven, IPIT Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2004
20. **Uit balans: politie en bestel in de knel. State-of-the-art: bundeling van kennis en inzicht**  
H.G. van de Bunt, A.B. Hoogenboom, L.W.J.C. Huberts, E.R. Muller, J. Terpstra, C.D. van der Vijver & C. Wiebrens, 2004  
Redactie: G.C.K. Vlek, C. Bangma, C. Loef & E.R. Muller
21. **Politie en media. Feiten, fictie en imagopolitiek**  
H. Beunders & E.R. Muller, Erasmus Universiteit Rotterdam/COT, Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Leiden, 2005 (2<sup>e</sup> druk 2009)



22. **Integriteit van de politie. State-of-the-art: wat we weten op basis van Nederlands onderzoek**  
L.W.J.C. Huberts & J. Naeyé, Centrum voor Politie- en Veiligheidswetenschappen/Vrije Universiteit, Amsterdam, 2005
23. **De sociale organisatie van mensensmokkel**  
R. Staring, G. Engbersen, H. Moerland, N. de Lange, D. Verburg, E. Vermeulen & A. Weltevrede; m.m.v. E. Heyl, N. Hoek, L. Jacobs, M. Kanis & W. van Vliet, Erasmus Universiteit Rotterdam: Criminologie – Sociologie – Risbo, 2005
24. **In elkaars verlengde? Publieke en private speurders in Nederland en België**  
U. Rosenthal, L. Schaap J.C. van Riessen, P. Ponsaers & A.H.S. Verhage, COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag/Universiteit Gent, 2005
25. **De strafrechtelijke rechtshulpverlening van Nederland aan de lidstaten van de Europese Unie. De politieke discussie, het juridische kader, de landelijke organisatie en de feitelijke werking**  
C.J.C.F. Fijnaut, A.C. Spapens & D. van Daele, Universiteit van Tilburg, Vakgroep Strafrechtwetenschappen, 2005
26. **Niet zonder slag of stoot. De geweldsbevoegdheid en doorzettingskracht van de Nederlandse politie**  
J. Naeyé, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Vrije Universiteit Amsterdam, 2005
27. **Preventief fouilleren. Een analyse van het proces en de externe effecten in tien gemeenten**  
E.J. van der Torre & H.B. Ferwerda, COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag/Advies- en Onderzoeksgroep Beke, Arnhem, 2005
28. **Zedenmisdrijven in Nederland. Aangiften- en verdachtenanalyses op basis van HKS-gegevens**  
A.Ph. van Wijk, S.R.F. Mali, R.A.R. Bullens, L. Prins & P.P.H.M. Klerks, Politieacademie Onderzoeksgroep, Apeldoorn, Vrije Universiteit Amsterdam. KLPD, 2005
29. **Groepszedenmisdrijven onder minderjarigen. Een analyse van een Rotterdamse casus**  
I. van Leiden & J. Jakobs, Advies- en Onderzoeksgroep Beke, Arnhem, 2005
30. **Omgaan met conflictsituaties: op zoek naar goede werkwijzen bij de politie**  
O. Adang, N. Kop, H.B. Ferwerda, J. Heijnemans, W. Olde Nordkamp, P. de Paauw & K. van Woerkom, Onderzoeksgroep Politieacademie, Apeldoorn/Advies en Onderzoeksgroep Beke, Arnhem, 2006
31. **De strategische analyse van harddrugsscenes. Hoofddlijnen voor politie en beleid**  
E.J. van der Torre, COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag, 2006
- 32a. **Cijfers en stakeholders. Prestatiesturing en de gevolgen voor de maatschappelijke en politiek-bestuurlijke relaties van de politie**  
A. van Sluis, L. Cachet, L. de Jong, C. Nieuwenhuyzen & A. Ringeling, Centre for Local Democracy, Erasmus Universiteit Rotterdam, 2006
- 32b. **Operationele betrokkenheid. Prestatiesturing en bedrijfsvoering Nederlandse politie**  
A.B. Hoogenboom, Nivra-Nyenrode, Breukelen, 2006

- 32c. **Op prestaties gericht. Over de gevolgen van prestatiesturing en prestatieconvenanten voor sturing en uitvoering van het politiewerk**  
M.P.C.M. Jochoms, F. van der Laan, W. Landman, P.S. Nijmeijer & A. Sey, Politieacademie, Apeldoorn/Twynstra Gudde, Amersfoort/Universiteit van Amsterdam, 2006
33. **Het nieuwe bedrijfsmatig denken bij de politie. Analyse van een culturele formatie in ontwikkeling**  
J. Terpstra & W. Trommel, IPIT Instituut voor Maatschappelijke Veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente 2006
34. **De legitimiteit van de politie onder druk? Beschouwingen over grondslagen en ontwikkelingen van legitimiteit en legitimiteitstoekenning**  
Bundel onder redactie van C.D. van der Vijver & G.C.K. Vlek, IPIT Instituut voor Maatschappelijke Veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente/Politie & Wetenschap, 2006
35. **Naar beginselen van behoorlijke politiezorg**  
M.J. Dubelaar, E.R. Muller & C.P.M. Cleiren, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Universiteit Leiden, 2006
- 36a. **Asielmigratie en criminaliteit**  
J. de Boom, G. Engbersen & A. Leerkes, Risbo Contractresearch BV/Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2006
- 36b. **Criminaliteitspatronen en criminele carrières van asielzoekers**  
M. Althoff & W.J.M. de Haan, m.m.v. S. Miedema, Vakgroep Strafrecht en Criminologie, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Rijksuniversiteit Groningen, 2006
- 36c. **'Ik probeer alleen maar mijn leven te leven'. Uitgeprocedeerde asielzoekers en criminaliteit**  
A. Leerkes, Risbo Contractresearch BV/Erasmus Universiteit, Rotterdam; Amsterdamse School voor Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek/Universiteit van Amsterdam, Amsterdam, 2006
37. **Positie en expertise van de allochtone politiemedewerker**  
J. Broekhuizen, J. Raven & F.M.H.M. Driessen, Bureau Driessen, Utrecht, 2007
38. **Lokale politiechefs. Het middenkader van de basispolitie**  
E. J. van der Torre, COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag, 2007
39. **Niet verschenen**
40. **Conflict op straat: strijden of mijden? Marokkaanse en Antilliaanse jongeren in interactie met de politie**  
N. Kop, Martin Euwema, m.m.v. H.B. Ferwerda, E. Giebels, W. Olde Nordkamp & P. de Paauw, Politieacademie, Apeldoorn, Universiteit Utrecht, 2007
41. **Opsporing onder druk**  
C. Liedenbaum & M. Kruijsen, IPIT Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2008

42. **Symbolen van orde en wanorde. Broken windows policing en de bestrijding van overlast en buurtverval**  
B. van Stokkom, Centrum voor Ethiek, Radboud Universiteit Nijmegen, 2008
43. **Verkeershandhaving: prestaties leveren, problemen aanpakken**  
G. Meershoek & M. Krommendijk, IPIT, Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstukken, Universiteit Twente, 2008
44. **De frontlinie van opsporing en handhaving. Stelselmatige bedreigingen door burgers als contrastrategie**  
M.J.G. Jacobs, M.Y. Bruinsma & J.W.M.J. van Poppel, IVA Tilburg, 2008
- 45a. **'Kracht van meer dan geringe betekenis'. Deel A: Politiegeweld in de basispolitiezorg**  
R. Bleijendaal, J. Naeyé, P. Chattellon & G. Drenth, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2008
- 45b. **'Kracht van meer dan geringe betekenis'. Deel B: Sturing en toetsing van de politieke geweldsbevoegdheid**  
G. Drenth, J. Naeyé & R. Bleijendaal, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2008
- 45c. **Agressie en geweld tegen politiemensen. Beledigen, bedreigen, tegenwerken en vechten**  
J. Naeyé & R. Bleijendaal, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2008
- 45d. **Belediging en bedreiging van politiemensen**  
J. Naeyé, m.m.v. M. Bakker & C. Grijsen, Vrije Universiteit Amsterdam, 2009
- 45e. **Uitgangspunten voor politieoptreden in agressie- en geweldssituaties**  
J. Naeyé, Vrije Universiteit Amsterdam, 2010
46. **Wijkagenten en hun dagelijks werk. Een onderzoek naar de uitvoering van gebiedsgebonden politiewerk**  
J. Terpstra, 2008
47. **Bijzonder zijn ze allemaal! Vergelijkend onderzoek naar reguliere en bijzondere opsporing**  
W. Faber, A.A.A. van Nunen & C. la Roi, Faber Organisatievernieuwing, Oss, 2009
48. **Gouden bergen. Een verkennend onderzoek naar Nigeriaanse 419-fraude: achtergronden, dadenkenmerken en aanpak**  
Y.M.M. Schoenmakers, E. de Vries Robbé & A.Ph. van Wijk, Politieacademie, Apeldoorn/Bureau Beke, Arnhem, 2009
49. **Het betwiste politiebestel. Een vergelijkend onderzoek naar de ontwikkeling van het politiebestel in Nederland, België, Denemarken, Duitsland, Engeland & Wales**  
A. Cachet, A. van Sluis, Th. Jochoms, A. Sey & A. Ringeling, Erasmus Universiteit Rotterdam/Politieacademie, Apeldoorn/Korps landelijke politiediensten, Driebergen, 2009
50. **Leven met bedreiging. Achtergronden bij aangiften van bedreiging van burgers**  
B. Bieleman, W.J.M. de Haan, J.A. Nijboer & N. Tromp, Intraval & Rijksuniversiteit Groningen, 2010

- 51a. Het publieke belang bij private preventie. Een economische analyse van inbraakpreventiebeleid**  
B.A. Vollaard, TILEC/Universiteit van Tilburg, 2009
- 51b. Het effect van langdurige opsluiting van veelplegers op de maatschappelijke veiligheid**  
B.A. Vollaard, TILEC/Universiteit van Tilburg, 2010
- 52. Lokale politiek over politie**  
T.B.W.M. van der Torre-Eilert, H. Bergsma & M.J. van Duin, met medewerking van R. Eilert, LokaleZaken, Rotterdam, 2010
- 53a. Trainen onder stress. Effecten op de schietvaardigheid van politieambtenaren**  
R.R.D. Oudejans, A. Nieuwenhuys & G.P.T. Willemsen, Vrije Universiteit Amsterdam, 2010
- 53b. Schieten of niet schieten? Effecten van stress op schietbeslissingen van politieambtenaren**  
A. Nieuwenhuys, G.P.T. Willemsen & R.R.D. Oudejans, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2012
- 53c. Politievaardigheden onder stress. Het optimaliseren van aanhouding en zelfverdediging in de praktijk**  
P.G. Renden, A. Nieuwenhuys, G.P.T. Willemsen & R.R.D. Oudejans, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2015
- 53d. Effectief omgaan met acute stress. Effecten van aanleg en trainingsservaring op de schietprestatie onder druk**  
A. Landman, A. Nieuwenhuys & R.R.D. Oudejans, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2015
- 54. Politie en publiek. Een onderzoek naar de communicatievormen tussen burgers en blauw**  
H.J.G. Beunders, M.D. Abraham, A.G. van Dijk & A.J.E. van Hoek, DSP-groep, Amsterdam/Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2011
- 55. Managing collective violence around public events: an international comparison**  
O.M.J. Adang with cooperation from: S.E. Bierman, E.B. Brown, J. Dietermann, C. Putz, M. Schreiber, R. van der Wal, J. Zeitner, Police Science & Research Programme, Apeldoorn, 2011
- 56. Stads- en regioscan in de grootste Brabantse gemeenten. De achtergronden van onveilige GVI-scores**  
B.M.W.A. Beke, E.J. van der Torre, M.J. van Duin, COT, Den Haag; LokaleZaken, Rotterdam & Beke Advies, Arnhem, 2011
- 57. De mythe ontrafeld? Wat we weten over een goed politieleiderschap**  
W. Landman, M. Brussen & F. van der Laan, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2011
- 58. Proactief handhaven en gelijk behandelen**  
J. Svensson, H. Sollie & S. Saharso, Vakgroep Maatschappelijke Risico's en Veiligheid, Institute of Governance Studies, Universiteit Twente, Enschede, 2011

- 59a. De sterkte van de arm: feiten en mythes**  
J.H. Haagsma, T.M. Rumke, I. Smits, E. van der Veer & C.J. Wiebrens, Andersson Elffers Felix, Utrecht, 2012
- 59b. Blauw, hier en daar. Onderzoek naar de sterkte van de politie in Nederland, België, Denemarken, Engeland & Wales en Nordrhein-Westfalen**  
J.H. Haagsma, I. Smits, H. Waarsing & C.J. Wiebrens, Andersson Elffers Felix, Utrecht, 2012
- 60. De nachtdienst 'verlicht'**  
M.C.M. Gordijn, Rijksuniversiteit Groningen, 2012
- 61. Opsporing Verzocht. Een quasi-experimentele studie naar de bijdrage van het programma Opsporing Verzocht aan de oplossing van delicten**  
J.G. van Erp, F. van Gastel & H.D. Webbink, Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2012
- 62. Jeugdige zedendelinquenten en recidive. Een onderzoek bij jeugdige zedendelinquenten naar de voorspellende waarde van psychiatrische stoornissen en psychosociale problemen voor (zeden)recidive**  
C. Boonmann, L.M.C. Nauta-Jansen, L.A. 't Hart-Kerkhoffs, Th.A.H. Doreleijers & R.R.J.M. Vermeiren, VUmc De Bascule, Duivendrecht, 2012
- 63. Hoe een angstaas een jkkebrok herkent**  
J. Jolij, Rijksuniversiteit Groningen, 2012
- 64. Politie en sociale media. Van hype naar onderbouwde keuzen**  
A. Meijer, S. Grimmelikhuijsen, D. Fictorie, M. Thaens, P. Siep, Universiteit Utrecht, Center for Public Innovation, Rotterdam, 2013
- 65. Wapengebruik. Van inzicht in modus operandi naar een effectieve aanpak**  
M.S. de Vries, Universiteit Twente, Enschede, 2013
- 66. Politieverhalen. Een etnografie van een belangrijk aspect van politieculturen**  
M.J. van Hulst, Tilburg University, Tilburg, 2013
- 67. Recherchebazen. Een empirisch onderzoek naar justitieel politieleiderschap**  
E.J. van der Torre, M.J. van Duin & E. Bervoets, LokaleZaken, Rotterdam, 2013
- 68. Driehoeken: overleg en verhoudingen. Van lokaal tot nationaal**  
E.J. van der Torre & T.B.W.M. van der Torre-Eilert, m.m.v. E. Bervoets & D. Keijzer, LokaleZaken, Rotterdam, 2013
- 69. Overvallen vanuit daderperspectief. Situationele aspecten van gewelddadige, niet-gewelddadige en afgeblazen overvallen**  
W. Bernasco, M.R. Lindegaard & S. Jacques, NSCR, Amsterdam, 2013
- 70. Geweld tegen de politie. De rol van mentale processen van de politieambtenaar**  
L. van Reemst, T. Fischer & B. Zwirs, Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2013

71. **Vertrouwen in de politie: trends en verklaringen**  
L. van der Veer, A. van Sluis, S. Van de Walle & A. Ringeling, Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2013
72. **Mobiel banditisme. Oost- en Centraal-Europese rondtrekkende criminele groepen in Nederland**  
D. Siegel, i.s.m. R. Koenraadt, D. Lyubenova, N. Sovre & A. Troscianczuk, Universiteit Utrecht, 2013
73. **De ontwikkeling van de criminaliteit van Rotterdamse autochtone en allochtone jongeren van 12 tot 18 jaar. De rol van achterstanden, ouders, normen en vrienden**  
F.M.H.M. Driessen, F. Duursma & J. Broekhuizen, Bureau Driessen, Utrecht, 2014
74. **Speciaal blauw. Verschijningsvormen en overwegingen van specialisatie en despecialisatie binnen de Nederlandse politieorganisatie**  
R.J. Morée, W. Landman & A.C. Bos, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2014
75. **Gevangene van het verleden. Crisissituaties na de terugkeer van zedendelinquenten in de samenleving**  
M.H. Boone, H.G. van de Bunt & D. Spiegel, m.m.v. K. van de Ven, Erasmus Universiteit, Rotterdam, Universiteit Utrecht, 2014
76. **Brandstichters onder vuur. Een empirisch onderzoek naar zaken van brandstichting en hun daders**  
L. Dalhuisen & F. Koenraadt, Universiteit Utrecht, 2014
77. **Van stadswacht naar nieuwe gemeentepolitie? Gemeentelijk toezicht en handhaving in de openbare ruimte**  
T. Eikenaar & B. van Stokkom, Radboud Universiteit, Nijmegen, 2014
78. **Politiemensen over het strafrecht**  
J. Kort, M.I. Fedorova & J.B. Terpstra, Radboud Universiteit, Nijmegen, 2014
79. **Kijken, luisteren, lezen. De invloed van beeld, geluid en schrift op het oordeel over verdachten-verhoren**  
M. Malsch, R. Kranendonk, J. de Keijser, H. Elffers, M. Konter & M. de Boer, NSCR, Amsterdam, 2015
80. **De mentale gesteldheid van de familierechercheur. Een onderzoek naar werkgerelateerde stress en secundaire posttraumatische groei binnen een bijzondere groep politieambtenaren**  
L.J.A. Bollen, M.C. Saan, M.J.J. Kunst, B.W.C. Zwirs & K.F. Kuijpers, Universiteit Leiden, 2015
81. **Na de vrijlating. Een exploratieve studie naar recidive en re-integratie van jihadistische ex-gedetineerden**  
D.J. Weggemans & B.A. de Graaf, Universiteit Leiden, Universiteit Utrecht, 2015
82. **Dat heeft iemand anders gedaan! Een studie naar slachtofferschap en modus operandi van identiteitsfraude in Nederland**  
L. Paulissen & J. van Wilsem, Universiteit Leiden, 2015

83. **Demonstratieve kampementen**  
B. Roorda, Rijksuniversiteit Groningen, 2015
84. **Private ordebewaarders bij betogingen**  
B. Roorda, Rijksuniversiteit Groningen, 2015
85. **Spelen met weerbaarheid. Belemmerende patronen en doorbrekende handelingsperspectieven bij het ontwikkelen van basisteams**  
W. Landman, R. Kouwenhoven & M. Brussen, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2015
86. **‘Onnodige’ bureaucratie binnen het basispolitiewerk. Onderzoek naar de achtergronden van een hardnekkig verschijnsel**  
J. Kort & J.B. Terpstra, Radboud Universiteit Nijmegen, 2015
87. **Politie en GHB-problematiek op het platteland**  
T. Nabben & D.J. Korf, Universiteit van Amsterdam, 2016
88. **Basisteams in de Nationale Politie. Organisatie, taakuitvoering en gebiedsgebonden werk**  
J. Terpstra, I. van Duijneveldt, T. Eikenaar, T. Havinga & B. van Stokkom, Radboud Universiteit Nijmegen, 2016
89. **Samen of apart. De invloed van overleg tussen agenten bij het opstellen van het proces-verbaal**  
A. Vredevelde, L. Kesteloo & P.J. van Koppen, Vrije Universiteit Amsterdam, 2016
90. **Overvallen in beeld. Gedrag van daders, slachtoffers en omstanders**  
M.R. Lindegaard, W. Bernasco & T. de Vries, Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving, Amsterdam, 2016
91. **Boeven vangen. Een onderzoek naar proactief politieoptreden**  
W. Landman & L. Kleijer-Kool, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2016
92. **VVC onder de aandacht. Een onderzoek naar ZSM en de gevolgen voor het politiewerk**  
R. Salet & J. Terpstra, m.m.v. P. Frielink, Radboud Universiteit Nijmegen, 2017
93. **De mogelijke meerwaarde van bodycams voor politiewerk. Een internationaal literatuuronderzoek**  
S. Flight, Sander Flight Onderzoek & Advies, Amsterdam, 2017
94. **Criminele families in Noord-Brabant. Een verkenning van generatie-effecten in de georganiseerde misdaad**  
H. Moors & T. Spapens, EMMA, Den Haag; Tilburg University, Tilburg, 2017
95. **Effectiviteit van het verdachtenverhoor. Een veldstudie naar de relatie tussen verhoortechnieken, de verklaring van verdachten en de aanwezigheid van de advocaat in zware zaken**  
W.J. Verhoeven & E. Duinhof, Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2017
96. **Van meerdere markten thuis? Overlap in markten van zware en georganiseerde misdaad en de consequenties voor de opsporing**  
T. Spapens, m.m.v. M. Bruinsma, Tilburg University, Tilburg, 2017

97. **Horen, zien en zwijgen. Opsporing in dorpen en stadsbuurten met een gesloten leefgemeenschap**  
E. Bervoets & M. Bruinsma, Bureau Bervoets, Amersfoort, 2017
98. **Geweld tegen hulpverleners in de psychiatrie. Aard, omvang en aangifte bij de politie**  
J.M. Harte, I. van Houwelingen & M.E. van Leeuwen, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2017
99. **Geëiste en opgelegde straffen bij de strafrechtelijke afhandeling van georganiseerde criminaliteit. Rapportage in het kader van de vijfde ronde van de Monitor Georganiseerde Criminaliteit**  
C.G. van Wingerde & H.G. van de Bunt, Erasmus School of Law, Rotterdam, 2017
100. **Doorgroei in de misdaad. De criminele carrières en achtergrondkenmerken van jonge daders van een zwaar delict**  
V. van Koppen, V. van der Geest & E.R. Kleemans, Vrije Universiteit, Amsterdam, 2017
101. **Profielen van Nederlandse outlawbikers en Nederlandse outlawbikerclubs**  
A. Blokland, W. van der Leest & M. Soudijn (m.m.v. E. Kleinheerenbrink & I. van Die), Leiden Law School, Leiden, 2017
102. **Verdachten van terrorisme in beeld. Achtergrondkenmerken, 'triggers' en eerdere politiecontacten**  
F. Thijs, E. Rodermond & F. Weerman, Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving, Amsterdam, 2018
103. **Burgemeesters in cyberspace. Handhaving van de openbare orde door bestuurlijke maatregelen in een digitale wereld**  
W. Bantema, S.M.A. Twickler, S.A.J. Munneke, M. Duchateau & W.Ph. Stol, NHL Stenden Hogeschool, Leeuwarden; Rijksuniversiteit Groningen, Groningen, 2018
104. **Een bittere pil. Het fenomeen en de aanpak van illegale medicijnenhandel**  
I. van Leiden, A. Lenders & H. Ferwerda, Bureau Beke, Arnhem, 2018
105. **Vastzitten zonder straf. Over inverzekeringstellingen en schadevergoedingen op basis van artikel 89 Sv**  
P. Kruize & P. Gruter, Bureau Ateno, Amsterdam, 2018