

Kiezen voor politie

Kiezen voor politie

Een onderzoek onder mbo-studenten met een migratieachtergrond in het veiligheidsdomein

Suzan de Winter-Koçak
Eva Klooster
Mehmet Day

Met medewerking van
Shanna Mehlbaum
Marthe van Vugt
Kim Leschonski

In opdracht van:
Programma Politie & Wetenschap

Foto omslag:
Rights Managed Model Released/ Hans van Rhoon

Ontwerp:
Mediaeval Tekst en Vorm & Martien Frijs

ISBN: 9789012402804
NUR: 600

Realisatie:
Sdu, Den Haag
© 2018 Politie & Wetenschap, Apeldoorn; Verwey-Jonker Instituut, Utrecht

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.

Inhoud

Samenvatting	7
Inleiding	13
Verantwoording	15
1 Literatuurscan	21
1.1 Rol sociale omgeving	21
1.2 Wat vinden jongeren belangrijk bij het maken van een studiekeuze?	24
1.3 Kiezen voor politie	25
1.3.1 Aantrekkelijke kenmerken van (werken bij) de politie	25
1.3.2 Belemmerende kenmerken van (werken bij) de politie	26
1.4 Invloed uitoefenen op studiekeuze	26
2 Studiekeuze	29
2.1 Achtergrond en onderwijsroute mbo-studenten	29
2.2 Hulpmiddelen en informatiebronnen bij het maken van een studiekeuze	30
2.2.1 Advies van ouders/ familie	31
2.2.2 Advies en/of voorbeeld van iemand uit sociaal netwerk met veiligheidsberoep	32
2.2.3 Online/Bezoek open dagen	33
2.2.4 Advies van docent/mentor	33
2.2.5 Overige hulp bij het maken van keuzes	34
2.2.6 Studievoorlichting op het vmbo	35
2.2.7 Verschillen en overeenkomsten tussen jongeren	36
2.2.8 Duiding (ten opzichte van de literatuur)	37
2.3 Aantrekkelijke kenmerken van een mbo-veiligheidsopleiding	38
2.3.1 Verschillen/overeenkomsten tussen jongeren	41
2.3.2 Duiding (ten opzichte van de literatuur)	42

3	Werken bij de politie?	43
3.1	Beeld van de politie	43
3.1.1	Meerderheid mbo-studenten beveiliging en HTV denkt positief over de politie	43
3.1.2	Negatief beeld van de politie door ervaringen en/of media	44
3.2	Beelden van werken bij de politie	46
3.2.1	Mbo-studenten beveiliging en HTV zien baan bij de politie als aantrekkelijk	46
3.2.2	Aansprekende taken en functies van een baan bij de politie	46
3.3	Belemmerende, beschermende en pullfactoren voor een baan bij de politie	48
3.3.1	Belemmerende factoren	48
3.3.2	Beschermende factoren	52
3.3.3	Verschillen en overeenkomsten tussen jongeren	54
3.3.4	Duiding (ten opzichte van de literatuur)	55
4	Naar de politieopleiding?	59
4.1	Belemmerende factoren (praktisch)	59
4.2	Belemmerende factoren (aannames en angsten)	61
4.2.1	Selectieprocedure	61
4.2.2	Opleiding	62
4.2.3	Discriminatie (op basis van etnische achtergrond)	63
4.2.4	Verschillen tussen etnische groepen	64
4.2.5	Duiding (ten opzichte van de literatuur)	64
5	Conclusie	67
6	Discussie	71
	Literatuur	73
	Bijlagen	77
1	Typologie	77
2	Visie op diversiteit bij de politie	80
	Woord van dank	87

Samenvatting

Vooraf

Jongeren met een migratieachtergrond kiezen minder vaak dan leeftijdgenoten met een Nederlandse achtergrond voor een politieopleiding. Het doel van dit onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de studiekeuze van jongeren met een migratieachtergrond, en specifiek in de factoren die van invloed zijn op een mogelijke keuze voor de politie(opleiding). Zicht op deze factoren kan helpen beter aan te sluiten bij de behoeften van jongeren met een migratieachtergrond bij voorlichting over en werving voor de politie(opleiding).

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van de volgende onderzoeksvragen:

- 1 Welke factoren laten jongeren met een migratieachtergrond meewegen bij de keuze van een opleiding?
- 2 In hoeverre zijn jongeren met een migratieachtergrond die een mbo-opleiding volgen in het veiligheidsdomein geïnteresseerd in een politieopleiding en werken bij de politie?
- 3 Welke factoren zijn van invloed op een eventuele keuze voor de politie(opleiding)?

Dit onderzoek is gestart met een literatuurscan. Vervolgens hebben we face-to-face-interviews afgenomen met 45 studenten die een mbo-opleiding volgen in de veiligheidsbranche (Beveiliging, Coördinator Beveiliging en Handhaver Toezicht en Veiligheid). Er is bewust gekozen voor het interviewen van studenten van 'veiligheidsopleidingen', vanuit de veronderstelling dat deze studenten mogelijk geïnteresseerd zijn in doorstromen naar de politie. De roc's die hebben meegewerkt aan dit onderzoek zijn gevestigd in zeven (middel)grote steden in het land.

35 van de 45 geïnterviewde studenten hebben een migratieachtergrond, de overige studenten hebben een Nederlandse achtergrond. De uitkomsten van de interviews met studenten vormen de basis van deze rapportage. Voor het onderzoek is ook gesproken met professionals die werkzaam zijn bij de betreffende

opleidingen en/of ervaring hebben met de werving. Zij hebben een bijdrage geleverd aan de duiding van de resultaten. Dit geldt tevens voor de experts (onder anderen medewerkers van de politie) bij wie we de eerste resultaten van dit onderzoek hebben getoetst middels een expertmeeting.

In het navolgende staan de belangrijkste antwoorden op de bovenstaande onderzoeksvragen puntsgewijs onder elkaar. Ook komt aan de orde in hoeverre de uitkomsten van dit onderzoek overeenkomen met wat bekend is uit de literatuur.

Studiekeuze: welke factoren spelen een rol?

- *Persoonlijke contacten* spelen een belangrijke rol bij de studiekeuze van de geïnterviewde studenten met een migratieachtergrond. Het gaat dan om persoonlijke indrukken (bijvoorbeeld van beveiliging op het vliegveld) en persoonlijke ervaringsverhalen (van familieleden en kennissen met dezelfde opleiding of hetzelfde beroep) en/of persoonlijk advies van docenten/ouders. Vrijwel alle geïnterviewde studenten met een migratieachtergrond geven aan dat de ouders de keuze voor de huidige opleiding ondersteunden. Een derde van de geïnterviewden geeft aan 'mede op advies' van ouders voor de opleiding te hebben gekozen.
- *Mogelijke doorstroom naar de politie* is voor een deel van de studenten aanleiding geweest voor de keuze van de huidige mbo-opleiding. In totaal zeven van de 35 studenten met een migratieachtergrond doen hun huidige opleiding omdat zij hopen door te stromen naar de Politieacademie. De betreffende studenten zijn op dit moment te jong voor de Politieacademie (3), willen eerst het mbo op niveau 3 halen (2) of hebben (nog) geen Nederlandse nationaliteit (2). Twee studenten met een migratieachtergrond hebben zich al eens aangemeld, maar kwamen niet door de selectieprocedure van de Politieacademie (sporttest). Van de tien geïnterviewde studenten met een Nederlandse achtergrond willen er zeven door naar de Politieacademie.
- *De keuze voor een opleiding in het veiligheidsdomein* houdt bij de meerderheid van de geïnterviewden verband met de wens om een uitdagend en sportief beroep te hebben, waarmee zij snel werk kunnen vinden.

Keuze voor de politie(opleiding)? Factoren die meewegen voor geïnterviewde studenten

- De meerderheid van de geïnterviewde studenten Beveiliging, Coördinator Beveiliging en HTV geeft aan een positief beeld te hebben van het werk van de politie. Dit geldt voor alle geïnterviewden met een Nederlandse achtergrond en voor 28 van de 35 studenten met een migratieachtergrond. Van deze 28 studenten geven er 26 aan werken bij de politie in potentie interessant te vinden. Zij denken onder meer dat politiewerk, vergeleken met werk in de beveiligingsbranche, socialer en maatschappelijk relevanter kan zijn. Dat politiemensen die werkzaam zijn in de handhaving een wapen dragen, vinden enkele studenten Beveiliging interessant, maar is door enkele andere geïnterviewden juist benoemd als reden om niet bij de politie te willen.
- Positieve bejegening door een wijkagent heeft grote impact gehad op de jongeren die potentieel geïnteresseerd zijn in de politie. Uit meerdere interviews komt naar voren dat interesse voor de politie(opleiding) en de bereidheid de opleiding te gaan volgen zijn ontstaan of versterkt door het eigen contact met politie, en dan met name met de wijkagent.
- Meer in het algemeen wordt duidelijk dat een groot deel van de studenten door middel van positieve contacten met een wijkagent een positief beeld heeft van (werken bij) de politie. De ervaringen met de wijkagent zijn bovendien – zo blijkt uit interviews – een ‘beschermende factor’ tegen aspecten van de politie die studenten als negatief ervaren. Tegelijkertijd kent een groot deel van de geïnterviewden (bijna 50 procent) personen in de eigen omgeving die stellen negatief te zijn bejegend door de politie vanwege hun etnische achtergrond. 15 van de 35 studenten met een migratieachtergrond benoemen expliciet dat de politie een negatief imago heeft bij peers (leeftijdsgenoten).
- Er zijn negen studenten met een migratieachtergrond die werken bij de politie absoluut geen optie vinden. Zij noemen de volgende redenen: negatieve ervaringen met de politie (2), angst voor de reactie van peers (1), doorgroeien binnen de politie duurt (te) lang (1), geen affiniteit met gevaarlijk werk (2), een te lange studiekeerperiode voordat zij werkzaam kunnen zijn binnen de politie (2), en naar verwachting veel kantoorwerk bij de politie (1).
- Vijf van de geïnterviewden hebben zelf ervaringen met discriminatie op basis van etnische achtergrond beschreven. Voor twee van hen was dit een reden om niet te willen werken bij de politie.

Uitkomsten interviews studenten, professionals en literatuur vergeleken

Vrijwel alle studenten met een migratieachtergrond geven aan dat hun ouders het eens zijn met de keuze voor hun huidige studie, waarbij ruim een derde van de studenten mede op advies van de ouders de keuze heeft gemaakt. De ondersteuning van de studiekeuze door ouders is sterker en positiever dan de literatuur en gesprekken met professionals deden vermoeden. Dit verschil met de literatuur is mogelijk te verklaren uit het feit dat de jongeren, gezien hun leeftijd, inmiddels tot de tweede, derde of zelfs vierde generatie van migrantengroepen behoren. Het argument dat ouders met een migratieachtergrond vaak laagopgeleid zijn en onvoldoende weet hebben van het Nederlandse onderwijslandschap hoeft bij deze generatie niet op te gaan.

Uit eerdere onderzoeken bleek dat de relatie tussen de politie en jongeren met een migratieachtergrond complex is en dat er onder jongeren met een migratieachtergrond vaak een negatief beeld heerst over de politie. Uit dit onderzoek blijkt het tegenovergestelde. Hiervoor zijn verschillende verklaringen aan te dragen. De meest voor de hand liggende verklaring is dat in dit onderzoek alleen jongeren zijn bevestigd die al een veiligheidsopleiding volgen en al affiniteit hebben met het veiligheidsdomein.

In de literatuur en interviews met professionals komt de negatieve impact van sociale media op het imago van de politie – en daarmee op de bereidheid om bij de politie te werken – duidelijk naar voren. Geïnterviewde studenten geven aan bekend te zijn met het negatieve imago, maar staan desondanks gemiddeld positief tegenover (werken bij) de politie. Zoals eerder beschreven hebben de geïnterviewde studenten zich *minder laten beïnvloeden door sociale media, en hebben zij hun studiekeuze bepaald op basis van eigen ervaring met politie en persoonlijke advisering door familie, vrienden en docenten*. Vooral ouders en de wijkagent vormen een beschermende factor tegen negatieve geluiden over de politie.

Het feit dat screening (middels de ‘groene pas’¹) een voorwaarde vormt voor toelating tot de huidige mbo-opleiding heeft mogelijk tot gevolg dat slechts een klein deel van de geïnterviewde studenten durft aan te geven dat ze de screening (van familie) als een drempel ervaren om zich aan te melden bij een politieopleiding. In de literatuur wordt de screening namelijk wel als een

1 Legitimatiebewijs voor beveiligers in opleiding.

belangrijke drempel gezien. Wel blijkt uit de interviews dat bepaalde aannames over de selectieprocedure als een belemmering worden gezien. Bij een deel van de studenten bestaat het idee (al dan niet terecht) dat de selectieprocedure voor de academie zwaar is, waardoor zij twijfels hebben over aanmelding.

Aanknopingspunten voor werving en voorlichting

- *Zet in op persoonlijke advisering.* Jongeren met een migratieachtergrond hechten, nog sterker dan jongeren met een Nederlandse achtergrond, aan persoonlijke adviezen bij hun studiekeuze. Dit gegeven pleit voor kleinschalige en persoonlijke voorlichting door politie en onderwijs.
- *Voorlichting op (v)mbo en havo.* De respondenten met een vmbo- en havo-achtergrond hebben tijdens hun schoolcarrière nooit informatie gekregen over een politieopleiding, maar zien ook bij klasgenoten wel potentieel geïnteresseerden. Het lijkt zinvol te onderzoeken wat voorlichting op het voortgezet onderwijs (specifiek havo) kan opleveren, zeker voor geïnteresseerden in doorstroom naar recherche en bedrijfsvoering.
- *Wijkagent/alumni voor de klas.* Respondenten die aangeven dat zij (mogelijk) naar de Politieacademie willen, hebben aangegeven dat positieve ervaringen met een wijkagent cruciaal zijn geweest bij die keuze. Wijkagenten en/of alumni die voor een politieopleiding hebben gekozen in klassen laten vertellen over de praktijk van het politiewerk zorgt voor betere aansluiting op de 'impact van persoonlijk contact met de wijkagent', de behoefte aan 'persoonlijk advies' van jongeren met een migratieachtergrond en het werkzame principe van 'rolmodellen'.
- *Ontmoeting tussen ouders en wijkagenten.* Jongeren met een migratieachtergrond hechten eraan dat ouders instemmen met de studiekeuze. Een wijkagent zou voorlichting kunnen geven aan ouders op ouderavonden en voorlichtingsavonden in lokale wijkvoorzieningen.
- *Vertrouwen terugwinnen: maatregelen tegen discriminatie bekendmaken.* Het is zinvol om bij voorlichting over de politie(opleiding) ook informatie te geven over het beleid dat de politie hanteert bij het tegengaan van discriminatie (intern en extern). Het bekendmaken van deze maatregelen of meer uitleg kan ook op bredere schaal via (sociale) media.

Ter discussie

- Pilot ‘koppeling wijkagent en diversiteitsrecruiter’. Het kan interessant zijn om de wijkagent een rol te geven in de werving. Een diversiteitsrecruiter zou profijt kunnen hebben van zijn netwerk en het al opgebouwde vertrouwen door de wijkagent. Bovendien kan er een warme overdacht plaatsvinden tussen wijkagent en diversiteitsrecruiter wanneer een jongere inderdaad besluit zich aan te melden voor een politieopleiding.

Inleiding

De politie spant zich al geruime tijd in om de organisatie etnisch diverser te maken.² Meer politiemensen met een migratieachtergrond aannemen, kan zorgen voor een betere verbinding met de samenleving als geheel, en in het bijzonder met burgers met een migratieachtergrond. Een politiemans met een Turkse achtergrond weet soms beter wat in de gemeenschap van Turkse Nederlanders speelt, kent de taal en/of begrijpt culturele patronen. Hierdoor wordt het mogelijk om signalen uit de hele samenleving en niet alleen delen daarvan op te vangen. Goed politiewerk draait immers om contact.³

Recent was er een succes te melden: in 2016 had ruim 19 procent van de instromende studenten bij de Politieacademie een migratieachtergrond.⁴ Dit was het hoogste percentage in jaren. Dit resultaat is een gevolg van een intensievere werving van jongeren met een migratieachtergrond. De politie heeft per eenheid een diversiteitsrecruiter ingesteld om jongeren met een migratieachtergrond te scouten en te begeleiden gedurende de selectieprocedure. Daarnaast heeft de politie, vooral in de Randstad, extra ingezet op zichtbaarheid en reclame via (sociale) media.

Tegelijkertijd benadrukken recente onderzoeken de complexe relatie tussen de politie en jongeren met een migratieachtergrond. Volgens onderzoek van Motivaction (2016)⁵ heeft meer dan de helft van de jongeren met een migratieachtergrond geen interesse in een baan bij de politie, waarbij de angst voor discriminatie op basis van etnische achtergrond binnen het korps een belangrijke

2 <https://nos.nl/artikel/2156314-de-politie-is-te-wit-erkent-korpschef-akerboom.html>.

3 <https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/algemeen/onderwerpteksten/algemeen/visie-kracht-van-het-verschil-2.pdf>.

4 <https://www.politie.nl/nieuws/2017/september/9/politie-wordt-steeds-diverser.html>. Het is onduidelijk hoe de politie 'jongeren met een migratieachtergrond' binnen deze context definieert. Binnen dit onderzoek worden 'jongeren met een migratieachtergrond' als volgt gedefinieerd: jongeren die zelf een migratieachtergrond hebben of hun ouders, grootouders of overgrootouders. Dit kan gaan om jongeren met een niet-westerse of een westerse migratieachtergrond. Binnen dit onderzoek heeft echter het overgrote deel van de respondenten (34 van de 35) een niet-westerse migratieachtergrond.

5 Binnen dit onderzoek gaan wij ervan uit dat dit rapport openbaar is.

factor blijkt. Een deel van de jongeren met een migratieachtergrond uit de Haagse Schilderswijk gaat nog een stap verder en geeft aan de politie ernstig te wantrouwen. Zij beschuldigen de politie van racisme (Duijndam & Prins, 2017).

Binnen dit krachtenveld van twee uitersten is het aannemelijk dat de relatie tussen jongeren met een migratieachtergrond en de politie niet zo zwart-wit is als we hierboven schetsten. In dit onderzoek zijn we op zoek gegaan naar nuance in de verhouding tussen jongeren met een migratieachtergrond en de politie en veiligheidsberoepen. De focus lag op jongeren met een migratieachtergrond die momenteel een mbo-veiligheidsopleiding volgen, zoals Beveiliging, Coördinator Beveiliging of Handhaver Toezicht en Veiligheid (HTV). Mbo-veiligheidsopleidingen hebben een groter percentage jongeren met een migratieachtergrond dan de politie(opleidingen). Waarom hebben deze jongeren voor een ander veiligheidsberoep gekozen dan de politie? Spelen bovenstaande factoren, zoals angst voor discriminatie, een rol? Zijn er andere factoren die jongeren tegenhouden of juist stimuleren om voor de politie te kiezen?

Het doel van dit onderzoek is om (meer) zicht te krijgen op factoren die jongeren met een migratieachtergrond (die momenteel een mbo-veiligheidsopleiding volgen) aantrekken of juist afschrikken om voor de politie(opleiding) te kiezen. Daarnaast zijn we op zoek gegaan naar concrete aanknopingspunten voor de politie om jongeren met een migratieachtergrond te werven. Niet eerder is er onderzoek gedaan naar de motivatie van jongeren met een migratieachtergrond om voor een mbo-veiligheidsopleiding te kiezen (en dus niet voor de politie). Ook is niet bekend op basis van welke informatie deze jongeren besluiten tot het volgen van een mbo-veiligheidsopleiding en welke *pullfactoren* voor hen van belang zijn. Door zicht te krijgen op deze factoren is het mogelijk gericht te werven onder jongeren met een migratieachtergrond die wellicht geïnteresseerd zijn in een baan bij de politie.

De onderzoeksvragen van dit onderzoek zijn als volgt geformuleerd:

- 1 Welke factoren laten jongeren met een migratieachtergrond meewegen bij de keuze van een opleiding?
- 2 In hoeverre zijn jongeren met een migratieachtergrond die een mbo-opleiding volgen in het veiligheidsdomein geïnteresseerd in een politieopleiding en werken bij de politie?
- 3 Welke factoren zijn van invloed op een eventuele keuze voor de politie(opleiding)?

Verantwoording

Operationalisering onderzoeksvragen

De hoofdvragen van dit onderzoek zijn:

Welke factoren nemen jongeren met een migratieachtergrond in overweging bij het kiezen voor een opleiding?

Wat is het beeld dat zij hebben over werken bij de politie?

Deze vragen hebben wij, om beter onderscheid te kunnen maken, geoperationaliseerd in drie deelvragen, te weten:

- 1 Welke factoren laten jongeren met een migratieachtergrond meewegen bij de keuze van een opleiding?
- 2 In hoeverre zijn jongeren met een migratieachtergrond die een mbo-opleiding volgen in het veiligheidsdomein geïnteresseerd in een politieopleiding en werken bij de politie?
- 3 Welke factoren zijn van invloed op een eventuele keuze voor de politie?

Dit onderzoek is uitgevoerd in de periode van februari tot en met december 2017.

Scan relevante literatuur

In de oriëntatiefase van het onderzoek hebben we bestaande literatuur over de studiekeuzes van jongeren met een migratieachtergrond bestudeerd. Het doel van deze literatuurscan is meer inzicht te verkrijgen in factoren die van invloed zijn op het keuzeproces. Daarnaast hebben we gezocht naar literatuur over de mogelijkheden om het keuzeproces van jongeren met een migratieachtergrond te beïnvloeden. De literatuurscan is gebruikt bij het samenstellen van de topiclists voor de interviews, maar ook om meer duiding te geven aan de resultaten.

Semigestructureerde interviews met mbo-studenten

In dit onderzoek is besloten alleen mbo-studenten te interviewen die momenteel een veiligheidsopleiding volgen. De reden is dat zij al hebben laten zien interesse te hebben in veiligheidsberoepen, meer dan andere jongeren. Daarnaast gaat het hier om jonge mensen die nog de mogelijkheid hebben om voor de politie(opleiding) te kiezen.

We hebben ervoor gekozen om behalve studenten met een migratieachtergrond ook studenten met een Nederlandse achtergrond te interviewen. Hierdoor kan worden gekeken naar eventuele verschillen en overeenkomsten met jongeren met een migratieachtergrond. Door de ongelijke aantallen respondenten zijn de resultaten niet generaliseerbaar, maar geven zij mogelijk wel inzicht in belevingspatronen.

Binnen dit onderzoek worden jongeren met een migratieachtergrond gedefinieerd als jongeren die zelf niet in Nederland zijn geboren of ouders, grootouders of overgrootouders hebben die niet in Nederland zijn geboren. De jongeren hebben een westerse of een niet-westerse migratieachtergrond. De meerderheid heeft een niet-westerse migratieachtergrond.

Voorafgaand aan de interviews is er, mede op basis van de literatuurscan, een topiclist vastgesteld. Het doel van deze gesprekken is te achterhalen hoe en op basis van welke informatie de jongeren tot een studiekeuze zijn gekomen. Er is dieper ingegaan op de wijze waarop de jongeren zijn geïnformeerd over studieopties en welke informatiebehoefte zij hebben (gehad), maar ook is er doorgevraagd naar wat zij belangrijk vinden in een opleiding en baan. Tot slot hebben we de mbo-studenten gevraagd in welke mate zij de politie als werkgever hebben overwogen en op basis van welke informatie zij uiteindelijk niet voor de politie hebben gekozen. Alle interviews zijn met behulp van het analyseprogramma Atlas Ti geanalyseerd voor de rapportage.

De inzichten die we hebben opgedaan door de interviews met de studenten vormen de hoofdlijn van dit rapport.

Respondenten

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden zijn er diepte-interviews afgenomen met 45 mbo-studenten, variërend in leeftijd van 16 tot 26 jaar. De meerderheid, 36 studenten, is man. Binnen dit onderzoek zijn er negen vrouwelijke studenten geïnterviewd.

De meerderheid van de geïnterviewden doet momenteel een Beveiligersopleiding op niveau 2 (30), daarnaast zijn er ook studenten geïnterviewd die de opleiding Coördinator Beveiliging op niveau 3 volgen (3) en studenten die de HTV-opleiding op niveau 3 volgen (12).

Voor dit onderzoek hebben wij studenten gesproken van zeven verschillende roc's. Drie scholen bevinden zich in de Randstad. De andere roc's zijn gevestigd in verschillende steden in Noord-Brabant en Gelderland. 19 studenten volgden een opleiding in de Randstad, 12 studenten in Noord-Brabant en 14 studenten in Gelderland.

Van de 45 respondenten hebben 35 studenten een migratieachtergrond en tien studenten een Nederlandse achtergrond. De meeste studenten hebben een Turkse achtergrond (11). De andere studenten zijn oorspronkelijk afkomstig uit Marokko (7), Suriname (4), Irak (3), de Nederlandse Antillen (2), Afghanistan (2), Polen (1), Indonesië (1), Kosovo (1), Ghana (1) en Syrië (1). Van één student is bekend dat hij een migratieachtergrond heeft, maar niet welke dat is.

Tabel 1: Respondenten: mbo-studenten (totaal: 45)

Kenmerken	Aantal
<i>Geslacht</i>	
man	36
vrouw	9
<i>Opleidingsrichting</i>	
Beveiligiger (niveau 2)	30
Coördinator beveiliging (niveau 3)	3
HTV (niveau 3)	12
<i>Achtergrond</i>	
Migratieachtergrond	35
Nederlandse achtergrond	10

Semigestructureerde interviews onderwijsprofessionals

Op basis van de literatuurscan zijn er topiclists opgesteld voor zowel onderwijsprofessionals in de technische branche als de veiligheidssector.

Binnen de technische sector is men al enkele jaren bezig met een bewuste wervingscampagne voor het aantrekken van studenten met een migratieachtergrond. In de gesprekken met de onderwijsprofessionals in de technische sector (in totaal twee) zijn we ingegaan op de ervaringen met de specifieke werving tot nu toe. Hebben de extra inspanningen tot het gewenste resultaat geleid? En zijn er werkzame elementen te benoemen in de werving van jongeren met een migratieachtergrond?

De nadruk tijdens gesprekken met de onderwijsprofessionals in de veiligheidsbranche lag op de instroom van jongeren met een migratieachtergrond en hun motieven om een veiligheidsstudie te kiezen. Schrijven veel jongeren met een migratieachtergrond zich in voor een mbo-veiligheidsopleiding? Wat zijn de beweegredenen? Zitten hier jongeren tussen die potentieel geschikt zijn voor de politie? Leveren de opleidingen nog extra inspanningen om jongeren met een migratieachtergrond aan te trekken? Waarom wel/niet?

In totaal zijn er vijf onderwijsprofessionals geïnterviewd die allen werkzaam zijn binnen het mbo. Drie professionals zijn betrokken bij de opleiding Beveiliging, één professional bij de HTV-opleiding en één professional bij de opleiding Veiligheid en Vakmanschap van Defensie. Voor het rapport zijn de interviews (in totaal zeven) handmatig geanalyseerd.

In de rapportage zijn, daar waar relevant, de inzichten van de onderwijsprofessionals verwerkt.

Tabel 2: Respondenten: onderwijsprofessionals (totaal: 7)

Opleidingsrichting	Aantal
Techniek	2
Beveiliging	3
HTV	1
Veiligheid & Vakmanschap	1

Focusgroep experts

De eerste resultaten van alle interviews zijn getoetst binnen een focusgroep. Voor deze focusgroep zijn drie vertegenwoordigers van de politie (in verschillende functies) uitgenodigd, twee onafhankelijke onderzoekers, drie mbo-studenten en een onderwijsprofessional binnen het mbo. Wegens afzeggingen op korte termijn, is de focusgroep gehouden met een vertegenwoordiger van de politie, een onderzoeker en een mbo-student Beveiliging. Later zijn er nog twee telefonische gesprekken geweest met vertegenwoordigers van de politie. Dit gebeurde om meer te weten te komen over de recent ingezette wervings technieken, maar uiteraard ook om de resultaten van dit onderzoek te toetsen.

Extra informatie

Dit onderzoek heeft veel informatie opgeleverd. We kwamen ook tot inzichten die niet direct corresponderen met de onderzoeksvragen van dit onderzoek. Deze informatie is verwerkt in bijlage 1 en bijlage 2. In bijlage 1 is een typologie opgenomen van mbo-studenten op basis van persoonlijke carrièrewensen en hun ervaringen met en beeld van de politie. In bijlage 2 staat beschreven welke visie de studenten hebben op diversiteit binnen de politie.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 beschrijven we wat bekend is vanuit de (wetenschappelijke) literatuur over de wijze waarop jongeren met een migratieachtergrond een keuze maken voor een mbo-opleiding. In hoofdstuk 2 tot en met 4 staan de resultaten van dit onderzoek. In hoofdstuk 2 wordt weergegeven hoe de studenten met een migratieachtergrond een studiekeuze hebben gemaakt. Ook geven we aan welke informatiebronnen ze hiervoor gebruikt hebben en welke factoren een rol hebben gespeeld om tot een keuze te komen. In hoofdstuk 3 gaan we dieper in op het beeld dat jongeren met een migratieachtergrond van de politie hebben en waarom zij wel/niet een baan bij de politie ambiëren. Verder beschrijven we in hoofdstuk 4 welk beeld de jongeren hebben van de Politieacademie. In hoofdstuk 5 geven we de belangrijkste conclusies. We sluiten af met hoofdstuk 6, met daarin een concrete aanbeveling voor de werving van jongeren met een migratieachtergrond.

Vanuit de inzichten die zijn opgedaan in hoofdstuk 1 tot en met 4 was het mogelijk om een typologie te maken van mbo-studenten met een migratieachtergrond op basis van persoonlijke carrièrewensen en hun ervaringen met en beeld van de politie. De typologie is te vinden in bijlage 1. Ook was het mogelijk om de visie van de jongeren op diversiteit bij de politie nader te omschrijven. Deze visie staat in bijlage 2.

Literatuurscan

In dit hoofdstuk beschrijven we welke invloed het sociale netwerk heeft op de studiekeuze van jongeren. Ook kijken we naar wat jongeren belangrijk vinden bij een studie en het uiteindelijke beroep. Bij beide punten beschrijven we in hoeverre er verschillen zijn tussen jongeren met een Nederlandse achtergrond en jongeren met een migratieachtergrond. Vervolgens geven we aan welke kenmerken jongeren met een migratieachtergrond aantrekkelijk en onaantrekkelijk vinden aan (werken bij) de politie.

We sluiten het hoofdstuk af met enkele succesvolle aanpakken in het kader van het beïnvloeden/ondersteunen en beter informeren van vmbo-leerlingen met een migratieachtergrond bij het maken van een studiekeuze.

1.1 Rol sociale omgeving

Ouders

Leerlingen blijken vooral met hun ouders over hun schoolloopbaan te praten (Klaassen, Vreugdenhil & Boonk, 2011; Kuijpers, Meijers & Winters, 2008; Lusse, 2013; Oomen, 2010; Schut, Kuijpers & Lamé, 2013). Voorafgaand aan hun mbo-studie geven leerlingen aan dat ze graag willen dat hun ouders betrokken zijn bij hun schoolloopbaan, maar ze vinden het tegelijkertijd belangrijk dat zij de regie blijven houden en dat het gesprek met de ouders zich vooral binnen een bemoedigende sfeer voltrekt (Lusse, 2013). Bij leerlingen met een migratieachtergrond spelen volgens De Koning en anderen (2010) ouders ook een grote rol – in ieder geval groter dan bij leerlingen met een Nederlandse achtergrond – bij het maken van een studiekeuze. Ouders zouden echter meer richting kantoorfuncties sturen. Adlouni en Hermsen (2009) benadrukken ook dat een opleidingskeuze binnen gezinnen met een migratieachtergrond eerder wordt ervaren als een gezamenlijke verantwoordelijkheid en minder als een individuele beslissing, waarbij ouders een ‘zone van acceptabele beroepsalternatieven’ (Gottfredson, 2003) kunnen hanteren. Opleidingen in de richting van

techniek, industrie en bouw leiden naar een beroep dat door hen als zwaar en vuil wordt gekwalificeerd; deze opleidingen hebben niet de voorkeur. Met name jongeren met een Turkse of Marokkaanse achtergrond vinden bij het kiezen van een vervolgstudie, mogelijk beïnvloed door ouders, status en inkomen belangrijker dan de sociale kant van het werk (Imansoeradi & Van der Meer, 2009).

Hoewel ouders van jongeren met een migratieachtergrond invloed lijken uit te oefenen op de studiekeuze, zijn zij voor de jongeren zelden een informatiebron (Klooster, Koçak, Day & Jonkman, 2017; Oosterkamp, 2012). Uit het onderzoek van Groeneveld en Van Steensel (2008) blijkt slechts 14 procent van de mbo'ers met een migratieachtergrond destijds informatie over opleidingen te hebben ingewonnen bij hun ouders. Zij hebben meer gebruikgemaakt van informatie van vrienden. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat ouders van jongeren met een migratieachtergrond vaker laagopgeleid zijn dan de ouders van jongeren met een Nederlandse achtergrond (Van Esch, 2009; Van Esch, Petit, Neuvel & Karsten, 2011). Ouders van jongeren met een migratieachtergrond hebben vanwege het lage opleidingsniveau en de migratiegeschiedenis vaak een minder goed beeld van het Nederlandse onderwijssysteem en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt (Crul, 2000). Uit het onderzoek van Klooster en anderen (2017) bleek dat de mate waarin ouders zich bezighouden met de opleidingskeuze van hun kinderen samenhangt met het opleidingsniveau en niet zozeer met etnische achtergrond.

Vrienden

In het onderzoek van Oosterkamp (2012) naar het studiekeuzeprocess van vmbo'ers blijkt de mate waarin leerlingen vrienden een rol laten spelen in hun studiekeuze verschillend. Een deel van de studenten geeft aan met vrienden te bespreken of een opleiding bij hem of haar past, terwijl anderen zeggen hier geen behoefte aan te hebben. Vanuit de (wetenschappelijke) literatuur is echter bekend dat peers, meer nog dan ouders, in positieve en negatieve zin invloed kunnen uitoefenen op adolescenten (onder andere Brown, 2004; Durkin, 1996). Leerlingen met een migratieachtergrond geven wel aan dat vrienden invloed uitoefenen op hun studiekeuze, zij vragen vrienden om informatie en advies (Oosterkamp, 2012). Binnen het onderzoek van Klooster en anderen (2017) spelen vrienden een belangrijker rol bij het maken van een studiekeuze dan ouders, vooral bij jongeren van wie de ouders weinig opleiding (in Nederland) hebben genoten.

School

Jongeren gebruiken hun huidige school en docenten als informatiebron voor het maken van een studiekeuze (Sarti, Strating, Broekema & Verwoert, 2009; Meijers, Kuijpers & Winters, 2010). Over de mate waarin de vmbo-school en docenten een rol spelen voor jongeren met een migratieachtergrond lopen de onderzoeksresultaten uiteen. Oosterkamp (2012) stelt dat vmbo-leerlingen met een migratieachtergrond vaker dan leerlingen met een Nederlandse achtergrond docenten raadplegen, onder andere om ideeën uit te wisselen, maar dat die ideeën niet altijd opgevolgd worden, waardoor de docenten maar een beperkte invloed uitoefenen op de studiekeuze. Groeneveld en Van Steensel (2008) stellen dat jongeren met een migratieachtergrond in eerste instantie al minder naar docenten gaan voor advies. Dit terwijl Klooster en anderen (2017) aangeven dat 20 procent van jongeren met een migratieachtergrond en laagopgeleide ouders de docent als een rolmodel ziet, waardoor deze ook een belangrijke rol speelt in het studiekeuzeproces van de jongeren. Aanvullend geven jongeren met een migratieachtergrond in andere onderzoeken aan behoefte te hebben aan hulp bij het maken van een studiekeuze en willen zij meer (en beter) geïnformeerd worden over de mogelijkheden om verder te studeren (Van Esch, 2009; Groeneveld & Van Steensel, 2008).

Breed sociaal netwerk

Mbo'ers gebruiken ook hun brede sociale netwerk als informatiebron, voornamelijk mensen die al werkzaam zijn in de branche die zij voor ogen hebben. Jongeren met een migratieachtergrond doen dit minder vaak dan jongeren met een Nederlandse achtergrond (Groeneveld & Van Steensel, 2008). Van Esch en anderen (2011) vinden dit opvallend, omdat juist mbo'ers met een migratieachtergrond een gevarieerder sociaal netwerk hebben dan mbo'ers met een Nederlandse achtergrond. Dit geldt met name voor jongeren met een Surinaamse of Turkse achtergrond. De jongeren hebben dus wel een netwerk, maar dit sluit niet voldoende aan op de studierichting naar keuze, of zij benutten het netwerk niet voor het maken van een studiekeuze.

1.2 Wat vinden jongeren belangrijk bij het maken van een studiekeuze?

Vanuit de literatuur is bekend wat jongeren met een migratieachtergrond belangrijk vinden bij het maken van een studiekeuze. Deels vloeien deze punten voort uit de rollen die het sociale netwerk van de jongeren speelt bij het maken van een studiekeuze. Jongeren met een migratieachtergrond vinden het belangrijk dat hun ouders instemmen met hun studiekeuze. En juist omdat ouders waarde hechten aan kantoorfuncties, vinden jongeren status en aanzien ook belangrijk in een toekomstige baan (waar ze dan een studierichting bij kiezen). Daarnaast vinden jongeren met een migratieachtergrond de goedkeuring van vrienden voor hun studie belangrijk. Tevens hechten de jongeren waarde aan begeleiding en advies van docenten bij het maken van een studiekeuze. Ook gedurende de mbo-opleiding vinden jongeren met een migratieachtergrond het belangrijk dat zij kunnen rekenen op ondersteuning vanuit de onderwijsinstelling. Van de mbo-studenten met een migratieachtergrond vindt 74 procent het belangrijk dat zij begeleiding krijgen tijdens de studie (Adlouni & Hermsen, 2009). Jongeren met een Nederlandse achtergrond vinden dit minder belangrijk; 51 procent geeft aan hier belang aan te hechten.

In het onderzoek van Adlouni en Hermsen (2009) hebben de onderzoekers de jongeren een aantal factoren voorgelegd met de vraag in hoeverre deze van belang zijn geweest voor hun studiekeuze. Zowel jongeren met een migratieachtergrond als jongeren met een Nederlandse achtergrond noemen daarbij de inhoud van de studie en de arbeidskansen na afloop van de studie. Een opvallend verschil tussen jongeren met een migratieachtergrond en die met een Nederlandse achtergrond zit in de factor 'toelatingseisen'. 70 procent van de studenten met een migratieachtergrond zegt dat dit een belangrijke factor was bij het maken van een studiekeuze, tegenover 52 procent van de studenten met een Nederlandse achtergrond (Adlouni & Hermsen, 2009). De onderzoekers geven geen verklaring voor dit verschil. De volgende factoren werden voorgelegd:

- Goedkeuring van ouders;
- Goedkeuring van vrienden;
- Begeleiding door school/docent (vmbo);
- Mogelijkheden tot begeleiding binnen opleiding (mbo);
- Aanzien/status van beroep;
- Toelatingseisen opleiding;
- Baangarantie.

1.3 Kiezen voor politie

Motivaction enquêteerde voor het onderzoek uit 2016 jongeren met een migratieachtergrond⁶ van verschillende opleidingsniveaus. Zij vroegen de jongeren onder andere welke factoren zij belangrijk vinden in een baan, maar ook welke aspecten van werken bij de politie zij aantrekkelijk of afstotend vinden. In dit onderzoek gaven jongeren met een migratieachtergrond (let wel, dit zijn dus niet alleen mbo'ers) aan dat zij een goed salaris belangrijk vinden bij hun toekomstige baan (57 procent), daarnaast noemen ze baanzekerheid (33 procent), leuke collega's/leuke werksfeer (33 procent), goede arbeidsvoorwaarden naast salaris (26 procent) en gelijke kansen voor iedereen (23 procent).

1.3.1 Aantrekkelijke kenmerken van (werken bij) de politie

Specifiek voor de politie hebben de onderzoekers van Motivaction de jongeren ook gevraagd welke factoren hen aantrekken in het werken bij de politie. Bovenstaande factoren als (baan)zekerheid, goede arbeidsvoorwaarden naast salaris en gelijke kansen voor iedereen komen ook hierin terug. Andere aantrekkelijke kenmerken van het werken bij de politie die de jongeren noemen, zijn:

- Een goed salaris;
- Baanzekerheid/vast contract;
- Goede arbeidsvoorwaarden;
- Goede interne opleidingen;
- Spannend werk;
- Iets goeds doen voor burgers/mensen helpen;
- Veel contact met burgers;
- Grote verantwoordelijkheid;
- Buiten werken;
- Ruimte voor eigen invulling in het werk.

6 Het onderzoek van Motivaction heeft betrekking op jongeren met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond.

1.3.2 Belemmerende kenmerken van (werken bij) de politie

Binnen het onderzoek van Motivaction hebben jongeren ook factoren genoemd die hen afschrikken of belemmeren om te kiezen voor een baan bij de politie.

Deze factoren zijn onder meer:

- Negatief beeld van de politie voor wat betreft discriminatie op basis van etnische achtergrond (gebaseerd op eigen ervaringen of de ervaringen van bekenden);
- Screening van familieleden;
- Te weinig diversiteit binnen het bedrijf;
- Gevaarlijke werkzaamheden;
- Negatieve bejegening door de omgeving;
- Burgers straffen;
- Emotioneel belastend vanwege heftige gebeurtenissen;
- Vervullen van een voorbeeldfunctie buiten je diensten om;
- Zien hoe de eigen herkomstgroep vaak in aanraking komt met de politie (teleurstelling).

1.4 Invloed uitoefenen op studiekeuze

Van Esch en Petit (2013) benoemen enkele succesvolle aanpakken in het ondersteunen van jongeren met een migratieachtergrond bij het maken van een studiekeuze. Binnen het kader van dit onderzoek zijn twee aanpakken relevant:

- Het (door school) betrekken van de ouders. Juist omdat ouders met een migratieachtergrond specifieke voorkeuren hebben maar vanwege hun achtergrond niet altijd goed op de hoogte zijn van het onderwijslandschap in Nederland, wordt ervoor gepleit om meer toenadering te zoeken tot de ouders en hen goed te informeren over de keuzemogelijkheden. Ouders kunnen zodoende beter onderlegd met de jongeren praten over studiekeuzes.
- Optreden van peers of rolmodellen als mentor. Een mentor kan zorgen voor extra ondersteuning bij het maken van een studiekeuze. Doordat de mentor in dit geval een leeftijdsgenoot is, is het contract laagdrempeliger en kan het ook frequenter plaatsvinden dan het contact met een mentor van school.

Bij deze aanpakken draait het om informatievoorziening via twee verschillende wegen: ouders of peers/leeftijdsgenoten. Juist omdat ouders en leeftijdsgenoten bij jongeren met een migratieachtergrond invloed kunnen uitoefenen op de

studiekeuze, ligt het voor de hand om in te zetten op deze twee kanalen. Jongeren kunnen hierdoor beter en breder geïnformeerd worden, waardoor ze in aanraking komen met andere studiemogelijkheden dan waar zij zelf aan gedacht hadden. Daarnaast weten ze van tevoren beter hoe de opleiding eruit ziet en wat er van hen verwacht wordt.

Invloed uitoefenen op de studiekeuze betekent hier dus vooral dat de jongeren zo breed mogelijk worden geïnformeerd en daarbij nieuwe studierichtingen kunnen overwegen.

Doorstromen van het vmbo naar het mbo

Het vmbo kent vier verschillende leerwegen. De eerste leerweg is de basisberoepsgerichte leerweg (*vmbo-basis*). Na deze leerweg voltooid te hebben kunnen jongeren doorstromen naar het mbo, op niveau 2 (zoals de Beveiligersopleiding). De tweede leerweg is de beroepsgerichte leerweg (*vmbo-kader*). Deze leerlingen kunnen doorstromen naar een mbo-opleiding op niveau 3 of 4 (zoals de HTV-opleiding). De derde leerweg is de gemengde leerweg (*vmbo-gl*). Jongeren die deze leerweg hebben doorlopen kunnen doorstromen naar een mbo-opleiding op niveau 3 of 4, of naar de havo. Binnen het *vmbo-gl* wordt de beroepsgerichte leerweg en de theoretische leerweg (*vmbo-tl*) gecombineerd, waardoor zij ook kunnen doorstromen naar de havo. Voor *vmbo-tl* geldt hetzelfde: leerlingen die deze leerweg hebben voltooid, kunnen doorstromen naar mbo-niveau 3 of 4, of naar de havo.

Studiekeuze

2.1 Achtergrond en onderwijsroute mbo-studenten

In deze paragraaf staat de onderwijsroute van de respondenten centraal. Zoals aangegeven in hoofdstuk 1 volgen alle geïnterviewde studenten een mbo-opleiding in de veiligheidssector. De meerderheid, 30 van de 45 studenten, volgt een mbo-opleiding Beveiliging op niveau 2, de overige studenten volgen een mbo-opleiding HTV of Coördinator Beveiliging (beide op niveau 3). De meeste mbo-studenten (24 in totaal) volgen een opleiding in een middelgrote stad, binnen of buiten de Randstad. De overige studenten volgen een opleiding in een van vier grootste steden van Nederland (12) of in een kleine stad buiten de Randstad (9).

Van de studenten is ook bekend welke vooropleiding ze hebben gevolgd. Het overgrote deel van de mbo-studenten heeft voor deze opleiding het vmbo doorlopen. Het valt hierbij op dat de mbo-studenten vanuit verschillende leer-richtingen binnen het vmbo uiteindelijk op de mbo-veiligheidsopleiding terecht komen. De studenten hebben hiervoor vmbo-basis (instroom op niveau 2 van het mbo), vmbo-kader (instroom op niveau 3 of 4 van het mbo) of vmbo-tl (instroom op niveau 3 of 4 van het mbo).

Ook zijn er uitzonderingen: mbo-studenten die een andere onderwijsroute hebben (moeten) doorlopen. De grootste groep zijn de studenten (zeven in totaal) die een langere studieroute hebben afgelegd en ook wat ouder zijn dan de gemiddelde mbo-student (20+). Deze studenten hebben eerder een andere opleiding gevolgd, hebben een paar jaar gewerkt en zijn er vervolgens achter gekomen dat zij de verkeerde studiekeuze hebben gemaakt. Anderen zijn aan verschillende opleidingen begonnen, maar hebben die niet afgemaakt en zijn nog zoekende naar de juiste studierichting.

‘Eerst heb ik een loodgietersopleiding gedaan en vervolgens heb ik twee jaar in de bouw gewerkt. Dat was lichamelijk zwaar en het betaalde slecht. Ook miste ik het om met mensen te werken. Binnen de bouw doet toch iedereen een beetje zijn eigen ding. Voor deze opleiding moet ik BBL

doen, dus dat betekent vijf dagen naar school. Ik zie ertegen op, ook omdat ik al wat ouder ben. Maar twee jaar is nog te overzien.'

Student HTV, man, 20 jaar, Turkse achtergrond

Tot slot zijn er studenten die eerst een havo-opleiding hebben voltooid (2) of vanuit de entreeopleiding (mbo-niveau 1) doorgestroomd zijn naar een niveau 2-opleiding (2). De havisten gaven aan hbo-opleidingen niet interessant te vinden vanwege de lange studieduur, maar ook vanwege het karakter van de studies. Deze studenten hebben meer affiniteit met praktische beroepen en specifiek met uniformberoepen. Vanuit deze motivatie zijn de studenten een mbo-opleiding in de veiligheidssector gaan volgen.

Een van de studenten die vanuit de entreeopleiding is doorgestroomd is enkele jaren geleden naar Nederland gemigreerd en heeft hiervoor geen Nederlands onderwijs genoten; deze student heeft zodoende eerst een entreeopleiding moeten volgen.

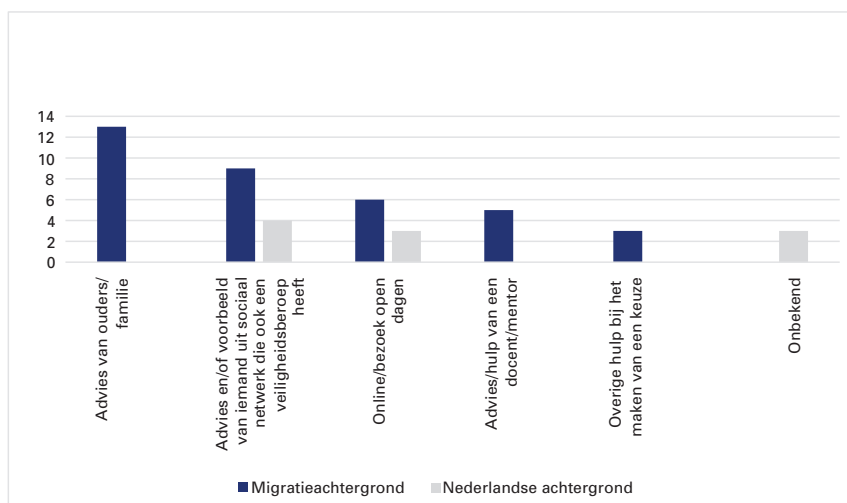
2.2 Hulpmiddelen en informatiebronnen bij het maken van een studiekeuze

Vmbo-leerlingen zijn doorgaans 15 of 16 jaar wanneer zij een keuze (moeten) maken voor een vervolgopleiding. Op deze leeftijd zijn de leerlingen verplicht om een vervolgopleiding te volgen. Jongeren zijn tot hun achttiende leerplichtig, tenzij zij voordat ze 18 jaar worden een startkwalificatie behalen. Een voltooide mbo-opleiding op niveau 2 geldt als startkwalificatie.

Tijdens de interviews is gevraagd naar de hulpmiddelen die de mbo-studenten hebben gebruikt om een keuze te maken voor een vervolgopleiding. Een open dag bezoeken, een beroepskeuzetest doen, maar ook advies inwinnen bij ouders of andere familieleden gelden als hulpmiddel om tot een keuze te komen. De studenten hebben daarnaast aangegeven – als ze gebruik hebben gemaakt van verschillende hulpmiddelen – welk hulpmiddel voor hen doorslaggevend was. Bij het maken van een studiekeuze hebben de studenten vijf verschillende soorten hulpmiddelen ingeschakeld, te weten:

- 1 Advies van ouders/familie
(13 studenten met een migratieachtergrond, 0 studenten met een Nederlandse achtergrond)

- 2 Advies en/of voorbeeld van iemand uit sociaal netwerk die ook een veiligheidsberoep heeft
(9 studenten met een migratieachtergrond, 4 studenten met een Nederlandse achtergrond)
- 3 Online/bezoek open dagen
(6 studenten met een migratieachtergrond, 3 studenten met een Nederlandse achtergrond)
- 4 Advies/hulp van een docent/mentor
(5 studenten met een migratieachtergrond, 0 studenten met een Nederlandse achtergrond)
- 5 Overige hulp bij het maken van een keuze
(3 studenten met een migratieachtergrond, 0 studenten met een Nederlandse achtergrond)



Figuur 1: Hulpmiddelen en informatiebronnen bij het maken van een studiekeuze

2.2.1 Advies van ouders/ familie

Uit de interviews maken we op dat vrijwel alle studenten hun studiekeuze hebben besproken met hun ouders en/of familieleden. Over het algemeen leggen de mbo-studenten een studierichting die zij zelf al voor ogen hebben, in dit geval een veiligheidsopleiding, aan ouders en/of familieleden voor met de

vraag of zij vinden dat dit een opleiding is die bij hen past. Ook gaan ouders mee naar open dagen en informatiebijeenkomsten. Andere familieleden, peers zoals zussen en broers, helpen vaak meer met praktische zaken, zoals het opzoeken van informatie over aanmeldingsprocedures bij opleidingen.

De respondenten benadrukken dat zij de mening van ouders en familieleden erg belangrijk vinden, maar dat zij vooral belang hechten aan de steun van familie bij het maken van hun studiekeuze. Op een enkeling na krijgen de studenten deze steun ook van hun ouders. De studenten vertellen dat ouders hun hebben meegegeven dat zij een opleiding moeten kiezen die zij zelf leuk vinden, en dat zij hen zullen ondersteunen bij welke keuze zij ook maken.

‘Mijn ouders hebben mij ook geholpen met het maken van een studie-keuze. Zij hebben mij vooral verteld wat bij mij past als persoon. Ze vonden beveiliging goed bij mij passen.’

Student Beveiliging, man, 17 jaar, Irakese achtergrond

2.2.2 Advies en/of voorbeeld van iemand uit sociaal netwerk met veiligheidsberoep

De jongeren hebben vaak kennisgemaakt met veiligheidsberoepen omdat zij iemand kennen die bijvoorbeeld beveiliging, agent of marinier is (geweest). Dat kan iemand uit de familie zijn, maar het kan ook een kennis of vriend zijn die werkzaam is in de branche of momenteel nog een opleiding volgt. Zij hebben (vaak van jongs af aan) verhalen meegekregen van het vak en zijn zo bekend geraakt met deze studierichting en praktijk.

‘Ik wilde van jongs af aan iets met beveiliging doen. Mijn opa was beveiliging op een vliegveld in Suriname. Beveiligers hadden daar meer bevoegdheden dan in Nederland, zoals het dragen van (zwarte) wapens. Dat vond ik erg tof. Verder zit een oom in de beveiliging en een andere oom is ex-militair van de Nederlandse landmacht.’

Student Beveiliging, man, 19 jaar, Surinaamse achtergrond

In de oriëntatiefase hebben oudere vrienden die al een veiligheidsopleiding doen de jongeren die nog voor de keuze staan geadviseerd om dezelfde opleiding te gaan volgen. Ook worden vrienden als informatiebron gebruikt om meer informatie in te winnen over de opleiding, de praktijk en de kansen op de arbeidsmarkt.

‘Ik heb voor beveiliging gekozen, omdat ik het wel bij mij vond passen. Ik vind het wel leuk om mensen aan te pakken. En mijn vrienden hebben mij overgehaald. Zij hebben ook beveiliging gedaan en hebben gezegd dat het een leuke opleiding is.’

Student Beveiliging, man, 17 jaar, Marokkaanse achtergrond

2.2.3 Online/Bezoek open dagen

Onder de geïnterviewden is er ook een kleine groep waarvoor een open dag een doorslaggevende factor is geweest in het keuzeprocess. Uit de analyse van de interviews komt naar voren dat deze studenten, meer dan de andere studenten, zelfstandig hun keuze hebben gemaakt. Soms was dit noodgedwongen, omdat de ouders niet de benodigde ondersteuning kunnen bieden, onder meer doordat zij de Nederlandse taal niet machtig zijn en/of niet veel weten van het onderwijslandschap in Nederland. Andere mbo-studenten kiezen er bewust voor om een studiekeuze te maken zonder beïnvloed te worden door meningen van anderen. Deze jongeren vinden het belangrijk dat zij intrinsiek een studiekeuze maken, zonder inmenging van familie of vrienden. De studenten zoeken informatie over opleidingen online op. Zij geven aan dat zij de weg hierin ook weten te vinden, en dat zij de informatie helder en duidelijk vonden. Ter aanvulling op de informatie die de jongeren op internet hebben gevonden, bezoeken zij (alleen of samen met een ouder) een open dag.

‘Ik ga me echt niet door iemand anders laten beïnvloeden, als ik het echt wil dan doe ik het gewoon.’

Student Beveiliging, man, 18 jaar, Antilliaanse achtergrond

2.2.4 Advies van docent/mentor

Een kleine groep mbo-studenten heeft aangegeven dat zij op de vmbo-school zijn geholpen door individuele docenten of mentoren bij het maken van een studiekeuze. Uit de verhalen van de respondenten blijkt dat de onderwijsprofessionals de jongeren op verschillende wijze hebben ondersteund; dit varieert van inspireren en informeren tot het helpen bij praktische zaken. De mbo-studenten leggen uit dat een docent hen heeft kunnen inspireren met een persoonlijk verhaal. Een student vertelt dat een docent tijdens een les vertelde dat

hij voorheen in het leger had gezeten en hoe dat voor hem was. Dit verhaal motiveerde de student om zelf ook een veiligheidsopleiding te kiezen. Andere studenten geven aan moeite te hebben gehad met het maken van een studiekeuze en dat mentoren hen daarbij hebben ondersteund. Een student vertelt dat zijn mentor een gesprek met hem is aangegaan waarbij hij de opties voor een vervolgopleiding aan hem voorlegde. Hij vertelde wat de opleidingen inhielden en welke beroepen je ermee kunt beoefenen. Een andere student wist niet goed waar hij moest beginnen met het opzoeken van informatie over vervolgopleidingen. Zijn mentor gaf hem vervolgens tips over websites waar goede informatie te vinden is over vervolgopleidingen. De studenten zelf hebben ook aangegeven dat de mentoren niet bij alle studenten in deze mate betrokken waren, maar alleen studenten die moeite hadden met het maken van een studiekeuze op deze wijze hebben ondersteund.

2.2.5 Overige hulp bij het maken van keuzes

Tot slot is een kleine groep geïnterviewden tot een studiekeuze gekomen met behulp van professionals buiten de onderwijsinstelling of met hulpmiddelen ter ondersteuning van een studiekeuze. Een mbo-student vertelt al in contact te staan met een welzijnsorganisatie. In de periode dat de student een vervolgopleiding moest kiezen, heeft de jongere dit met de professional besproken. Gezamenlijk hebben ze de interesses van de jongere in kaart gebracht en bekeken welke vervolgopleiding daarbij het beste past. Een andere student heeft een beroepskeuzetest gedaan tijdens de entreepopleiding (mbo-niveau 1).

‘Ik zat op mbo-niveau 1, omdat ik nog geen opleiding had gedaan in Irak. Daar heb ik een beroepstest gedaan. Daar kwam uit: beveiliging. Ik was daar eigenlijk best van geschrokken. Ik sport veel, dus ik had gedacht dat iets met sport eruit zou komen. Toen heb ik video’s gekeken van wat een beveiligiger doet en leek het mij wel leuk.’

Student Beveiliging, man, 17 jaar, Irakese achtergrond

Eén mbo-student heeft deelgenomen aan een zogenoemde Startklas. Deze klas is bedoeld om jongeren die een vmbo-opleiding hebben voltooid te helpen bij het kiezen van een vervolgstudie. Gedurende de Startklas is de jongere tot de conclusie gekomen dat hij een opleiding wil volgen in de veiligheidssector.

2.2.6 Studievoorblichting op het vmbo

De informatiebronnen van de jongeren met een migratieachtergrond bevinden zich vrijwel allemaal in het sociale netwerk. Dit is opvallend, omdat de meerderheid van de studenten aangeeft een vorm van studievoorblichting te hebben gehad gedurende de vmbo-opleiding. Slechts twee respondenten zeggen effectief gebruikgemaakt te hebben van de studievoorblichting die de vmbo-onderwijsinstelling heeft aangeboden (niet opgenomen in §2.2). Studenten vinden de studievoorblichting die hun op het vmbo geboden werd te beperkt. Voor hun gevoel is er binnen de opleiding niet voldoende aandacht besteed aan het maken van een keuze voor een vervolgstudie. Als er wel studievoorblichting werd geboden, bijvoorbeeld in de vorm van een banenmarkt of een sectorpresentatie (een werknemer uit een bepaalde sector geeft hierbij een presentatie over zijn of haar werk), vonden de jongeren de voorblichting te sturend. Naar hun mening werd hiermee niet het brede palet aan studiemogelijkheden voor vmbo-leerlingen inzichtelijk gemaakt.

‘Op het vmbo is ook een keer de decaan in de les gekomen om te praten over vervolgstudies. Voor mijn gevoel duurde dat vijf minuten. Ik vind juist dat je leerlingen goed moet ondersteunen bij het maken van een studiekeuze: straks kom je er pas na een half jaar achter dat die studie niets voor jou is. Dan heb je gelijk een half jaar weggegooid.’

Student Beveiliging, man, 16 jaar, Marokkaanse achtergrond

‘Op het vmbo heb ik geen voorblichting gehad over vervolgstudies of beroepen. Ik deed vmbo-kader en van daaruit heb je maar een paar keuzes, je wordt of timmerman of loodgieter of elektromonteur.’

Student HTV, man, 20 jaar, Turkse achtergrond

Binnen de studievoorblichtingsbijeenkomsten op de vmbo-scholen zijn jongeren (op de twee eerder genoemde jongeren na) niet geïnformeerd over veiligheidsberoepen in brede zin. De studenten hebben geen informatie gehad over bijvoorbeeld een beveiligingsopleiding of de Politieacademie. De mbo-studenten vinden dit een groot gemis. De jongeren geven aan dat zij overduidelijk interesse hebben in veiligheidsberoepen, maar doordat zij hier niet over zijn geïnformeerd op de vmbo-school, hebben zij dit via andere wegen moeten ontdekken.

De studenten die vanuit de havo ingestroomd zijn, zijn tijdens voorblichtingen op de middelbare school vooral gepusht om een hbo-opleiding te gaan

volgen. Dit terwijl er genoeg havisten zijn die meer interesse hebben in praktische beroepen, zoals bij de brandweer, politie en ambulance. De mogelijkheden om bij dit soort opleidingsrichtingen in te stromen, is binnen de voorlichting niet aan bod gekomen.

‘Vooral op de havo is het van: je moet naar het hbo. En als je het niet weet, dan moet je maar naar het vwo, dan kun je nog hoger komen. Dat was heel erg op mijn school en dat vond ik irritant. Ik heb mijn havo net gehaald en ik vond leren echt niet leuk. Dat heeft mijn interesse niet.’
Student HTV, vrouw, 19 jaar, Indische achtergrond

2.2.7 Verschillen en overeenkomsten tussen jongeren

Bij de analyse van de vragen over ‘hulpmiddelen’ valt op dat de mbo-studenten met een migratieachtergrond antwoorden hebben gegeven die overeenkomen met die van de mbo-studenten met een Nederlandse achtergrond; hun studiekeuzeproces en de hulpbronnen kennen veel overeenkomsten. Wanneer we kijken naar de hulpmiddelen die geïnterviewde studenten met een Nederlandse achtergrond gebruiken bij het maken van een keuze voor een vervolgstudie, zijn er naast overeenkomsten ook een aantal verschillen.

De belangrijkste overeenkomst is dat zowel studenten met een migratieachtergrond als studenten met een Nederlandse achtergrond zich bij het maken van een studiekeuze laten adviseren door mensen in hun sociale netwerk. Het opvallendste verschil is dat relatief veel studenten met een migratieachtergrond ouders of andere familieleden om hulp en/of advies vragen bij het maken van een studiekeuze, terwijl studenten met een Nederlandse achtergrond ouders en familieleden daar minder bij betrekken. Studenten met een Nederlandse achtergrond maken bij hun studiekeuze voornamelijk gebruik van advies van iemand in hun sociale netwerk die al een veiligheidsberoep heeft en door het bezoeken van open dagen.

‘De vriend van mijn zus heeft de interesse bij mij aangewakkerd. Hij heeft zelf ook beveiliging gestudeerd en sprak er regelmatig over in mijn aanwezigheid. Sindsdien wilde ik altijd de beveiliging in. Ik heb dan ook geen seconde getwijfeld om deze opleiding te kiezen.’
Student Beveiliging, man, 17 jaar, Nederlandse achtergrond

2.2.8 Duiding (ten opzichte van de literatuur)

De informatiebronnen van de jongeren met een migratieachtergrond bevinden zich vrijwel allemaal in het sociale netwerk. Dit is opvallend, omdat vanuit de literatuur vaak verondersteld wordt dat jongeren met een migratieachtergrond wel een (groot) sociaal netwerk hebben, maar dat dat niet functioneel is. Uit de verhalen van de geïnterviewden blijkt het tegenovergestelde. In eerste instantie is de rol van ouders en/of familie functioneler geworden ten opzichte van de beschreven situatie vanuit de literatuur. Uit de literatuur spreekt een beeld dat ouders met een migratieachtergrond hun kinderen (wegens een gebrek aan kennis) niet kunnen adviseren over studierichtingen en dat ze vaak sturend zijn in hun voorkeur voor kantoorfuncties. De respondenten binnen dit onderzoek geven echter aan wel bij hun ouders terecht te kunnen voor advies en dat hun ouders bovendien de keuze aan de leerling laten.

Dit verschil met de literatuur is mogelijk te verklaren vanuit het feit dat de jongeren inmiddels tot de tweede, derde of zelfs vierde generatie van migrantengroepen behoren. In de interviews is hier niet naar gevraagd, maar het is zeer waarschijnlijk dat de ouders van de jongeren met een Turkse, Marokkaanse, Antilliaanse of Surinaamse achtergrond in Nederland zijn geboren en Nederlands onderwijs hebben genoten. Dat ouders met een migratieachtergrond vaak laagopgeleid zijn en onvoldoende weet hebben van het Nederlandse onderwijslandschap hoeft bij deze generatie niet per se het geval te zijn.

Ook binnen het brede sociale netwerk blijkt er een ontwikkeling gaande. Vanuit de literatuur is bekend dat het brede sociale netwerk van jongeren met een migratieachtergrond (en zelfs specifieker: mbo'ers met een migratieachtergrond) in geringe mate een rol speelt bij het maken van een studiekeuze. In dit onderzoek geven negen van de 35 respondenten aan hun brede sociale netwerk te hebben benut, en wel in de zin dat zij dat als informatiebron hebben gebruikt. Dat is meer dan we op basis van de literatuur hadden verwacht.

De rol van individuele onderwijsprofessionals bij het maken van een studiekeuze zit binnen dit onderzoek meer op de lijn van eerder onderzoek van Klooster en anderen (2017), waaruit bleek dat vooral jongeren met laagopgeleide ouders en een migratieachtergrond hen zien als rolmodel. De respondenten geven binnen dit onderzoek aan dat docenten hen geholpen hebben bij het maken van een studiekeuze en/of hen voorzien hebben van de benodigde informatie. De geïnterviewden spreken ook in warme termen over de docent die hen verder heeft geholpen en zijn dankbaar voor de hulp. Mogelijk valt dit samen met een goede band met onderwijsprofessionals, of met een betere band in vergelijking met eerdere onderzoeken (naast het onderzoek van Klooster e.a., 2017).

Tot slot lijkt het bezoeken van open dagen aan populariteit te winnen bij jongeren met een migratieachtergrond. Vanuit de literatuur is bekend dat jongeren met een migratieachtergrond niet of nauwelijks gebruikmaken van open dagen om zich te oriënteren op een studiekeuze.⁷ Binnen dit onderzoek is er echter een kleine groep (circa 10 procent) die dat wel heeft gedaan. Het is onduidelijk wat hier de verklaring voor is.

2.3 Aantrekkelijke kenmerken van een mbo-veiligheidsopleiding

In de vorige paragraaf is beschreven wat doorslaggevende factoren zijn geweest in het keuzeproces van de geïnterviewde studenten. In deze paragraaf gaan we dieper in op de redenen waarom de jongeren met een migratieachtergrond specifiek gekozen hebben voor een mbo-veiligheidsopleiding. Welke kenmerken van een veiligheidsopleiding op mbo-niveau trokken de jongeren zodanig aan dat ze kozen voor deze opleiding?

De meerderheid van de studenten heeft weloverwogen gekozen voor deze mbo-opleiding (dit geldt ook voor studenten die jong zijn en een mbo-opleiding op niveau 2 volgen). Vaak hebben zij een duidelijk doel voor ogen dat zij met deze opleiding willen bereiken.

In totaal zijn er vijf kenmerken van een mbo-veiligheidsopleiding te destilleren die de jongeren met een migratieachtergrond hebben doen besluiten om voor deze opleiding te kiezen.

1 Veiligheidsopleiding als opstap naar politie of ander veiligheidsberoep

In totaal zijn er 18 respondenten met een migratieachtergrond die de veiligheidsopleiding enkel als een opstap zien naar een andere opleiding. Zeven van de 18 studenten hebben expliciet benoemd dat zij, na de huidige opleiding, willen instromen bij de Politieacademie. Deze studenten zijn niet direct ingestroomd bij de Politieacademie, omdat ze hier te jong voor waren.⁸ Anderen willen liever niet bij de Politieacademie instromen met een mbo-opleiding op niveau 2. Met dit niveau word je opgeleid tot surveillant,

7 O.a. Van Esch, Petit, Neuvel & Karsten (2011).

8 De politieacademie hanteert voor de functie van surveillant een minimumleeftijd van 17 jaar, voor agent geldt de minimumleeftijd van 18 jaar.

terwijl de meeste studenten agent willen worden. Onder de studenten bestaat de perceptie dat doorgroeien binnen de politie veel moeilijker is dan daarbuiten. Zij voltooien liever een gerelateerde opleiding op niveau 3 of 4 om later bij de Politieacademie in te stromen.

De overige elf studenten zien de huidige opleiding als opstap richting de politie of een andere veiligheidsopleiding, om vergelijkbare redenen als de bovenstaande. Een opleiding binnen de marechaussee wordt in dit kader het vaakst genoemd.

Onder de mbo-studenten met een Nederlandse achtergrond zien zeven van de tien studenten de huidige opleiding als opstap naar de politie.

2 Snel de arbeidsmarkt kunnen betreden

De beveiligersopleiding op niveau 2 biedt jongeren de mogelijkheid om binnen een à twee jaar de arbeidsmarkt te betreden. De mbo-studenten kunnen er nog voor kiezen om aansluitend een veiligheidsopleiding te volgen op niveau 3 of 4 (bijvoorbeeld Coördinator Beveiliging of HTV), maar in principe is het behalen van een diploma op niveau 2 voldoende om de arbeidsmarkt te kunnen betreden als opgeleid beveiligder.

Juist dit kenmerk van de mbo-opleiding Beveiligder vinden zeven studenten met een migratieachtergrond interessant. Deze groep van zeven respondenten volgt momenteel een beveiligersopleiding op niveau 2 en is van plan om na de opleiding direct de arbeidsmarkt te betreden. Andere mbo-opleidingen bieden eveneens de mogelijkheid om binnen een kort tijdsbestek een opleiding te voltooien, om vervolgens de arbeidsmarkt te betreden. Dit kenmerk heeft niet per se te maken met de specifieke keuze voor een veiligheidsopleiding, maar meer met de keuze voor een mbo-opleiding op niveau 2.

3 Een uitdagend beroep

Een kantoorbaan met werktijden van negen uur 's ochtends tot vijf uur 's middags ziet een groep van vijf studenten met een migratieachtergrond niet zitten. Zij geven aan dat zij graag buiten werken, nieuwe mensen ontmoeten en wisselende werktijden hebben. Daarnaast lijkt hun een veiligheidsberoep spannend en uitdagend. Juist omdat de stu-

denten in gevaarlijke situaties terecht kunnen komen die zij vervolgens moeten oplossen.

Twee studenten met een Nederlandse achtergrond geven aan dat zij eveneens voor een mbo-veiligheidsopleiding hebben gekozen vanwege het uitdagende karakter van de functie die zij na de opleiding kunnen vervullen. De onderwijsprofessionals die wij voor dit onderzoek hebben gesproken benadrukken vooral dit punt. Jongeren (met een migratieachtergrond) kiezen volgens hen voor een veiligheidsopleiding omdat dat hun spannend lijkt.

4 Een sportief beroep

Twee respondenten met een migratieachtergrond en slechts één student met een Nederlandse achtergrond hebben aangegeven een veiligheidsopleiding te hebben gekozen omdat zij graag een sportief beroep willen uitoefenen. Privé doen de studenten veel aan sport en hebben zij een grote affiniteit met sport en bewegen. Zij zijn ervan overtuigd dat het noodzakelijk is om sportief te zijn, wil je een veiligheidsberoep uitoefenen. Daarnaast denken zij dat je in die functie veel moet bewegen.

5 Baangarantie

Volgens twee respondenten met een migratieachtergrond is de vraag naar beveiligers op de arbeidsmarkt groot. Zij zijn ervan overtuigd dat veel bedrijven behoefte hebben aan beveiligers. Deze studenten volgen momenteel een mbo-opleiding Beveiliging op niveau 2 en hebben deze

Tabel 3: Aantrekkelijke kenmerken huidige veiligheidsopleiding

	Migratieachtergrond	Nederlandse achtergrond
Kan als opstap naar een ander veiligheidsberoep dienen (mogelijk ook politie)	11	0
Kan specifiek als opstap naar de politie dienen	7	7
Kan snel de arbeidsmarkt betreden	7	0
Het is een uitdagend beroep	5	2
Het is een sportief beroep	2	1
Het biedt baangarantie	2	0
Onduidelijk	1	0
Totaal	35	10

opleidingsrichting gekozen omdat zij verwachten dat zij na het voltooien van de opleiding snel een baan zullen vinden. Dit kenmerk heeft raakvlakken met de mogelijkheid om snel de arbeidsmarkt te kunnen betreden. De studenten gaan hier alleen nog een stapje verder, in die zin dat ze niet alleen weten dat ze snel de opleiding kunnen voltooien en daardoor kunnen werken, maar ook dat er veel vacatures zijn binnen de beveiliging.

Onderwijsprofessionals wijzen erop dat sommige studenten deze opleiding zien als een laatste kans om een opleiding af te ronden. Deze groep studenten heeft hiervoor al verschillende opleidingen gevolgd, zonder deze af te ronden. Zij refereren hierbij hoofdzakelijk aan de jongeren die wat ouder zijn, zoals beschreven in paragraaf 2.1.

Tot slot kunnen niet alle mbo-studenten altijd even goed verwoorden waarom zij specifiek voor deze opleiding hebben gekozen. Vooral studenten op niveau 2 en studenten die nog relatief jong zijn (16 à 17 jaar) lijken niet altijd even goed te hebben nagedacht over de studiekeuze.

Interviewer: ‘Waarom heb je gekozen voor deze opleiding?’

‘Gewoon, ik heb jarenlang niets gedaan. Ik doe aan kickboksen en mijn docent daar adviseerde mij om een studie te beginnen. Eigenlijk heb ik daar niet echt behoefte aan, omdat ik al genoeg geld verdien met mijn koeriersbedrijf. Maar je moet wel een diploma op zak hebben, je weet maar nooit wat de toekomst brengt.’

Student Beveiliging, man, 23 jaar, Turkse achtergrond

Interviewer: ‘Wat vind je dan leuk aan deze opleiding?’

‘Ik weet niet, mevrouw. Misschien... mensen aanspreken op wat ze wel en niet kunnen doen?’

Student Beveiliging, man, 16 jaar, Turkse achtergrond

2.3.1 Verschillen/overeenkomsten tussen jongeren

We hebben geen duidelijke verschillen gevonden tussen studenten met verschillende migratieachtergronden als het gaat om de zogenoemde *pullfactoren* voor een mbo-veiligheidsopleiding. Er zijn echter wel verschillen tussen studenten met een migratieachtergrond en studenten met een Nederlandse achtergrond.

Van de mbo-studenten met een migratieachtergrond volgen zeven van de 35 studenten specifiek een veiligheidsopleiding omdat zij dat zien als een opstap naar de Politieacademie. Van de mbo-studenten met een Nederlandse achtergrond zijn dat er zeven van de tien. Hoewel de aantallen gelijk zijn, zijn er naar verhouding meer studenten met een Nederlandse achtergrond die specifiek gefocust op de Politieacademie een mbo-veiligheidsopleiding doen. De studenten met een Nederlandse achtergrond lijken aan het begin van hun onderwijs carrière te staan en daardoor niet geïnteresseerd te zijn in de baan-kansen als beveiliging en de mogelijkheid om snel de arbeidsmarkt te betreden. De meerderheid van de studenten ziet de huidige opleiding niet als een eindstation, maar als een opstap naar iets anders (in dit geval de Politieacademie).

2.3.2 Duiding (ten opzichte van de literatuur)

De aantrekkelijke kenmerken van een mbo-veiligheidsopleiding die de jongeren met een migratieachtergrond zien, komen deels overeen met de factoren die jongeren met een migratieachtergrond in het algemeen belangrijk vinden bij een kiezen van een opleiding. Afwijkend is dat geen enkele respondent zegt de huidige opleiding gekozen te hebben in verband met status, aanzien en/of financieel gewin, terwijl vanuit de literatuur dit wel als een belangrijke drijfveer wordt beschreven voor jongeren met een migratieachtergrond. De redenen waarom de jongeren voor de huidige opleiding hebben gekozen, hangen meer samen met persoonlijke voorkeuren en interesses en vrij weinig met de uitstraling naar buiten toe. Voorbeelden daarvan zijn dat de jongeren aangeven een sportief en/of uitdagend beroep te willen, omdat dit aansluit bij hun karakter en persoonlijke interesses.

Omdat een flink aantal studenten de huidige opleiding heeft gekozen als opstap naar een ander veiligheidsberoep, is het ook mogelijk dat de jongeren geen status of aanzien toekennen aan het beroep van beveiliging of handhaver, maar wel aan het beroep van het eindstation. Dat kan bijvoorbeeld een baan zijn bij de marechaussee of de politie.

Werken bij de politie?

3.1 Beeld van de politie

3.1.1 Meerderheid mbo-studenten beveiliging en HTV denkt positief over de politie

Om een beeld te krijgen van de factoren en overwegingen die een rol spelen bij een eventuele keuze voor een politieopleiding is aan de studenten onder meer gevraagd hoe zij denken over de politie. De meerderheid van de geïnterviewden geeft aan een positief beeld te hebben van de politie (28 van de 35 studenten met een migratieachtergrond en alle studenten met een Nederlandse achtergrond). Uit de analyse van de interviews met deze studenten maken wij op dat studenten unaniem van mening zijn dat de politie een belangrijke veiligheids-taak heeft. Gevraagd naar de ervaringen met de politie, geeft de meerderheid aan nooit iets negatiefs te hebben meegemaakt.

‘De politie is niet slecht, ze doen gewoon hun werk. Dat moeten mensen accepteren. Sommigen gaan schelden als ze een boete krijgen, maar ik denk dan: dan zullen ze die boete wel verdiend hebben.’

Student Coördinator Beveiliging, man, 19 jaar, Surinaamse achtergrond

‘Als de politie er niet zou zijn, zou het een grote bende zijn op straat. Stel je voor: je komt in een ruzie terecht en je voelt je onveilig, dan bel je 112.’

Student Beveiliging, man, 19 jaar, Surinaamse achtergrond

‘Ik vind dat je de politie niet als vijand moet zien. Maar meer als broers, mensen die jou willen helpen. Kijk, als jij een boete krijgt omdat je tijdens het autorijden zat te bellen, uiteindelijk leer je daar alleen maar van.’

Student Beveiliging, man, 22 jaar, Turkse achtergrond

Dat de politie onder jongeren met een migratieachtergrond een negatief imago heeft, wordt herkend (meer hierover in §3.3.1), maar de meerderheid vindt dit onterecht. De 28 studenten beveiliging en HTV vinden dat de politie simpelweg haar werk doet. Zij vinden: als de politie hard moeten optreden, dan zal die persoon het wel over zichzelf hebben afgeroepen. De studenten weten wel voorbeelden te noemen van etnisch profileren, maar geloven niet dat er sprake is van structureel en institutioneel racisme en discriminatie op basis van etnische achtergrond binnen het politieapparaat, in tegenstelling tot het beeld dat in de omgeving van de jongeren heerst. Een groep van zeven studenten geeft zelfs aan dat zij zich ergeren aan de manier waarop etnisch profileren in de omgeving en in de media wordt misbruikt.

‘Je hoort ook wel verhalen dat buitenlanders die in een dure auto rijden, worden aangehouden door de politie. In RTL Late Night is de politie ook geweest om een debat te voeren. Ik heb dat gecheckt. Ze kunnen er niks aan doen, ze moeten gewoon controleren. Ik zal het zelf ook doen. Als iemand in een dure auto rijdt, moet je dat gewoon checken. Ik denk niet dat de politie racistisch is.’

Student Beveiliging, man, 17 jaar, Irakese achtergrond

‘Als een getinte jongen wordt aangehouden door de politie en er zijn jongeren omheen, dan is het meteen racistisch. Maakt niet uit, al heeft die jongen iemand vermoord, het is meteen racistisch. Ze hebben hun mening al klaar, het maakt niet uit.’

Student HTV, man, 17 jaar, Irakese achtergrond

De studenten brengen hier wel de nuance in aan dat zij zeker geloven dat er politiemensen zijn die burgers met een migratieachtergrond benadelen en anders behandelen, maar dat zij niet geloven dat dit geldt voor alle politiemensen.

3.1.2 *Negatief beeld van de politie door ervaring en/of media*

Een kleinere groep van zeven studenten met een migratieachtergrond geeft aan geen positief beeld van de politie te hebben. Hierbij zijn er geen opvallende verschillen tussen etnische groepen met een migrantenachtergrond. De redenen *waarom* de respondenten een slecht beeld van de politie hebben, verschillen wel. Vooral studenten met een Marokkaanse achtergrond geven aan zelf een

negatieve ervaring te hebben gehad met de politie en dat dit hun beeld van de politie heeft gevormd. Een enkeling heeft zelfs tijdens de huidige mbo-veiligheidsopleiding een vervelende ervaring opgedaan met medestudenten die aangeven graag bij de politie te willen werken.

‘Ik weet niet, agenten willen laten zien dat ze hoger zijn dan ik, of zo? Misschien zien ze mij als tuig? (...) Laatst had ik afgesproken met een jongen, maar ik wist niet precies waar hij woonde dus ik zei tegen hem: ik wacht bij de rotonde. Maar het was een redelijk witte buurt. Toen zag ik een politieauto voorbijrijden. Hij wilde een heel andere kant op gaan, maar toen hij mij zag, keerde hij om en kwam hij naar mij toe. Hij zei: “Je bent verdacht van inbraak.” Hij zei het ook gelijk in zijn portofoon: “Verdachte gesignaleerd, Marokkaanse jongen, zwart haar.” Ik vertelde wat ik daar kwam doen, maar hij geloofde mij niet. Even later kwam die andere jongen aangelopen. Toen merkte die agent dat mijn verhaal klopte. Toen moest ik opeens weg. Hij zei: “Als ik jou hier nog eens zie...”’
Student Beveiliging, man, 17 jaar, Marokkaanse achtergrond

‘Sommige van die gasten [politieagenten] zijn zo agressief dat je gewoon het idee hebt dat ze vroeger zijn gepest en nu aan het afreageren zijn. Ik merk het ook in de klas. De jongens die bij de politie willen zijn allemaal racistisch. Dan zeggen ze gewoon in de klas: “We willen bij de politie, want we willen alle Marokkanen aanpakken.” Dat doet je wel wat, als je dat hoort. Dan denk je: ja, is dit nou de toekomst? Ik denk juist dat je bij de politie zou moeten willen om mensen te helpen, niet om kwaad te doen.’
Student Beveiliging, man, 18 jaar, Marokkaanse achtergrond

Verschillende geïnterviewden met een Turkse achtergrond zijn eveneens negatief over de politie. Opvallend is dat zij niet spreken over negatieve ervaringen die zij zelf hebben meegemaakt, maar het beeld baseren op aannames over de interne organisatie van de politie. Zij hekelen het overwegend witte korps en denken dat burgers met een migratieachtergrond structureel worden benadeeld binnen de organisatie, beïnvloed door berichtgeving in de *mainstream* en sociale media. Deze denkwijze gaat bij deze specifieke groep studenten gepaard met een sterk wantrouwen richting de Nederlandse samenleving en een grote focus op het land van herkomst, Turkije.

‘Ik moet zeggen, als buitenlander kom je niet omhoog. Eigen volk eerst, dat snap ik wel. In Turkije gaat dat ook zo. Als je ergens komt, dan wordt het je niet gegund. Is ook zo bij politie, denk ik.’

Student Beveiliging, 23 jaar, Turkse achtergrond

3.2 Beelden van werken bij de politie

3.2.1 Mbo-studenten beveiliging en HTV zien baan bij de politie als aantrekkelijk

Eerder werd duidelijk dat de meerderheid van de mbo-studenten met een migratieachtergrond een positief beeld heeft van de politie (28 studenten van de 35). Positieve ervaringen met de politie (wijkagent) hebben hier een belangrijke rol in gespeeld. Maar liefst 26 mbo-studenten met een migratieachtergrond willen bij de politie werken of zien de politie als een potentiële werkgever. In paragraaf 2.3 werd duidelijk dat 18 mbo-studenten met een migratieachtergrond een veiligheidsopleiding hebben gekozen, omdat zij vervolgens willen instromen bij de Politieacademie of een andere veiligheidsopleiding (de marechaussee is in deze context vaak genoemd). Zeven van hen benoemen expliciet voor een mbo-veiligheidsopleiding te hebben gekozen om te kunnen instromen bij de Politieacademie. Dit betekent dat acht mbo-studenten met een migratieachtergrond met andere intenties begonnen zijn aan een veiligheidsopleiding, maar de politie evenwel zien als een potentiële werkgever.

3.2.2 Aansprekende taken en functies van een baan bij de politie

De studenten met een migratieachtergrond die de politie zien als potentiële werkgever, benoemen ook enkele taken en functies van een baan bij de politie die zij als aantrekkelijk ervaren.

1 Mensen kunnen helpen

‘Ik wil graag mensen op straat helpen, problemen oplossen.’

Student HTV, vrouw, 18 jaar, Marokkaanse achtergrond

2 Voor de veiligheid van burgers kunnen zorgen

‘Het leuke aan agent zijn lijkt mij dat je kunt zorgen voor de veiligheid van mensen. Voor iedereen, zwart, wit, maakt niet uit. Ook voor je eigen familie kun je zorgen dat Nederland veiliger wordt. Een beter land.’

Student Beveiligers, man, 22 jaar, Turkse achtergrond

Ook benoemen de studenten redenen waarom werken bij de politie interessanter is dan werken in bijvoorbeeld de particuliere veiligheidsbranche.

3 Als agent heb je meer bevoegdheden dan als beveiligers

‘Het grootste verschil tussen politieagenten en beveiligers is het feit dat de politie kan aanhouden en beveiligers niet. Als politie heb je meer bevoegdheden, dit vind ik leuker.’

Student Beveiligers, man, 22 jaar, Turkse achtergrond

4 Als agent geniet je meer status dan als beveiligers (vanwege het uniform)

‘Voor mij spreekt ook het uniform aan. Het geeft ook een soort van status. Ik denk wel dat op het moment dat ik agent ben en het uniform aan kan, dat ik denk: ah, eindelijk.’

Student Beveiligers, man, 16 jaar, Marokkaanse achtergrond

Andere redenen die door een enkele student genoemd zijn: als politieagent kan ik een positief beeld geven van moslims en binnen de politie zijn er veel doorgroeimogelijkheden.

De student die graag een positief beeld wil geven van moslims, hoopt dat zodra burgers met een Nederlandse achtergrond hem persoonlijk ervaren als een goede en adequate politieman die toevallig ook nog moslim is, dit hun beeld over moslims in positieve zin bijstelt.

De student die de doorgroeimogelijkheden binnen de politie prijst, roemt vooral de diversiteit aan functies binnen het politieapparaat.

‘Ook het feit dat je binnen de politie kunt klimmen, van surveillant naar agent, hoofdagent of zelfs commandant. Dat vind ik leuk.’

Student Beveiliger, man, 19 jaar, Surinaamse achtergrond

3.3 Belemmerende, beschermende en pullfactoren voor een baan bij de politie

Naast studenten met een migratieachtergrond die de politie zien als een potentiële werkgever, zijn er ook studenten die liever niet bij de politie willen werken (negen respondenten). Op basis van de beweegredenen die zij hebben aangegeven kunnen we enkele belemmerende factoren aangeven voor het al dan niet kiezen voor de politie. Daarnaast komen ook uit de verhalen van de studenten die wel bij de politie willen werken enkele belemmerende factoren naar voren. In deze paragraaf zullen wij eerst de belemmerende factoren beschrijven. Vervolgens gaan wij wat dieper in op beschermende en pullfactoren bij de studenten om wel voor de politie te kiezen.

3.3.1 Belemmerende factoren

Van de negen respondenten die aangeven liever niet bij de politie te willen werken, ligt dat voor zeven respondenten aan hun negatieve beeldvorming van de politie. De rode draad in het beeld dat studenten met een migratieachtergrond hebben van de politie, is het negatieve imago wat betreft diversiteit en discriminatie. Dit negatieve imago wordt versterkt en in stand gehouden door eigen ervaringen van de studenten of door geluiden uit de directe omgeving.

1 Negatieve persoonlijke ervaringen met de politie (rondom discriminatie) van de mbo-studenten

In paragraaf 3.1.2 staan enkele voorbeelden van negatieve ervaringen die de studenten hebben gehad. Bijna alle negatieve ervaringen hebben een relatie met discriminatie op basis van etnische achtergrond. Deze ervaringen hebben dermate veel impact dat het beeld dat mbo-studenten van de politie hebben niet bijgesteld kan worden als daar niet iets anders (een positieve ervaring) tegenover staat.

2 De politie heeft een negatief imago bij peers

De meerderheid van de geïnterviewden met een migratieachtergrond geeft aan zelf positief te denken over de politie. Tegelijkertijd zien zij in hun omgeving dat de politie bij veel andere jongeren met een migratieachtergrond een negatief imago heeft. Van de 35 studenten met een migratieachtergrond hebben 18 studenten dit expliciet aangegeven. Van de studenten met een Nederlandse achtergrond heeft niemand aangegeven dat vrienden negatief over de politie denken. Wel benadrukken zij dat er sprake is van grapjes en plagerijen wanneer de ambities voor een carrière bij de politie ter sprake komen.

De mbo-studenten met een migratieachtergrond die zelf een positief beeld hebben van de politie stellen dat zij zich niet laten beïnvloeden door negatieve verhalen en geluiden uit de vriendenkring, maar zij vinden het wel jammer dat peers een negatief beeld hebben van hun mogelijk toekomstige werkgever. Zij stellen dat beide partijen (zowel de politie zelf als de jongeren met een migratieachtergrond) het negatieve imago in stand houden. Juist omdat deze studenten de politie een warm hart toedragen, vinden zij dat de politie enkele verbeteringen moet doorvoeren. Zij zijn van mening dat als de politie een handreiking doet, de jongeren vanzelf bijdraaien (zie bijlage 2).

‘De politie heeft een slecht imago onder jongeren met een migratieachtergrond. De politie heeft daar een grote rol in. Bijvoorbeeld etnisch profileren. Het is niet terecht dat jongeren enkel op basis van hun uiterlijk staande worden gehouden en eerder verdacht zijn van criminele daden. Dat doet het beeld van de politie niet goed. Dit moet eerst worden weggenomen om van de politie een aantrekkelijke werkgever te maken.’

Student Beveiliging, man, 22 jaar, Surinaamse achtergrond

Opvallend is dat slechts één student met een migratieachtergrond bij de politie zou willen werken, maar dat uit angst voor reacties van anderen niet heeft gedaan.

‘Ik kan het niet doen, omdat je dan als een verrader wordt gezien in je omgeving. Jongeren haten de politie. Als je voor ze werkt, lijkt het alsof je de vijand steunt. Familie en vrienden zullen dit als verraad zien.’

Student Beveiliging, man, 21 jaar, Marokkaanse achtergrond

3 (Sociale) media en popcultuur: hype om de politie te haten

Sociale media spelen een grote rol in het leven van jongeren en de studenten vinden dat de politie op sociale media vooral negatief wordt afgeschilderd. Zij doelen hierbij op filmpjes die op sociale media verschijnen van politiemensen die buitensporig geweld zouden gebruiken of doen aan etnisch profileren.

‘Je ziet veel dingen op Facebook, video’s en zo waarin mensen met een migratieachtergrond anders worden behandeld. Er worden veel verhalen geschetst. Het kan wel voorkomen, maar wordt erg uitvergroot waardoor mensen erin gaan geloven.’

Student Beveiliging, man, 18 jaar, Antilliaanse achtergrond

Ook onderwijsprofessionals bevestigen dat jongeren een negatieve associatie krijgen met (werken voor) de politie door berichten en filmpjes op sociale media. Volgens hen is de invloed van sociale media op jongeren groot, en wordt het negatieve imago van de politie zo in stand gehouden. Enkele respondenten verwijten personen uit de popcultuur in te springen op de hype om de politie slecht af te schilderen en te ‘haten’. Zij benadrukken dat juist zij veel invloed (kunnen) uitoefenen op jongeren.

‘Er zijn zeker jongeren die de politie zien als de vijand. Dat komt door thuis, door muziek van bijvoorbeeld Boef. Ze krijgen dan het idee: de politie haat ons.’

Student Beveiliging, man, 16 jaar, Marokkaanse achtergrond

‘Die vlogger uit Zaandam scheldt de politie uit, Boef ook. Jongeren denken dan dat zij dat ook moeten en kunnen doen.’

Student Beveiliging, man, 16 jaar, Turkse achtergrond

De studenten vinden dat de politie zich te vaak in stilzwijgen hult en te weinig uitleg geeft over haar handelen. Het optreden van de politie in RTL Late Night over etnisch profileren wordt door de jongeren geprezen, omdat zij eindelijk de kant van de politie hoorden en tegelijkertijd een helder beeld kregen van etnisch profileren.⁹

9 In deze aflevering, uitgezonden op 6 september 2016, gaven plaatsvervangend korpschef Ruud Bik en wijkagent Dwight van de Vijver uitleg over etnisch profileren. http://www.rtlatenight.nl/item/3013/rtl_late_night_aflevering_152

Naast de factoren die te maken hebben met het negatieve imago van de politie, noemen de studenten ook praktische zaken die hen ervan weerhouden om te kiezen voor een carrière bij de politie.

4 *Aard van het werk: te gevaarlijk*

De studenten vinden het bijvoorbeeld niet fijn om met vuurwapens om te gaan, of willen liefst zo ver mogelijk van de wereld van criminaliteit wegblijven. Zij willen zichzelf niet in gevaar brengen.

5 *Lange studieroute voor een functie binnen de politie*

Sommige studenten geven aan dat ze in principe wel een baan bij de politie ambiëren, maar vinden dat zij lang moeten studeren voordat ze de functie binnen de politie kunnen vervullen die zij voor ogen hebben. Deze mbo-studenten hebben een voorkeur voor een korte opleiding, omdat ze dan snel kunnen starten op de arbeidsmarkt.

6 *Doorgroeien binnen de politie duurt te lang*

Sommige studenten zijn van mening dat doorgroeien binnen de politie moeizaam verloopt of heel lang duurt. Om deze reden willen ze bij voorbaat niet bij de politie werken. Een mbo-student wil om deze reden eerder bij Defensie werken omdat hij denkt dat doorgroeien daar gemakkelijker verloopt.

‘Alleen al als je wijkagent wilt worden, moet je eerst vijf jaar hoofdagent zijn. Dan moet je weer een opleiding gaan volgen tot wijkagent. De doorgroeimogelijkheden zijn gewoon beperkt, of ja, het duurt heel lang. In het begin word je gewoon kort gehouden.’

Student HTV, man, 20 jaar, Turkse achtergrond

7 Veel kantoorwerk

Enkele studenten denken dat je als politieman veel te maken krijgt met administratieve taken. Deze taken zijn voor beveiligers minimaal. De studenten kiezen om deze reden liever voor een carrière als beveiligers dan voor een carrière als politieman.

3.3.2 Beschermende factoren

Familie en gezin: steun en keuzevrijheid

Uit de analyse van de interviews met de studenten werd duidelijk dat de relatie met ouders en andere familieleden een belangrijke beschermende factor kan zijn bij het maken van een studiekeuze en specifiek bij het kiezen voor de politie.

De studenten met een migratieachtergrond geven aan dat zij (veel) steun ervaren van hun ouders bij het maken van een studiekeuze, ook als ouders niet (kunnen) adviseren. De studenten vertellen dat zij van hun ouders de boodschap hebben ontvangen dat zij vrij zijn in het maken van een studiekeuze en dat de ouders hun kind zullen ondersteunen bij welke beslissing dan ook. Op één uitzondering na staan de ouders achter de keuze voor een veiligheidsopleiding, maar ook achter een eventuele keuze voor de politie. Er zijn ouders die dit zelfs aanmoedigen.

‘Mijn moeder wil dat ik bij de politie zou gaan. Ze vindt dat mooi, de politie. (...) Een vriend van mijn vader zit ook bij de politie. Hij heeft echt een voorbeeldfunctie in onze stad. Mijn moeder zegt dat ook altijd: “Kijk, als je leert, kun je net zoals hij worden.” Mijn moeder doet dat nu nog steeds. Maar die persoon wil ik ook voor andere jongeren zijn.’

Student Beveiligers, man, 16 jaar, Turkse achtergrond

Slechts één student vertelt weerstand tegenover de politie te ervaren binnen het gezin.

‘Mijn moeder en vriendin zijn bang voor mij, als ik straks een agent word met een donkere huidskleur. Juist voor discriminatie binnen de politie. Maar ook omdat ze zich zorgen maken om mijn veiligheid, het is ook gevaarlijk werk.’

Student Coördinator Beveiliging, man, 18 jaar, Antilliaanse achtergrond

Meerdere respondenten vertellen daarnaast dat ouders en andere familieleden zich wel zorgen maken over de gevaren waaraan zij mogelijk blootgesteld worden binnen de politie. Desondanks respecteren zij de keuze van de mbo-student, mocht hij of zij toch voor de politie kiezen.

De kracht van de wijkagent

Een analyse van de interviews laat zien dat de geïnterviewde mbo-studenten die een positief beeld hebben van (werken bij) de politie dit mede baseren op hun eigen ervaring met de politie. Bij degenen die positief over de politie denken, is dit beeld vaak ontstaan naar aanleiding van positief contact met een wijkagent. De betreffende jongeren hebben op dit moment of in het verleden contact gehad met een wijkagent en hebben dit als prettig ervaren. Vaak is het contact met de wijkagent het eerste contact dat jongeren met de politie hebben, dit geeft meteen een eerste indruk.

Opvallend is dat alle studenten die aangeven dat zij in het verleden positieve ervaringen hebben gehad met een wijkagent, op dit moment nog steeds positief denken over (werken bij) de politie. Dit betekent overigens niet dat deze studenten geen negatieve beelden kennen van de politie, ook zij kennen negatieve berichten uit sociale media en de eigen omgeving (zoals te lezen is in §3.3.1). Maar uit de interviews kwam sterk naar voren dat persoonlijke positieve ervaringen met een vertrouwde wijkagent door deze studenten werden gebruikt als nuancering wanneer zij een vervelende ervaring hadden met een andere agent.

Uit de verhalen van verschillende studenten blijkt ook dat zij de outreachende aanpak van met name wijkagenten waarderen. De studenten kunnen andere politiemensen soms als hard, bot en afstandelijk (zie ook bijlage 2) ervaren. De manier waarop de wijkagenten toenadering zoeken, staat voor de studenten in schril contrast daarmee.

‘Vroeger had ik veel contact met een wijkagent, zo’n lieve vrouw. Zij was echt goed. (...) Ik ben ook vaak gematst door de politie. Ik ben staande gehouden in de stad, ik belde in de auto. Toen mocht ik toch doorrijden. Het is gewoon jammer dat die anderen ertussen zitten.’

Student Beveiliging, vrouw, 20 jaar, Turkse achtergrond

‘Ik heb een mooie ervaring met de wijkagent. Toen ik in deze wijk kwam wonen, kwam de wijkagent naar mijn huis om mij te verwelkomen. We gingen in gesprek en dronken samen koffie. Dat kweekt al direct vertrouwen. De politie moet dit vaker doen. Zo weet je dat je kan vertrouwen op de politie en dat ze niet tegen je zijn. Hiermee verdien je ook veel respect.’
Student Beveiliging, vrouw, 25 jaar, Turkse achtergrond

Uit verschillende interviews komt naar voren dat de interesse voor politiewerk is ontstaan of aangewakkerd door ervaringen met een wijkagent die jongeren als prettig en soms zelfs ondersteunend hebben ervaren. In sommige gevallen heeft een wijkagent zelfs een rol gehad in het enthousiasmeren, informeren en ondersteunen bij het zetten van de eerste stappen naar de politieopleiding.

‘Mijn ouders zijn gescheiden toen ik nog heel jong was. Mijn moeder moest altijd tot laat werken en mijn vader verhuisde terug naar Marokko. We waren dus veel alleen. Mijn broers gingen het verkeerde pad op en belandden in de gevangenis. Inmiddels hebben zij nu wel hun leven gebeterd, maar omdat er binnen ons gezin veel problemen waren, had ik goed contact met de wijkagent. Toen ik eraan begon te denken om een politieopleiding te doen, heb ik de wijkagent gevraagd of ik een keer mee mocht rijden. Dat heb ik zo’n drie of vier keer gedaan. Ook heeft de wijkagent mij meer verteld over de screening, dat ze bijvoorbeeld naar jou kijken, maar ook naar je familie.’
Student Beveiliging, man, 16 jaar, Marokkaanse achtergrond

3.3.3 Verschillen en overeenkomsten tussen jongeren

Tussen de verschillende etnische groepen van jongeren met een migratieachtergrond zijn er onderling geen duidelijke verschillen. Een bepaalde etnische groep is niet over- of ondervertegenwoordigd bij de jongeren die een positief beeld hebben van de politie of bij hen die een negatief beeld hebben. Ook is er geen verschil in de factoren (belemmerend, beschermend of pull-) die de verschillende etnische groepen hebben benoemd.

Wel is er verschil tussen jongeren met een migratieachtergrond en jongeren met een Nederlandse achtergrond. Alle jongeren met een Nederlandse achtergrond hebben een positief beeld van de politie en zeven van de tien studenten zien de politie als een potentiële werkgever. In tegenstelling tot jongeren met

een migratieachtergrond, dragen zij nauwelijks belemmerende factoren gaan. Slechts twee respondenten gaven een belemmerende factor aan, te weten: 1) de politie heeft een negatief imago bij peers en 2) doorgroeien binnen de politie duurt te lang. Dit zijn tevens factoren die ook door de jongeren met een migratieachtergrond genoemd werden.

De meeste jongeren met een Nederlandse achtergrond zeggen dat zij al van jongs af aan bij de politie willen werken en dragen daar geen overduidelijke redenen voor aan. De jongeren die daar wel uitspraken over hebben gedaan, zeggen graag mensen te willen helpen. Slechts één respondent vindt het aanzien dat een politiemans heeft interessant. Status speelt een beduidend kleinere rol bij studenten met een Nederlandse achtergrond.

3.3.4 Duiding (ten opzichte van de literatuur)

Een van de belangrijkste verschillen met de literatuur is de attitude van jongeren met een migratieachtergrond tegenover (werken bij) de politie. Terwijl in eerder onderzoek meer dan de helft van de jongeren met een migratieachtergrond aangaf geen interesse te hebben in een baan bij de politie, geeft driekwart van de geïnterviewden van dit onderzoek aan dit wel te ambiëren of ten minste te overwegen. Voor dit opvallende verschil zien wij vier mogelijke verklaringen (die ook met elkaar kunnen samenhangen).

Ten eerste zijn binnen dit onderzoek jongeren bevestigd die al voor een veiligheidsopleiding hebben gekozen en zodoende al affiniteit hebben met veiligheidsberoepen.

Ten tweede zijn binnen dit onderzoek relatief jonge studenten geïnterviewd die nog aan het begin van hun schoolcarrière staan. Bij eerder onderzoek naar de interesse in werken bij de politie (Motivaction, 2016) werd de focus gelegd op een oudere doelgroep, die deels al op de arbeidsmarkt actief was.

Ten derde blijken veel respondenten die een baan bij de politie ambiëren/overwegen nu of in het verleden positief contact te hebben (gehad) met een wijkagent. Dit contact blijkt tekenend voor het beeld dat jongeren van de politie hebben gevormd. Daarnaast blijkt de ervaring met de wijkagent een belangrijke beschermende factor, in de zin dat dit contact een nuance kan aanbrengen in negatieve verhalen over de politie van peers of in de media.

Tot slot blijkt ook de steun van ouders een belangrijke beschermende factor. Slechts één respondent heeft aangegeven dat zijn familie zijn keuze voor de poli-

tie niet zou ondersteunen, alle andere respondenten gaven aan dat hun ouders achter elke studiekeuze zouden staan. Dit is opvallend, omdat vanuit de literatuur bekend is dat jongeren juist afkeurende reacties vrezen wanneer ze kiezen voor de politieopleiding. Uit de verhalen van de respondenten blijkt ook dat steun van ouders eigenlijk alles is wat zij nodig hebben om een keuze te maken. Alle andere externe factoren, zoals vrienden of een negatief discours over de politie in de media en popcultuur, leggen zij gemakkelijk naast zich neer.

Dit geldt ook voor de vrouwen die wij binnen dit onderzoek hebben gesproken.¹⁰ Vanuit de literatuur is bekend dat er bepaalde beroepen zijn die meer of minder geschikt worden geacht voor vrouwen. Werken bij de politie kan gezien worden als een gevaarlijk beroep, en daardoor mogelijk als minder geschikt voor vrouwen. De vrouwelijke respondenten binnen dit onderzoek gaven aan dat dit voor hen geen enkele rol heeft gespeeld, niet bij de keuze voor een veiligheidsberoep, maar ook niet toen de ambities om bij de politie te gaan werken werden besproken.

Wanneer we kijken naar belemmerende factoren, komen een aantal factoren overeen met eerdergenoemde factoren uit het onderzoek van Motivaction. Zowel de eigen negatieve ervaringen met de politie als negatieve ervaringen van anderen springen eruit als belangrijke belemmerende factoren. Gevaarlijk werk is ook een overeenkomstige belemmerende factor. In het onderzoek van Motivaction wordt negatieve berichtgeving via (sociale) media wel genoemd als een factor die een grote invloed heeft op het beeld dat jongeren ontwikkelen over de politie, maar dit is niet expliciet benoemd als belemmerende factor bij het kiezen voor politiewerk. Een belangrijke belemmerende factor die jongeren in het onderzoek van Motivaction noemden, is dat er te weinig diversiteit binnen de politie is. Binnen dit onderzoek is dit niet als een belemmerende factor naar voren gekomen. De jongeren geven aan dat zij het weliswaar goed en nuttig zouden vinden als de politie etnisch meer divers zou worden (zie bijlage 2), maar ze vinden de huidige beperkte diversiteit geen belemmering om voor de politie te kiezen. Sommige jongeren vinden dit juist wel interessant, omdat zij zodoende het idee hebben dat juist zij (met hun etnische achtergrond) over unieke kennis en vaardigheden beschikken, wat hun kansen bij de politie kan vergroten.

10 In totaal spraken wij met negen vrouwelijke mbo-studenten, van wie drie studenten met een Nederlandse achtergrond en zes met een migratieachtergrond.

Daarnaast valt op dat slechts twee studenten de screening van familieleden als een belemmerende factor zien (zie ook hoofdstuk 4).

De overige belemmerende factoren die de jongeren in dit onderzoek aandragen, zijn niet eerder in de literatuur vermeld. Sommige zijn praktisch: een te lange studieroute, doorgroeien duurt lang en de verwachting dat je veel te maken krijgt met kantoorwerk binnen de politie. Andere hebben te maken met negatieve ervaringen met de politie, eigen ervaringen of vernomen via sociale media. De praktische belemmerende factoren komen juist in dit onderzoek naar voren, omdat we jongeren hebben gesproken die een veiligheidsopleiding volgen en zich vaak al iets meer verdiept hebben in een baan bij de politie. Zodoende kunnen zij ook wat specifiekere belemmerende factoren noemen. De negatieve berichtgeving over de politie in de reguliere media en op sociale media noemen de jongeren weliswaar als een belemmerende factor, maar de kracht van deze factor neemt aanzienlijk af wanneer beschermende factoren (steun van ouders en/of positief contact met wijkagent) optreden. Een veel krachtiger belemmerende factor zijn de als negatief omschreven eigen ervaringen met de politie van jongeren. De beschermende factoren wegen hier niet tegen op.

Naar de politieopleiding?

In het vorige hoofdstuk is geconstateerd dat de meerderheid van de studenten een positief beeld heeft van de politie en dat een deel van de studenten de politieopleiding (potentieel) interessant vindt. In dit hoofdstuk geven we de redenen weer van studenten om niet (direct) voor de Politieacademie te kiezen.

4.1 Belemmerende factoren (praktisch)

1 Te jong om zich aan te melden voor de Politieacademie

Sommige respondenten maken de keuze voor een veiligheidsopleiding omdat zij nog te jong zijn om zich aan te melden voor de Politieacademie.

‘Uiteindelijk was ik nog te jong om mij aan te melden voor de Politieacademie, daarom heb ik handhaving gekozen. Ik dacht: dan haal ik eerst mijn handavingsdiploma en kijk ik daarna verder.’

Student HTV, vrouw, 18 jaar, Marokkaanse achtergrond

‘Ik was te jong om mij in te schrijven voor de Politieacademie. Heel jammer. Daarom heb ik maar deze opleiding gedaan. Ik wil deze opleiding in een jaar doen. En daarna HTV-P op niveau 3 en dan doorstromen naar de politie.’

Student Beveiliging, man, 16 jaar, Marokkaanse achtergrond

Een enkele student geeft aan zichzelf te jong te vinden om zich, na het voltooien van een vmbo-opleiding, aan te melden voor de Politieacademie. Een mbo-student denkt dat het goed is om eerst meer (levens)ervaring op te doen door een andere opleiding te volgen, voordat hij zich aanmeldt bij de Politieacademie.

2 Te laag niveau voor de politie

Eerder zagen we dat mbo-studenten een veiligheidsopleiding als opstap zien naar de politie. Zij willen eerst een hoger mbo-niveau bereiken, voordat zij zich aanmelden. Ook met het idee dat het eenmaal binnen bij de politie moeilijk is om door te stromen naar een hoger niveau.

‘Op het vmbo zat ik achter mijn computer en wilde mij aanmelden voor de politie. Een docent zag het toevallig en zei: “Nee. Doe het niet.” Na mbo-niveau 2 kun je binnen de politie iemand worden met één streep. Dat wil zeggen dat je niet met wapens over straat mag. Als je met een hoger mbo-niveau instroomt, mag je gelijk meer. De docent zei ook dat het daarna heel moeilijk is om omhoog te komen binnen de politie. Gelukkig heb ik het toen niet gedaan, anders had ik niet kunnen groeien.’

Student Coördinator Beveiliging, man, 18 jaar, Antilliaanse achtergrond

‘Ik heb wel aan de Politieacademie gedacht. Ik heb mijn oom advies gevraagd. Hij is militair geweest en weet wel het een en ander over de politie. Hij heeft gezegd dat ik beter eerst beveiliging kan doen, om zo op een hoger niveau in te stromen bij de politie.’

Student Beveiliging, man, 17 jaar, Irakese achtergrond

3 Geen Nederlandse nationaliteit

Twee studenten geven aan zich niet ingeschreven te hebben bij de Politieacademie omdat zij niet de Nederlandse nationaliteit hebben. De studenten zeggen wel in de (nabije) toekomst de Nederlandse nationaliteit aan te gaan vragen.

‘Als je de Politieacademie wilt doen, moet je de Nederlandse nationaliteit hebben en die heb ik niet. Dat is wel te regelen, maar toen had ik geen geld. En het kost veel geld. Voor een opleiding beveiliging was dat niet nodig. Ik ben nu aan het sparen om de Nederlandse nationaliteit aan te vragen.’

Student Coördinator Beveiliging, man, 20 jaar, Poolse achtergrond

4 Wel aangemeld voor academie, maar afgevalen bij selectieprocedure

Tot slot zijn er twee studenten die zichzelf aangemeld hebben bij de Politieacademie, maar niet door de selectieprocedure zijn gekomen. De respondenten zijn, naar eigen zeggen, afgevalen bij de sporttest. De studenten zijn vervolgens een andere mbo-veiligheidsopleiding gaan doen. Na het voltooien van de huidige mbo-opleiding gaan de studenten weer een poging wagen om door de selectieprocedure van de Politieacademie te komen.

4.2 Belemmerende factoren (aannames en angsten)

4.2.1 Selectieprocedure

1 Selectieprocedure politie is (te) streng/bevooroordeeld

De mbo-studenten die zich aangemeld hebben voor de Politieacademie, geven aan dat zij de selectieprocedure als zwaar hebben ervaren.

‘Ze proberen je uit de tent te lokken. Of je buiten je comfortzone wel juist kunt handelen. Dat is ook wel nodig. Op dat soort momenten zullen anderen het wellicht niet halen. Je wordt helemaal uitgemolken. Maar ik heb dat allemaal gehad en ze zagen ook een harde in mij. Dat is nodig.’

Student Beveiliging, man, 26 jaar, Afghaanse achtergrond

Ook vier studenten die zich niet aangemeld hebben voor de academie, denken dat de selectieprocedure zwaar is. Ze denken dat vooral omdat mensen in hun omgeving niet door de selectieprocedure zijn gekomen.

‘Een neef van mij heeft zich aangemeld voor de politie, maar is bij de derde ronde afgevalen. Dus ik denk dat de selectie wel pittig is.’

Student Beveiliging, man, 16 jaar, Turkse achtergrond

Onderwijsprofessionals bevestigen dat de studenten onderling praten over de selectieprocedure van de Politieacademie. Volgens de professionals vertellen studenten het aan elkaar door als zij iemand kennen die niet door de selectieprocedure is gekomen. Volgens de professionals heerst inderdaad het beeld dat de selectieprocedure voor de Politieacademie erg streng is.

Daarnaast denken sommige studenten dat jongeren met een migratieachtergrond bij de selectieprocedure voor de Politieacademie strenger worden beoordeeld.

‘Mijn neef heeft zich aangemeld voor de politieopleiding, maar is niet aangenomen. Hij dacht dat ze racistisch waren en dat ze alleen Nederlanders zoeken.’

Student Coördinator Beveiliging, man, 19 jaar, Surinaamse achtergrond

‘Naar mij kijken ze toch anders, omdat ik Marokkaan ben. Ze zullen wel langer naar mij kijken dan een gemiddelde Jan.’

Student Beveiligiger, man, 17 jaar, Marokkaanse achtergrond

2 Opzien tegen screening bij selectieprocedure

Het merendeel van de studenten zegt zich geen zorgen te maken over de screening bij de politie. De mbo-studenten weten dat ze geen strafblad hebben, of dat wat zij in het verleden gedaan hebben niet van dien aard is dat zij niet door de screening zouden kunnen komen.

Desondanks is er een enkeling (twee studenten) die zich zorgen maakt over de screening of zelfs ervoor heeft gekozen om zich niet aan te melden bij de academie vanwege de screening. Niet omdat zij zelf iets strafbaars hebben gedaan, maar omdat ze weten of denken dat iemand in de familie in het verleden in aanraking is gekomen met justitie.

‘Ik wilde altijd politieagent worden. Ik weet niet, allochtonen en politie, ik weet niet of ik door die screening kan komen. Misschien wordt mijn hele familie wel gescreend, en misschien heeft mijn broer toen hij klein was weleens wat gedaan.’

Student Beveiligiger, vrouw, 20 jaar, Turkse achtergrond

4.2.2 Opleiding

Studenten denken dat de selectieprocedure van de academie zwaar is en hebben soortgelijke ideeën over de opleiding zelf. Zeker in vergelijking met de huidige beveiligingsopleiding, denken ze dat de politieopleiding zwaarder is: meer

theorie, meer sport. De mbo-studenten denken vooral dat de selectieprocedure zwaar is omdat zij verhalen in hun omgeving horen van leeftijdsgenoten die niet door de selectieprocedure zijn gekomen. De studenten geven aan dat ze over de politieopleiding alleen maar het idee en de indruk hebben dat het zwaar is. Een relatief grote groep van tien mbo-studenten heeft deze mening

‘Ik twijfel een beetje over de politie. Ik denk dat het hard werken is. En dat je veel moet leren.’

Student Beveiliging, man, 17 jaar, Iraakse achtergrond

‘Nee, ik zou het niet aankunnen. Is te moeilijk, denk ik.’

Student Beveiliging, man, 20 jaar, Turkse achtergrond

4.2.3 Discriminatie (op basis van etnische achtergrond)

Een mbo-student volgde voorheen een opleiding aan de Politieacademie en is daarmee gestopt, om vervolgens een beveiligingsopleiding te gaan volgen. De student stelt dat hij in het derde en laatste jaar van de academie is gestopt vanwege privéredenen, maar vertelt ook te maken hebben gehad met racisme. De student spreekt van een niet-inclusieve bedrijfscultuur die bovendien niet cultuursensitief is.

‘Je moet je collega’s kunnen vertrouwen. En daar ligt het grote probleem. Vanuit beleid wordt veel gedaan om de politie divers te krijgen. En dat is goed. (...) Het probleem ligt bij de individuen. Je voelt je absoluut niet thuis. De manier waarop ze jou bejegenen is of denigrerend of racistisch. Machogedrag is dominant binnen de politie. Daar moet echt iets aan worden gedaan. (...) Er wordt ook stevast een dubbele maat gehanteerd naar niet-Nederlanders. Enerzijds spreekt men over huiselijk geweld, anderzijds wordt het gelabeld als eerwraak. Terwijl de gebeurtenis bijna identiek is, alleen de achtergronden van de dader of de slachtoffers verschillen. Vanuit beleid wordt veel gedaan, is mijn ervaring, maar het werkt niet.’

Student Beveiliging, man, 26 jaar, Afghaanse achtergrond

4.2.4 Verschillen tussen etnische groepen

Bij de jongeren met een migratieachtergrond zijn geen duidelijke verschillen tussen etnische groepen, wel verschillen de jongeren met een migratieachtergrond van jongeren met een Nederlandse achtergrond. Jongeren met een Nederlandse achtergrond noemen drie belemmerende factoren, waarvan twee praktische. Alle belemmerende factoren zijn ook door jongeren met een migratieachtergrond genoemd. Ook jongeren met een Nederlandse achtergrond nemen aan dat de Politieacademie zwaar is.

‘Ik denk dat je bij de politie heel veel stof krijgt, veel praktijk krijgt. Ik denk wel dat het zwaarder is dan deze opleiding. Je moet alle wetten uit je hoofd leren. Hier moeten we dat ook wel, maar minder.’

Student Beveiliging, vrouw, 19 jaar, Nederlandse achtergrond

Wat betreft praktische belemmerende factoren noemen de studenten ook dat ze te jong waren om zich in te schrijven bij de Politieacademie. De laatste praktische belemmerende factor is dat de jongeren zich wel voor de Politieacademie hebben ingeschreven, maar niet door de selectie zijn gekomen. In de onderdelen waarop de respondenten zijn afgevallen zitten verschillen ten opzichte van respondenten met een migratieachtergrond. De studenten met een migratieachtergrond die zich hebben ingeschreven voor de Politieacademie zijn afgevallen op het onderdeel sport. De studenten met een Nederlandse achtergrond zijn niet door de brievenselectie gekomen of zijn afgevallen bij de cognitieve test. Het is onduidelijk wat dit verschil zou kunnen verklaren.

4.2.5 Duiding (ten opzichte van de literatuur)

Jongeren met een migratieachtergrond is nog niet eerder specifiek gevraagd naar de factoren die hen belemmeren om voor een politieopleiding te kiezen. De resultaten die uit dit hoofdstuk naar voren komen zijn dus in zeer beperkte mate te toetsen ten opzichte van bestaande literatuur.

Wat wel bekend is uit eerder onderzoek is dat jongeren met een migratieachtergrond de screening van familieleden als een belangrijke belemmerende factor zien bij het al dan niet aanmelden voor een politieopleiding. Binnen dit onderzoek zegt slechts een enkeling (twee studenten in totaal) op te zien tegen de screening. Een eventuele verklaring voor dit opvallende verschil is dat de

jongeren die binnen dit onderzoek geïnterviewd zijn voor hun huidige opleiding al een screening hebben ondergaan en daar goed doorheen zijn gekomen. Dit geeft hun goede hoop om ook door de screening van de politie te komen. Daarnaast weten de jongeren die goed geïnformeerd zijn over de screening ook dat er altijd de mogelijkheid is om toelichting te geven op het verleden van familieleden.

Er is vooral een verschil tussen de studenten die om praktische overwegingen niet hebben gekozen voor een politieopleiding en studenten die zich meer hebben laten beïnvloeden door aannames en angsten.

Studenten die praktische overwegingen aandragen voor het niet kiezen voor de Politieacademie hebben vaak informatie opgezocht via internet en vonden die duidelijk en toegankelijk. Ze zijn realistisch over de opleiding en vaak zeer gemotiveerd, maar voldoen niet aan de eisen.

De studenten die aangeven bepaalde ideeën en angsten over de academie te hebben, zijn vaker studenten die niet zo veel weten over de voorwaarden en eisen. Zij zien tegen de selectieprocedure op en plaatsen de politieopleiding op een voetstuk: ze twijfelen of zij wel goed genoeg zijn om door de selectieprocedure te komen. Door verhalen uit de eigen omgeving van mensen die zich hebben aangemeld voor de politie, concluderen de studenten (al dan niet terecht) dat de selectieprocedure voor de academie zwaar is, waardoor zij twijfels hebben over aanmelding. Het kiezen voor een veiligheidsopleiding lijkt dan een betere keuze.

Conclusie

Met dit verkennende onderzoek is getracht beter zicht te krijgen op de studiekeuze van jongeren met een migratieachtergrond, en specifiek op de factoren die van invloed zijn op een mogelijke keuze voor de politie(opleiding). Een beter inzicht in deze factoren kan ervoor zorgen dat er in voorlichting en werving voor de politie(opleiding) beter ingespeeld kan worden op de behoeften van jongeren met een migratieachtergrond.

Het onderzoek is gestart met een literatuurscan. Daarna zijn 45 face-to-face-interviews gehouden met mbo-studenten die een opleiding volgen in het veiligheidsdomein (opleiding Beveiliger, Coördinator Beveiliging en Handhaver Toezicht en Veiligheid). Van deze studenten hebben 35 een migratieachtergrond. Daarnaast is er met onderwijsprofessionals en deskundigen gesproken over werving en studiekeuze van jongeren met een migratieachtergrond. De volgende vragen zijn bij dit onderzoek gesteld:

- 1 Welke factoren laten jongeren met een migratieachtergrond meewegen bij de keuze van een opleiding?
- 2 In hoeverre zijn jongeren met een migratieachtergrond die een mbo-opleiding volgen in het veiligheidsdomein geïnteresseerd in een politieopleiding en werken bij de politie?
- 3 Welke factoren zijn van invloed op een eventuele keuze voor de politie(opleiding)?

Studiekeuze; welke factoren spelen een rol?

- De meerderheid van de geïnterviewde mbo-studenten met een migratieachtergrond heeft voor een opleiding in het veiligheidsdomein gekozen op basis van persoonlijke indrukken (bijvoorbeeld van beveiliging op een vliegveld), persoonlijke contacten (familieleden of kennissen met dezelfde opleiding of hetzelfde beroep) en persoonlijk advies (van docenten of ouders).

- Uit de literatuur is bekend dat als ouders weinig opleiding hebben genoten, het advies van docenten en brede familie (neven/nichten) een belangrijke rol speelt. Dit kwam terug in de interviews met studenten met een migratieachtergrond.
- Vrijwel alle ouders van de studenten met een migratieachtergrond hebben de keuze voor de huidige studie ondersteund, ruim een derde van de jongeren heeft op advies van de ouders gekozen voor de studie.
- De keuze voor een opleiding in het veiligheidsdomein houdt bij de meerderheid van de geïnterviewden verband met de wens om een uitdagend en sportief beroep te hebben, waarmee zij snel werk kunnen vinden.
- Zeven van de 35 studenten met een migratieachtergrond hebben expliciet voor de huidige opleiding gekozen als vooropleiding voor de Politieacademie. De betreffende studenten zijn nog te jong voor aanmelding bij de Politieacademie of hebben (nog) een te laag niveau of (nog) geen Nederlandse nationaliteit.
- Factoren die bij studenten met een migratieachtergrond een minder grote rol spelen dan (mede) op basis van de literatuur werd verwacht, zijn negatief en/of sturend advies van ouders en het streven naar status.

Keuze voor een (politie)opleiding?

- De meerderheid van de geïnterviewde studenten heeft een positief beeld van (werken bij) de politie. Van de 35 studenten met een migratieachtergrond zijn dat er 28. Van hen vindt de meerderheid (26 van 28) werken bij de politie (mogelijk) interessant. Dit geldt ook voor zeven van de tien geïnterviewde studenten met een Nederlandse achtergrond.
- Factoren die een mogelijke keuze voor de politie(opleiding) positief beïnvloeden zijn: de verwachting dat het politievak maatschappelijk relevanter en uitdagender is dan de beveiligingsbranche en de positieve indruk van de politie door contact met wijkagenten.
- Positief contact met een wijkagent is bij 20 procent van de geïnterviewden met een migratieachtergrond de reden van een positief beeld van de politie. De helft van de studenten met een migratieachtergrond heeft benoemd dat de politie een negatief imago heeft bij de eigen peers en vijf studenten hebben een eigen ervaring met etnische profilering beschreven. Twee van hen willen er om die reden ook niet werken. Ondanks het feit dat de geïnterviewden zelf of via peers en sociale media negatieve indrukken opdoen, is

het positieve contact met een wijkagent een vaker genoemde reden om wel vertrouwen te houden in de politie.

- Negen van de 35 geïnterviewde studenten met een migratieachtergrond vinden werken bij de politie absoluut geen optie. Factoren die hen belemmeren zijn: een negatieve ervaring, angst voor de reactie van peers, door-groeien binnen de politie duurt (te) lang, geen affiniteit met gevaarlijk werk, te lange/te moeilijke studie, verwachting van kantoorwerk binnen de politie.
- Belemmerende factoren die niet of veel minder sterk naar voren zijn gekomen dan op basis van de literatuur werd verwacht, zijn: weinig diversiteit binnen de politie, negatieve invloed van de peers, demotivering door discriminatie op basis van etnische achtergrond. Angst voor screening van familie is door twee studenten als belemmerende factor benoemd; ook dit aantal is kleiner dan op basis van de literatuur werd verwacht.

Aanknopingspunten voor werving en voorlichting

- Zet in op persoonlijke advisering. Landelijk onderzoek heeft aangetoond dat mbo'ers behoefte hebben aan intensieve begeleiding bij studie- en beroepskeuze, die bij voorkeur op maat wordt aangeboden. Jongeren met een migratieachtergrond hechten nog sterker dan jongeren met een Nederlandse achtergrond aan persoonlijke adviezen bij hun studiekeuze. De uitkomsten van deze verkenning pleiten voor kleinschalige en persoonlijke voorlichting door politie en onderwijs. Voor de effectiviteit van brede, 'traditionele' voorlichting heeft dit onderzoek geen bewijs opgeleverd.
- Voorlichting op (v)mbo en havo. Voor het bereiken van jongeren is het geven van voorlichting en advies op de mbo-veiligheidsopleidingen interessant. Uit de verkenning komt naar voren dat driekwart van de studenten van de opleidingsrichting Beveiliging of HTV potentieel geïnteresseerd is in (werken bij) de politie. Deze studenten hebben affiniteit met het veiligheidsdomein, het dragen van een uniform en contact met burgers. De respondenten met een vmbo- en havo-achtergrond hebben tijdens hun schoolcarrière nooit informatie gekregen over de politieopleiding, maar zien ook bij klasgenoten wel potentieel geïnteresseerden. Het lijkt zinvol te onderzoeken wat voorlichting op het voortgezet onderwijs (specifiek havo) kan opleveren, zeker ook voor geïnteresseerden in doorstroom naar reche- en bedrijfsvoering.

- Wijkagent/alumnus voor de klas. Respondenten die aangeven dat zij (mogelijk) naar de Politieacademie willen, hebben aangegeven dat positieve ervaringen met een wijkagent cruciaal zijn geweest bij die keuze. Door te organiseren dat wijkagenten en/of alumni die voor een politieopleiding hebben gekozen in klassen vertellen over de praktijk van het politiewerk, is aansluiting mogelijk op de 'impact van persoonlijk contact met de wijkagent', op de behoefte van jongeren met een migratieachtergrond aan 'persoonlijk advies' en op het werkzame principe van 'rolmodellen'.
- Ontmoeting tussen ouders en wijkagenten. Jongeren met een migratieachtergrond vinden het belangrijk dat hun ouders achter hun studiekeuze staan. Wijkagenten zouden eveneens de voorlichting kunnen verzorgen aan ouders, op ouderavonden en voorlichtingsavonden in lokale wijkvoorzieningen. Het is belangrijk om aandacht te besteden aan het wegnemen van belemmerende factoren, zoals de aannames over beperkte doorstroommogelijkheden en angst voor ongelijke behandeling of ongelijke kansen, door uitleg te geven over het beleid van de politie (zie volgende punt).
- Vertrouwen terugwinnen: maatregelen tegen discriminatie bekendmaken. Het is zinvol om bij voorlichting over de politie(opleiding) ook informatie te geven over het beleid dat de politie hanteert bij het tegengaan van discriminatie (intern en extern). De politie treedt nog te weinig naar buiten met deze informatie, menen geïnterviewde studenten. De studenten menen unaniem dat jongeren geïnteresseerd zijn in beleid en maatregelen van de politie tegen profilering en dat door het delen van deze informatie het vertrouwen in de politie zou kunnen toenemen.

Discussie

De politie heeft met haar inspanningen van de afgelopen jaren successen geboekt in het aantrekken van medewerkers met een migratieachtergrond. Het aanstellen van diversiteitsrecruiters heeft daar ongetwijfeld aan bijgedragen. Een diversiteitsrecruiter legt contact met potentieel geïnteresseerde jongeren en begeleidt hen gedurende het inschrijvingsproces en de selectieprocedure. Belangrijk onderdeel van het werk van recruiters is persoonlijk contact en persoonlijke begeleiding. Deze aanpak sluit naadloos aan bij de uitkomsten van dit onderzoek. Persoonlijke indrukken, persoonlijke contacten en adviezen zijn – zeker bij jongeren met een migratieachtergrond – bepalend als het gaat om de beelden en ideeën die jongeren hebben van de politie, en hebben overduidelijk ook invloed op het kiezen van studierichtingen en carrièrepaden.

Geïnterviewde mbo-studenten die een positief beeld hebben van de politie vertelden ons dat positief en persoonlijk contact met wijkagenten heeft bijgedragen aan dit positieve beeld. Bij een aantal studenten trad de wijkagent zelfs op als een ‘recruiter light’: de wijkagent informeerde de betreffende jongeren over de selectieprocedure van de politie en liet hen kennismaken met politiewerk, door hen bijvoorbeeld een dag mee te laten lopen.

Op basis van de literatuur, de onderzoeksresultaten en de bespreking daarvan met een begeleidingscommissie willen wij hier eindigen met een voorstel: we willen een pilot starten waarbij diversiteitsrecruiters worden gekoppeld aan wijkagenten die opvallen vanwege hun netwerk, hun verbindende kwaliteiten en hun contact met de jeugd in de buurt. Een diversiteitsrecruiter zou profijt kunnen hebben van dit netwerk en het door de wijkagent opgebouwde vertrouwen. Bovendien kan er een warme overdracht plaatsvinden tussen wijkagent en diversiteitsrecruiter wanneer een jongere inderdaad besluit zich aan te melden voor een politieopleiding.

Literatuur

- Adlouni, K. & F. Hermsen (2009). *Het betere werk. Beroepsbeelden van allochtone leerlingen*. Almelo: Variya.
- Broekhuizen, J., J. Raven & F. Driessen (2007). *Positie en expertise van de allochtone politiedewerker. Op weg naar een volwaardige plaats binnen de politie*. Apeldoorn: Politie & Wetenschap.
- Brown, B. (2004). 'Adolescents' relationships with peers.' In: R. Lerner & L. Steinberg. *Handbook of Adolescent Psychology*: 363-394. New York: Wiley.
- Çankaya, S. (2008). *Welkom in Politie: een antropologisch onderzoek naar de onbewuste en subtiële vertogen van insluiting en uitsluiting van de etnische minderheden binnen de Politie Amsterdam Amstelland*. Amsterdam: Elco Drukkerij.
- Çankaya, S. (2011). *Buiten veiliger dan binnen. In- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie*. Delft: Eburon.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (21 juli 2017). *Deelnemers, opleidingsrichting in detail en sector, leerweg en niveau van het MBO. Geraadpleegd via: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=71798ned&D1=0&D2=0&D3=0&D4=6,9,14,24,27,41,45,55,68&D5=01,4&D6=0&D7=1&HDR=G1,G4,G5,G6,T&STB=G2,G3&VW=T>*
- Crul, M. (2000). *De sleutel tot succes: over hulp, keuzes en kansen in de schoolloopbanen van Turkse en Marokkaanse jongeren van de tweede generatie*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Duijndam, C. & B. Prins (2017). *Geboren en getuige in de Schilderswijk*. Den Haag: Haagse Hogeschool.
- Durkin, K. (1996). 'Peer Pressure.' In: A.S. Manstead & M. Hewstone. *The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology*. New Jersey: Wiley-Blackwell.
- Esch, W. van (2009). *De kleur van het middelbaar beroepsonderwijs. 's Hertogenbosch/ Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs*.
- Esch, W. van, R. Petit, J. Neuvel & S. Karsten (2011). *Sociaal kapitaal in het mbo: slagboom of hefboom? Onderzoek onder mbo'ers en docenten. 's Hertogenbosch/ Utrecht: ECBO*.

- Esch, W. van & R. Petit (2013). *Keuze met kleur. Quicksan studie- en beroepskeuze van niet-westerse allochtonen op het (v)mbo.* 's Hertogenbosch/Utrecht: ECBO.
- Gottfredson, L. (2003). 'The Challenge and Promise of Cognitive Career Assessment.' In: *Journal of Career Assessment* 11: 115-135.
- Groeneveld, M. & K. van Steensel (2008). *Kenmerkend vmbo. Een vergelijkend onderzoek naar de kenmerken van vmbo-leerlingen en de generatie Einstein.* Hilversum: Hiteq/Aetios.
- Hobéon Groep (2011). *Nationaal Studiekeuze Onderzoek.* Eindhoven: Markteffect BV.
- Imansoeradi, M. & M. van der Meer (2009). *Een tipje van de sluier. Een studie naar de participatie van vrouwen met een Turkse en Marokkaanse achtergrond in de Amsterdamse gezondheidszorg.* Utrecht/Amsterdam: Expertisecentrum Beroepsonderwijs/AIAS/SIGRA.
- Klaassen, C., B. Vreugdenhil & L. Boonk (2011). *Ouders en de loopbaanoriëntatie van hun kinderen.* Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Klooster, E., S. Koçak, M. Day & H. Jonkman (2017). *Gedeelde toekomst. Toekomstoriëntatie van Nederlandse (migranten)jongeren.* Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Koning, J. de, A. Gelderblom & J. Gravesteyn (2010). *Techniek: Exact goed? Het keuzeprocés van allochtone en autochtone leerlingen in het (v)mbo verklaard.* Rotterdam: SEOR.
- Krooneman, P. (1994). *Basis voor later? Een verkenning van het studie- en beroepskeuzeprocés in het basisonderwijs.* Rijswijk: Raad voor Studie- en beroepskeuze.
- Kuijpers, M., F. Meijers & A. Winters (2008). *Loopbaanleren in het Noord-Oost Brabantse vmbo.* Oss/Veghel: ROC De Leijgraaf.
- Lusse, M. (2013). *Een kwestie van vertrouwen. Een ontwerpgericht onderzoek naar het verbeteren van het contact met ouders in het 'grootstedelijke' vmbo als bijdrage aan preventie van schooluitval.* Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Meijers, F., M. Kuijpers & A. Winters (2010). *Leren kiezen/kiezen leren. Een literatuurstudie.* Utrecht: ECBO.
- Motivaction (2016). *Jonge Nieuwe Nederlanders over werken bij de politie.* Amsterdam: Motivaction.
- Oomen, A. (2010). *Ouders en de loopbaan van hun kind.* Utrecht: APS.
- Oosterkamp, R. (2012). *En later word ik...? Een onderzoek naar het studiekeuzeprocés van vmbo-leerlingen.* Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

- Politie Nederland (2015). *De Kracht van het verschil*. Geraadpleegd via:
<https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/algemeen/onderwerpteksten/algemeen/visie-kracht-van-het-verschil-2.pdf>
- Politie Nederland (2017). *Jaarverslag 2016*.
- Sarti, A., G. Strating, J. Broekema & T. Verwoert (2009). 'Kiezen moet je (stimu)leren', *Onderzoek naar de behoeften van vmbo'ers en mbo'ers in de doorstroom van het vmbo naar het mbo*. Amsterdam: Stichting Alexander.
- Schut, K., M. Kuijpers & M. Lamé (2013). 'Scholieren eisen tijd en begeleiding voor hun loopbaan'. *Onderzoek naar gebruik, waardering, impact en behoefte aan LOB onder scholieren en studenten*. Amsterdam: LAKS.

Bijlagen

1 Typologie

Op basis van alle inzichten die beschreven zijn in de voorgaande hoofdstukken, is er een typologie van mbo-studenten met een migratieachtergrond bij beveiligingsopleidingen samen te stellen. De typologie is gebaseerd op de wijze waarop studenten met een migratieachtergrond tot een studiekeuze komen, wat hun overwegingen zijn om voor een veiligheidsopleiding te kiezen en hoe zij denken over (werken bij) de politie. We onderscheiden vijf verschillende typen.

1 Agenten in spe

Deze mbo-studenten zijn vastberaden om ooit (het liefst zo snel mogelijk) bij de politie te werken. Zij willen daar al van jongs af aan werken of zijn door bepaalde gebeurtenissen (bijvoorbeeld goed contact met een wijk-agent) geïnteresseerd geraakt in een carrière bij de politie.

Er zijn grofweg twee redenen waarom zij zich niet ingeschreven hebben bij de Politieacademie en wel bij een veiligheidsopleiding. De eerste reden is dat de jongeren op moment van uitstroom uit het vmbo te jong waren om zich in te schrijven voor de Politieacademie. De tweede reden is meer strategisch: de jongeren willen eerst 'klimmen' in het reguliere mbo-onderwijs voordat zij instromen bij de Politieacademie. Binnen een veiligheidsopleiding willen ze eerst een hoger niveau behalen (bij voorkeur niveau 3 of 4), voordat zij zich aanmelden bij de politie. De studenten zijn van mening dat ze met een hoger niveau interessantere functies binnen de politie kunnen bekleden en ze denken ook dat doorgroeien binnen de politie lastiger is dan daarbuiten.

2 De back-uppers

Deze groep mbo-studenten heeft een strategische overweging gemaakt bij de studiekeuze. Een politieopleiding leidt enkel op tot een baan bij de politie. Het risico dat ze niet door de selectie komen, achten de jongeren groot. Ze denken dat de selectieprocedure zwaar is en dat er mogelijk sprake is van discriminatie op basis van etnische achtergrond bij de selectie. De veilige keuze is om dan een mbo-veiligheidsopleiding te gaan doen. Op deze wijze kunnen de mbo-studenten altijd nog kiezen voor een politieopleiding, maar hebben ze een andere opleiding achter de hand. Deze mbo-studenten zijn niet alleen gefocust op werken bij de politie, maar zien de politie als een van de opties als zij straks klaar zijn met de mbo-veiligheidsopleiding.

3 De afvallers

In eerste instantie vallen deze mbo-studenten onder de eerste groep (agenten in spe): ze zijn gemotiveerd en gefocust op werken bij de politie. Het verschil is dat deze mbo-studenten zich al voor de Politieacademie hebben aangemeld en niet door de selectie zijn gekomen. Het vaakst vielen zij af bij de sporttest; studenten met een Nederlandse achtergrond vielen het vaakst af bij de cognitieve testen.

Binnen deze groep zit ook een mbo-student die wel door de selectie van de politie is gekomen, maar tijdens de opleiding is afgefallen. Hoewel de mbo-student zelf heeft aangegeven dat privéredenen bij deze keuze een rol speelden, heeft hij ook moeite gehad met discriminerende opmerkingen en voelde hij zich niet thuis in de bedrijfscultuur.

4 De moneymakers

Zo snel mogelijk de arbeidsmarkt op en geld verdienen, dat is het doel van de mbo-studenten binnen deze groep. Een politieopleiding valt als keuze voor deze studenten af omdat dit een lang en intensief traject is. Binnen deze groep zitten mbo-studenten die eigenlijk niet zo heel veel met veiligheidsberoepen hebben. Zij hebben vaak voor een beveiligingsopleiding gekozen omdat vrienden dat adviseerden en omdat zij weten dat zij met deze opleiding binnen een korte tijd de arbeidsmarkt op kunnen. Daarnaast zitten er

mbo-studenten in deze groep die al wat ouder zijn en zoekende zijn geweest naar de juiste opleiding. Zij hebben verschillende mbo-opleidingen gevolgd (al dan niet afgerond) en hopen met een veiligheidsopleiding eindelijk het juiste beroep te hebben gevonden. Juist omdat deze studenten al wat ouder zijn, willen zij heel graag snel de mbo-opleiding doorlopen en dan (weer) gaan werken.

5 Discriminatie-vermijders

Binnen de groep studenten die niet bij de politie willen werken, speelt (angst voor) discriminatie op basis van etnische achtergrond een belangrijke rol. De studenten hebben zelf een negatieve ervaring gehad met de politie waarbij zij vermoeden dat discriminatie een rol speelde of zij verwachten discriminatie binnen de politieorganisatie. Slechts een enkeling zegt resoluut nooit voor de politie te willen werken, anderen zijn daar milder over, maar mijden werk waarin zij te maken zouden kunnen krijgen met discriminatie. Om deze reden vermijden zij de politie als werkgever.

2 Visie op diversiteit bij de politie

Gedurende de gesprekken met de mbo-studenten over de politie als werkgever kwam ook het onderwerp diversiteit bij de politie ter sprake. Omdat de studenten hierover een uitgesproken mening hebben, hebben wij besloten dit ook op te nemen in dit rapport. De belangrijkste reden hiervoor is dat de studenten bepaalde condities benoemden die, volgens hen, een belangrijke rol kunnen spelen in het veranderen van het beeld dat jongeren met een migratieachtergrond hebben van de politie. We noemen hieronder zowel de argumenten waarom de politie in moet zetten op diversiteit als hoe ze dat moet doen.

Waarom inzetten op diversiteit?

1 Diversiteit binnen de organisatie heeft meerwaarde

De mbo-studenten zien de meerwaarde van diversiteit binnen de politie. Diversiteit definiëren de studenten binnen deze context als het in dienst hebben van medewerkers met een migratieachtergrond. Ook studenten met een Nederlandse achtergrond geven aan het goed te vinden dat de politie (meer) mensen in dienst heeft met een migratieachtergrond. De toegevoegde waarde zit vooral in het beter in contact kunnen komen met jongeren met een migratieachtergrond. De mbo-studenten zeggen dat dit mogelijk is doordat ze dezelfde achtergrond (en dus: moedertaal) hebben en ze verwachten dat herkenning kan zorgen voor wederzijds respect en begrip. Dit kan de complexe relatie tussen jongeren met een migratieachtergrond en de politie ten goede komen.

‘Het zou wel helpen als je Marokkaans-Nederlandse agenten zou hebben. Zij hebben misschien een andere houding, een andere instelling. Zij weten misschien ook hoe het is om gediscrimineerd te worden, en ze kennen onze cultuur.’

Student Beveiliging, man, 18 jaar, Marokkaanse achtergrond

‘Toch denk ik dat het een meerwaarde kan hebben, een Marokkaan bij de politie. Ik denk dat als ik een andere Marokkaan aanhoud, ik meer respect zou krijgen. En dat ik ook een andere benadering zou hebben, meer van: ik begrijp jullie. Maar dat ligt ook aan de situatie.’

Als het hangjongeren zijn, zou ik het zo doen. Maar als jongens een oudere vrouw lastigvallen, zou ik wel anders optreden.’

Student Beveiliging, man, 16 jaar, Marokkaanse achtergrond

Er zijn ook mbo-studenten die zelf al hebben ervaren dat andere jongeren met een migratieachtergrond anders op hen reageren dan op medestudenten met een Nederlandse achtergrond. Deze mbo-studenten hebben gedurende de studie al ergens stage gelopen en/of hebben een bijbaan in een veiligheidsberoep.

‘Laatst zag ik een groep jongens blowen tijdens mijn werk als boa en vroeg ik hen om hun ID. Toen maakten zij mij gelijk uit voor racist. Je kan aan mij niet gelijk zien dat ik een migratieachtergrond heb; mijn vader komt uit Turkije en mijn moeder uit Nederland. Toen heb ik mijn eigen ID gepakt en zei: “Ik, een racist? Wat zie je hier voor achternaam staan dan?” De hele sfeer sloeg gelijk om. Er is meer begrip zodra ze weten dat ik een Turkse achtergrond heb.’

Student HTV, man, 20 jaar, Turkse achtergrond

‘Met school lopen we elke week een dag mee met handhavers. We lopen dan door het park of een wijk en spreken mensen aan op alcohol- en drugsgebruik. Ik merk dat jongeren met een migratieachtergrond meer respect voor mij hebben dan voor klasgenoten met een Nederlandse achtergrond. Dat zeggen ze ook op straat: “Ik wil met hem praten.” En dat is ook bekend in de klas nu. Het is fijn om met mij te lopen. De escalaties zijn minder en de reacties zijn relaxter.’

Student HTV, man, 17 jaar, Irakese achtergrond

2 Diversiteit moet zichtbaar zijn

Volgens de mbo-studenten helpt het zichtbaar maken van de diversiteit in het korps ook om naar buiten toe uit te stralen dat de politie een inclusieve organisatie is. De studenten zijn ervan overtuigd dat als jongeren met een migratieachtergrond steeds vaker een agent in functie zien die zelf ook een migratieachtergrond heeft, het beeld dat de jongeren van de politie hebben bijgesteld kan worden. Zolang jongeren in de praktijk alleen maar agenten zien met een Nederlandse achtergrond, zullen ze blijven denken dat burgers met een migratieachtergrond niet welkom zijn bij de politie.

3 Beeldvorming verbeteren

Iets meer dan de helft van de mbo-studenten (18 van de 35) heeft aangegeven dat jongeren in hun omgeving een negatief beeld hebben van de politie. De mbo-studenten komen hierdoor regelmatig in een positie dat zij de politie moeten verdedigen tegenover vrienden. Volgens de mbo-studenten doet de politie zelf te weinig om de relatie met jongeren met een migratieachtergrond te herstellen en/of te verbeteren. De mbo-studenten noemen twee concrete punten waarop de beeldvorming van de politie bij jongeren met een migratieachtergrond kan verbeteren. Tevens verwachten zij dat als deze punten worden aangepakt, het voor henzelf en andere jongeren met een migratieachtergrond gemakkelijker wordt om voor de politie te kiezen. Als het imago van de politie verbetert in de ogen van jongeren met een migratieachtergrond, krijgen potentiële agenten mogelijk minder weerstand te verduren bij hun peers.

Hoe inzetten op diversiteit?

- 1 De politie is te veel een gesloten fort. De politie moet zich veel meer openstellen voor burgers en zichzelf als organisatie veel zichtbaarder maken.

Voorlichting op vmbo-scholen

Zoals al eerder duidelijk werd, krijgen de meeste mbo-studenten geen voorlichting gedurende de vmbo-opleiding over de politie. Enkele studenten die wel voorlichting hebben gehad over de politie zijn daar zeer over te spreken.

‘In het vierde jaar van het vmbo hebben ze een sectorpresentatie gehouden. Daar zat ook de politie bij. Ik was er gelijk weg van, en wilde ook bij de politie.’

Student HTV, vrouw, 18 jaar, Marokkaanse achtergrond

Jongeren zien veel potentie in het verbeteren van het imago van de politie als ze voorlichting zou geven op vmbo-scholen. De studenten verwachten dat veel jongeren niet precies weten wat de politie doet en er van meet af aan een negatieve associatie bij hebben. Onwetendheid is volgens hen te bestrijden met informatievoorziening. Een positieve insteek is volgens de studenten ook belangrijk; jongeren moeten weten dat het niet alleen draait om boeven vangen, maar ook om het creëren en behouden van veiligheid voor alle burgers.

In het kader van het zichtbaar maken van diversiteit, denken de studenten dat een bezoek van een agent met een migratieachtergrond meer impact zal hebben op de jongeren dan een bezoek van een agent met een Nederlandse achtergrond.

Onderwijsprofessionals die werkzaam zijn in de technieksector geven aan dat zij een campagneteam hebben opgezet om jongeren met een migratieachtergrond te werven. Dit team bestaat uit jongeren met een migratieachtergrond die een technische opleiding volgen en voorlichting geven op vmbo-scholen. De onderwijsprofessionals stellen dat het jongeren aan zal spreken dat het om peers gaat, en dat het feit dat zij ook een migratieachtergrond hebben een positieve uitwerking heeft op de vmbo-leerlingen met een migratieachtergrond. In de praktijk heeft dit echter (nog) niet tot een substantiële stijging van het aantal aanmeldingen van jongeren met een migratieachtergrond geleid.

Open dagen bij de politie

De mbo-studenten geven aan de politie soms als een gesloten fort te ervaren. Een derde van de mbo-studenten zou het fijn vinden als de politie jongeren de mogelijkheid biedt om een dagje mee te lopen, of dat er een klassenuitje van wordt gemaakt waarbij een hele klas op bezoek kan komen bij de politie. Volgens de mbo-studenten kan dit contact ervoor zorgen dat de drempel lager wordt. Daarnaast biedt een open dag de politie de gelegenheid om, net als bij voorlichtingen, de positieve aspecten van haar werk te benadrukken.

Inzet op pr

De mbo-studenten vinden dat de politie veel te bescheiden is wanneer het gaat om reclame maken. Als voorbeeld worden regelmatig de reclamespotjes en actieve sociale media-kanalen van Defensie aangehaald. De studenten vinden dat de politie veel meer de boer op moet en zichzelf aan een breed publiek mag laten zien, vooral als werkgever. De politie is daar nu nog te bescheiden in.

Daarnaast vinden de studenten dat de politie gebukt gaat onder negatieve berichtgeving. De studenten ervaren het als een groot gemis dat daar geen (positief) verhaal tegenover wordt gesteld. De uitleg in RTL Late Night over etnisch profileren vonden zij een goede zet en voor herhaling vatbaar. Bovendien vinden de studenten dat de politie te weinig maatschappelijke betrokkenheid laat zien naar de buitenwereld toe. De studenten vinden dat de politie naast de harde kant, veel meer de zachte kant mag laten zien.

‘Ik zag laatst de politie met zieke mensen dingen ondernemen, ook echt in een politieauto. Dat moeten ze meer laten zien aan mensen. Als ze dat overal in Nederland doen, met ook kinderen en andere mensen, gaan mensen wel positiever denken. Mensen moeten weten dat de politie er juist is voor de mensen en niet tegen mensen.’
Student Beveiliging, man, 19 jaar, Syrische achtergrond

Niet alleen vinden de jongeren het belangrijk dat de politie zich anders gaat gedragen naar de buitenwereld toe, ook hebben ze ideeën over hoe de interactie specifiek met jongeren kan verbeteren.

2 *Het uitstralen van een kritische blik tegenover de eigen organisatie en daarbinnen de wil om te veranderen in de houding tegenover jongeren met een migratieachtergrond.*

Hoewel de meeste studenten zelf een positief beeld hebben van de politie, kunnen ze zich vaak wel voorstellen dat andere jongeren met een migratieachtergrond de politie met argusogen bekijken. Vanwege eigen negatieve ervaringen met de politie of omdat ze worden beïnvloed door de (sociale) media. Volgens de studenten neemt de politie te weinig initiatief (of communiceert daar te weinig over) om kritisch naar het eigen functioneren te kijken. Dit punt wordt vooral genoemd in relatie tot etnisch profileren en andere incidenten, waarbij er gesproken wordt van een racistische ondertoon.

Alert zijn op racistische denkbeelden van nieuwe medewerkers

Een kleine groep mbo-studenten pleit voor een cursus over discriminatie voor de hele politieorganisatie en/of het opnemen van een ‘discriminatie-check’ bij de selectie van nieuwe politiemensen. Gedurende de selectieprocedure zouden agenten in spe bijvoorbeeld (extra) bevestigd kunnen worden op racistische denkbeelden. Enkele studenten benoemen afzonderlijk van elkaar dat zij – op basis van ervaringen – het vermoeden hebben dat sommige agenten in het verleden zijn gepest en als agent opgebouwde agressie en frustratie botvieren op anderen.

‘Ik denk dat de selectie van politieagenten ook strenger mag zijn. Dat ze meer testen op psychische gesteldheid en racisme. Sommige van die gasten zijn zo agressief, dat je gewoon het idee hebt dat ze vroeger zijn gepest en nu aan het afreageren zijn. Ik merk het ook in de klas.

De jongens die bij de politie willen, zijn allemaal racistisch. Dan zeggen ze gewoon in de klas: “We willen bij de politie, want we willen alle Marokkanen aanpakken.”

Student Beveiliging, man, 18 jaar, Marokkaanse achtergrond

Softere houding in contact met jongeren met een migratieachtergrond

Een van de belangrijkste manieren om de relatie tussen de politie en jongeren met een migratieachtergrond te herstellen is volgens de mbo-studenten te investeren in contact met elkaar. Zoals bij het contact met de wijkagent duidelijk werd, kan de inhoud en de kwaliteit van het contact zorgen voor een positievere associatie met agenten en de politie. De studenten geven aan dat ook de manier van communiceren vaak een heikel punt is voor jongeren. De studenten, maar ook de jongeren in hun omgeving, vinden dat politiemensen vaak hard en kortaf zijn tegen jongeren. De respondenten vinden dat dit ook anders kan: hard waar het moet, zacht waar het kan. Door jongeren met een vriendelijke toon aan te spreken, wordt het eerste contact volgens de studenten beter. Daarnaast pleiten de studenten ervoor om context en uitleg niet te schuwen, ook om meer wederzijds begrip te realiseren.

‘Ze [de politie] moeten op straat zijn, adviseren, positieve dingen zeggen en met respect handelen. Je moet gewoon een normaal gesprek met ze kunnen voeren overal.’

Student Beveiliging, man, 20 jaar, Ghanese achtergrond

‘Ze [de politie] zouden vriendelijker kunnen zijn tegen jongeren en gewoon een praatje kunnen maken.’

Student Beveiliging, man, 25 jaar, Kosovaarse achtergrond

‘Ze [de politie] moeten ook een gesprek met ze [jongeren met een migratieachtergrond] aan kunnen gaan zoals ze dat doen met Nederlandse vrienden. Ze praten nu heel grof. Je weet soms al door de blik van de agent dat het mis kan gaan. (...) Als ik agent was, zou ik heel vrolijk zijn. Ook al moet ik een bekeuring uitschrijven, ik zou uitleggen waarom, wat de redenen zijn.’

Student Beveiliging, vrouw, 20 jaar, Turkse achtergrond

Woord van dank

Dit rapport had niet tot stand kunnen komen zonder de medewerking van alle betrokkenen: onderwijsprofessionals, experts en studenten. In het bijzonder willen wij via deze weg de ROC's bedanken. Wij zijn de zeven betrokken opleidingen zeer erkentelijk voor het feit dat zij de urgentie van dit onderzoek inzagen en hun deuren voor ons hebben opengesteld. In sommige gevallen hebben zij ook geholpen met de werving van respondenten.

Tevens willen wij bij dezen alle studenten bedanken voor de welwillendheid om met ons in gesprek te gaan en extra danken voor de openhartigheid tijdens de interviews.

Namens het hele onderzoeksteam,
Suzan de Winter-Koçak

Leden Redactieraad Programma Politie & Wetenschap

- Voorzitter prof. dr. H.G. van de Bunt
Hoogleraar Criminologie
Erasmus Universiteit Rotterdam
- Leden mr. drs. C. Bangma
Politieacademie, Hoofd School voor Hogere Politiekunde
- mr. W.M. de Jongste
Projectbegeleider Wetenschappelijk Onderzoek- en
Documentatiecentrum
Ministerie van Veiligheid en Justitie
- dr. P.P.H.M. Klerks
Openbaar Ministerie, Parket Generaal
- prof. dr. P. van Reenen
Van Reenen-Russel Consultancy b.v.
Studie- en Informatiecentrum Mensenrechten (SIM)
Universiteit Utrecht
- drs. M. van Tankeren
Operational auditor, onderzoeker Eenheid Den Haag
- Secretariaat Programmabureau Politie & Wetenschap
Politieacademie
Arnhemseweg 348
7334 AC Apeldoorn
- Postbus 834
7301 BB Apeldoorn
www.politieenwetenschap.nl

Uitgaven in de reeks Politiekunde

1. **Criminaliteit in de virtuele ruimte**
P. van Amersfoort, L. Smit & M. Rietveld, DSP-groep, Amsterdam/
TNO-FEL, Den Haag, 2002
2. **Cameratoezicht. Goed bekeken?**
I. van Leiden & H.B. Ferwerda, Advies- en Onderzoeksgroep Beke,
Arnhem, 2002
3. **De 10 stappen van Publiek-Private Samenwerking (PPS)**
J.C. Wever, A.A. van Pel & L. Smit, DSP-groep, Amsterdam/TNO-FEL,
Den Haag, 2002
4. **De opbrengst van projecten. Een verkennend onderzoek naar de bijdrage van
projecten aan diefstalbestrijding**
C.J.E. In 't Velt, e.a., NPA-Onderzoeksgroep, LSOP, Apeldoorn, 2003
5. **Cameratoezicht. De menselijke factor**
A. Weitenberg, E. Jansen, I. van Leiden, J. Kerstholt & H.B. Ferwerda,
Advies- en Onderzoeksgroep Beke, Arnhem/TNO, Soesterberg, 2003
6. **Jeugdgroepen in beeld. Stappenplan en randvoorwaarden voor de shortlist-
methodiek**
H.B. Ferwerda & A. Kloosterman, Advies- en Onderzoeksgroep Beke &
Politieregio Gelderland-Midden, Arnhem, 2004 (vierde druk 2006)
7. **Hooligans in beeld. Van informatie naar aanpak**
H.B. Ferwerda & O. Adang, Advies- en Onderzoeksgroep Beke, Arnhem/
Onderzoeksgroep Politieacademie Apeldoorn, 2005
8. **Richtlijnen auditieve confrontatie**
J.H. Kerstholt, A.G. van Amelsfoort, E.J.M. Jansen & A.P.A. Broeders, TNO
Defensie en Veiligheid, Soesterberg/Politieacademie, Apeldoorn/NFI,
Den Haag, 2005
9. **Niet verschenen**
10. **De opsporingsfunctie binnen de gebiedsgebonden politiezorg**
O. Zoomer, IPIT, Instituut voor maatschappelijke veiligheidsvraagstuk-
ken, Universiteit Twente, 2006
11. **Inzoomen en uitzoomen op Zaandam**
I. van Leiden & H.B. Ferwerda, Advies- en onderzoeksgroep Beke,
Arnhem 2006
12. **Aansprakelijkheidsmanagement politie. Beschrijving, analyse en handreiking**
E.R. Muller, J.E.M. Polak, C.J.J.M. Stoker m.m.v. M.L. Diepenhorst &
S.H.E. Janssen, COT, Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement,
Den Haag/Faculteit der Rechtsgeleerdheid Universiteit Leiden, 2006

13. **Cold cases – een hot issue**
I. van Leiden & H.B. Ferwerda, Advies- en onderzoeksgroep Beke, Arnhem, 2006
14. **Adrenaline en reflectie. Hoe leren politiemensen op de werkplek?**
A. Beerepoot & G. Walraven e.a., DSP-groep BV, Amsterdam/Walraven onderzoek en advies, 2007
15. **Tussen aangifte en zaak. Een referentiekader voor het aangifteproces**
W. Landman, L.A.J. Schoenmakers & F. van der Laan, Twynstra Gudde, adviseurs en managers, Amersfoort, 2007
16. **Baat bij de politie. Een onderzoek naar de opbrengsten voor burgers van het optreden van de politie**
M. Goderie & B. Tierolf, m.m.v. H. Boutellier & F. Dekker, Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, 2008
17. **Hoeveel wordt het vandaag? Een studie naar de kans op voetbalgeweld en het veiligheidsbeleid bij voetbalwedstrijden**
E.J. van der Torre, R.F.J. Spaaij & E.D. Cachet, COT, Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag, 2008
18. **Overbelast? De administratieve belasting van politiemensen bij de afhandeling van jeugdzaken**
G. Brummelkamp & M. Linssen, EIM, Zoetermeer, 2008
19. **Geografische daderprofilering. Een inventarisatie van randvoorwaarden en succesfactoren**
G. te Brake & A. Eikelboom, TNO Defensie en Veiligheid, Soesterberg, 2008
20. **Solosurveillance. Kosten en baten**
S.H. Esselink, J. Broekhuizen & F.M.H.M. Driessen, Bureau Driessen, 2009
21. **Onderzoek naar de mogelijke meerwaarde van AWARE voor de politie. Ervaringen met een nieuwe aanpak van belaging door ex-partners**
M.Y. Bruinsma, J. van Haaf, R. Römken & L. Balogh, IVA Beleidsonderzoek en Advies, i.s.m. INTERVICT/Universiteit van Tilburg, 2008
22. **Gebiedsscan criminaliteit en overlast. Een methodiekbeschrijving**
B. Beke, E. Klein Hofmeijer & P. Versteegh, Bureau Beke, Arnhem, 2008
23. **Informatiemanagement binnen de politie. Van praktisch tot normatief kader**
V. Bekkers, M. Thaens, G. van Straten & P. Siep; m.m.v. A. Dijkshoorn, Center for Public Innovation, Erasmus Universiteit Rotterdam, 2009
24. **Nodale praktijken. Empirisch onderzoek naar het nodale politieconcept**
H.B. Ferwerda, E.J. van der Torre & V. van Bolhuis, Bureau Beke, Arnhem/COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag, 2009

25. **Rellen om te rellen. Een studie naar grootschalige openbare-ordeverstoringen en notoire ordeverstoorders**
I. van Leiden, N. Arts & H.B. Ferwerda, Bureau Beke, Arnhem, 2009
- 26a. **Verbinden van politie- en veiligheidszorg. Politie en partners over signaleren & adviseren**
W. Landman, P. van Beers & F. van der Laan, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2009
- 26b. **Politiepolitiek. Een empirisch onderzoek naar politieke signalering & advisering**
E.J.A. Bervoets, E.J. van der Torre & J. Dobbelaar m.m.v. N. Koeman, COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement, Den Haag, 2009
27. **De politie aan zet: de aanpak van veelplegers in Deventer**
I. Bakker & M. Krommendijk, IPIT, Enschede, 2009
28. **Boven de pet? Een onderzoek naar grootschalige ordehandhaving in Nederland**
O.M.J. Adang (redactie), S.E. Bierman, K. Jagernath-Vermeulen, A. Melsen, M.C.J. Nogarede & W.A.J. van Oorschot, Politieacademie, Apeldoorn, 2009
29. **Rellen in Ondiep. Ontstaan en afhandeling van grootschalige ordeverstoring in een Utrechtse achterstandswijk**
G.J.M. van den Brink, M.Y. Bruinsma (redactie), L.J. de Graaf, M.J. van Hulst, M.P.C.M. Jochoms, M. van de Klomp, S.R.F. Mali, H. Quint, M. Siesling, G.H. Vogel, Politieacademie, Apeldoorn, 2010
30. **Burgerparticipatie in de opsporing. Een onderzoek naar aard, werkwijzen en opbrengsten**
A. Cornelissens & H. Ferwerda (redactie), met medewerking van I. van Leiden, N. Arts & T. van Ham, Bureau Beke, Arnhem, 2010
31. **Poortwachters van de politie. Meldkamers in dagelijks perspectief**
J. Kuppens, E.J.A. Bervoets & H. Ferwerda, Bureau Beke, Arnhem & COT, Den Haag, 2010
32. **Het integriteitsbeleid van de Nederlandse politie: wat er is en wat ertoe doet**
M.H.M. van Tankeren, Onderzoeksgroep Integriteit van Bestuur, Vrije Universiteit Amsterdam, 2010
33. **Civiele politie op vredesmissie. Uitzendervaringen van Nederlandse politie-functionarissen**
H. Sollie, Universiteit Twente, Enschede, 2010
34. **Ten strijde tegen overlast. Jongerenoverlast op straat: is de Engelse aanpak geschikt voor Nederland?**
M.L. Koemans, Universiteit Leiden, 2010

35. **Het districtelijk opsporingsproces; de black box geopend**
R.M. Kouwenhoven, R.J. Morée & P. van Beers, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2010
36. **Balanceren tussen alert maken en onrust voorkomen. Publiekscommunicatie over seriële schokkende incidenten (casestudy Lelystad)**
A.J.E. van Hoek, m.m.v. P.F. van Soomeren, M.D. Abraham & J. de Kleuver, DSP-groep, Amsterdam, 2011
37. **Sturing van blauw. Een onderzoek naar operationele sturing in de basispolitiezorg**
W. Landman, m.m.v. M. Malipaard, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2011
38. **Onder het oppervlak. Een onderzoek naar ontwikkelingen en (a)select optreden rond preventief fouilleren**
J. Kuppens, B. Bremmers, E. van den Brink, K. Ammerlaan & H.B. Ferwerda, m.m.v. E.J. van der Torre, Bureau Beke, Arnhem/COT, Den Haag, 2011
39. **Naar eigen inzicht? Een onderzoek naar beoordelingsruimte van en grenzen aan de identiteitscontrole**
J. Kuppens, B. Bremmers, K. Ammerlaan & E. van den Brink, Bureau Beke, Arnhem/COT, Den Haag, 2011
40. **Toezicht op zedendelinquenten door de politie in samenwerking met de reclassering**
H.G. van de Bunt, N.L. Holvast & J. Plaisier, Erasmus Universiteit, Rotterdam/Impact R&D, Amsterdam, 2012
41. **Daders over cameratoezicht**
H.G.A. van Schijndel, A. Schreijenberg, G.H.J. Homburg & S. Dekkers, Regioplan Beleidsonderzoek, Amsterdam, 2012
42. **Aanspreken op straat. Het werk van de straatcoach in al zijn verschijningsvormen**
L. Loef, K. Schaafsma & N. Hilhorst, DSP-groep, Amsterdam, 2012
43. **De organisatie van de opsporing van cybercrime door de Nederlandse politie**
N. Struiksma, C.N.J. de Vey Mestdagh & H.B. Winter, Pro Facto, Groningen/Kees de Vey Mestdagh, Groningen, 2012
44. **Politie in de netwerksamenleving. De opbrengst van de politieke netwerkfunctie voor de kerntaken opsporing en handhaving openbare orde en de sturing hierop in de gebiedsgebonden politiezorg**
I. Helsloot, J. Groenendaal & E.C. Warners, Crisislab, Renswoude, 2012
45. **Tegenspraak in de opsporing. Verslag van een onderzoek**
R. Salet & J.B. Terpstra, Radboud Universiteit Nijmegen, 2012

46. **Tunnelvisie op tunnelvisie? Een verkennend en experimenteel onderzoek naar de besluitvorming door VKL-teams met betrekking tot het onderkennen van tunnelvisie en andere procesaspecten**
I. Helsloot, J. Groenendaal & B. van 't Padje, Crisislab, Renswoude, 2012
47. **M.-waarde. Een onderzoek naar de bijdrage van Meld Misdaad Anoniem aan de politionele opsporing**
M.C. van Kuik, S. Boes, N. Kop, M. den Hengst-Bruggeling, T. van Ham & H. Ferwerda, Politieacademie, Apeldoorn/Bureau Beke, Arnhem, 2012
48. **Seriebrandstichters. Een verkennend onderzoek naar daderkenmerken en delictpatronen**
Y. Schoenmakers, A. van Wijk & T. van Ham, Bureau Beke, Arnhem, 2012
49. **Van wie is de straat? Methodiek en lessen voor de politie om ongrijpbare veiligheidsfenomenen grijpbaar te maken – op basis van vijf praktijkcasus**
H. Ferwerda, T. van Ham, B. Bremmers, K. Tijhof & M. Grotens, Bureau Beke, Arnhem, 2013
50. **Recherchesamenwerking in de Euregio Maas-Rijn. Knooppunten, knelpunten en kansen**
H. Nelen, M. Peters & M. Vanderhallen, Politieacademie, Apeldoorn/ Universiteit Maastricht, 2013
51. **De operationele politiebrieffing onderzocht. Een onderzoek naar de effectiviteit van de operationele politiebrieffing**
A. Scholtens, J. Groenendaal & I. Helsloot, Crisislab, Renswoude 2013
- 51a. **De operationele politiebrieffing onderzocht (2). Een actie(vervolg)onderzoek om tot een effectievere politiebrieffing te komen**
A. Scholtens, Crisislab, Renswoude 2015
52. **Sociale media: factor van invloed op onrustsituaties?**
R.H. Johannink, I. Gorissen & N.K. van As, Politieacademie Apeldoorn/ VDMMP, Houten, 2013
53. **De terugkeer van zedendelinquenten in de wijk**
C.E. Huls & J.G. Brouwer, Politieacademie, Apeldoorn/Rijksuniversiteit Groningen/Centrum voor Openbare Orde en Veiligheid, Groningen, 2013
54. **Van meld- naar aantoonplicht. Een onderzoek naar een systeem van digitale surveillance**
C. Veen & J.G. Brouwer, Politieacademie, Apeldoorn/Rijksuniversiteit Groningen, 2013

55. **Heterdaadkracht in twee Haagse pilotgebieden**
B. van Dijk, J.B. Terpstra & P. Hulshof, Politieacademie, Apeldoorn/DSP-groep, Amsterdam, 2013
56. **Inzet op Maat. Onderzoek naar kenmerken en mogelijkheden van duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers**
H. de Blouw, I.R. Kolkhuis Tanke & C.C. Sprenger, Politieacademie, Apeldoorn, 2013
57. **Interventies in de opsporing. Impulsen in kwaliteit en effectiviteit van het opsporingsproces**
R.M. Kouwenhoven, R.J. Morée & P. van Beers, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2013
58. **De plaats delict in beeld. Fotografie in de dagelijkse en gesimuleerde praktijk**
G. Vanderveen & J. Roosma, Instituut voor Strafrecht & Criminologie, Universiteit Leiden, 2013
59. **Jeugdgroepen van toen. Een casusonderzoek naar de leden van drie criminele jeugdgroepen uit het einde van de vorige eeuw**
H. Ferwerda, B. Beke & E. Bervoets, Bureau Beke, Arnhem/Beke Advies, Arnhem/LokaleZaken, Rotterdam, 2013
60. **Tussen hei en hoofdbureau. Leiderschapsontwikkeling bij de politie**
W. Landman, M. Brussen & F. van der Laan, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2013
61. **Gemeentelijk blauw. Het dagelijks werk van gemeentelijke handhavers in beeld**
E. Bervoets, J. Bik & M. de Groot, LokaleZaken, Rotterdam, 2013
62. **Excessief geweld op en om de voetbalvelden. Praktijkonderzoek naar omvang, ernst en aanpak van 'voetbalgeweld'**
P. Duijvestijn, B. van Dijk, P. van Egmond, M. de Groot, D. van Sommeren & A. Verwest, DSP-groep, Amsterdam, 2013
63. **Beeld van gezag bij de politie. Maatschappelijke verbeelding en de impact van gezagsbeelden op burgers**
H. de Mare, B. Mali, M. Bleecke & G. van den Brink, m.m.v. Motivation, Tilburg University, Stichting IVMV, Leiden, 2014
64. **Informatiegestuurde dienders. Informatiesturing tussen theorie en praktijk**
A. van Sluis, P. Siep, V. Bekkers, m.m.v. M. Thaens & G. Straten, Center for Public Innovation, Erasmus Universiteit, Rotterdam, 2014
65. **Hard op weg. Onderzoek aanpak verkeersveelplegers**
B. Bieleman, M. Boendermaker, R. Mennes & J. Snippe, INTRAVAl, Groningen/Rotterdam, 2014

66. **Tussen hulp en hype. De inzet van opsporingsberichtgeving in ontvoeringszaken**
Y.M.M. Schoenmakers, J.V.O.R. Doekhie & J.C. Knotter, Yvette Schoenmakers Onderzoek en advies, Weesp, 2014
67. **Nachtdienst bij de politie en verkeersveiligheid. Onderzoek naar ervaringen van politieagenten met verkeersonveiligheid in woon-werkverkeer na de nachtdienst**
P. Boekhoorn, BBSO, Nijmegen, 2014
68. **Buit van woningbraak. Onderzoek onder inbrekers en helers**
J. Snippe, M. Sijtsma, R. Mennes & B. Bieleman, INTRAVAL, Groningen/Rotterdam, 2014
69. **Privaat blauw. Portiers, evenementbeveiligers en voetbalstewards op risicovolle locaties en tijdens risicovolle momenten**
E. Bervoets & S. Eijgenraam, LokaleZaken, Rotterdam, 2014
70. **Met grof geschut. Reconstructie van een moordonderzoek binnen de criminele woonwagenwereld**
I. van Leiden, B. Bremmers & H. Ferwerda, Bureau Beke, Arnhem, 2014
71. **Met fluwelen handschoenen? Politie en de omgang met verwarde personen in Amsterdam**
J. Kuppens, T. Appelman, T. van Ham & A. van Wijk, Bureau Beke, Arnhem, 2015
- 72a. **Vermisten op de kaart. Aard en omvang van langdurige vermissingen**
I. van Leiden & M. Hardeman, Bureau Beke, Arnhem, 2015
73. **Van intel tot operatie. De impact van veiligheidsanalisten bij de aanpak van misdaad**
M. den Hengst, M. Bruinsma, Y. Schoenmakers, W. Niepce, Bureau Bruinsma, Tilburg, 2015
74. **De bestuurlijke rapportage. Gezamenlijke inspanning in de aanpak van (georganiseerde) criminaliteit en overlast**
I. Gorissen, m.m.v. R.H. Johannink, PBLQ, Den Haag, 2015
75. **De aangifte van delicten bij de multichannelstrategie van de politie**
P. Boekhoorn & J. Tolsma, Bureau Boekhoorn/Radboud Universiteit, Nijmegen, 2016
76. **Die pakken we toch niet op? Afstemming tussen politie en Openbaar Ministerie in zaken van veelvoorkomende aangiftecriminaliteit**
R. Kouwenhoven & L. Kleijer-Kool, Twynstra Gudde, Amersfoort, 2016

77. **Het real-time informeren van noodhulpeenheden. Een onderzoek naar de RTI-functie om frontlijnpolitiefunctionarissen snel te voorzien van relevante informatie**
A. Scholtens, M. den Hengst & R. Waterreus, Crisislab, Renswoude/ Politieacademie, Apeldoorn, 2016
78. **Hoe lang kun je 'schijt hebben'? Dertien desisters uit criminele jeugdgroepen aan het woord**
C.E. Hoogeveen, A.E. van Burik & B.J. de Jong, m.m.v. E.M. Klooster, Bureau Alpha, 's-Hertogenbosch/VanMontfoort, Woerden, 2016
79. **Onbenutte kansen. Een onderzoek naar het gebruik van restinformatie in de opsporing**
A. van Wijk & L. Scholten, m.m.v. B. Bremmers, Bureau Beke, Arnhem, 2016
80. **Verbale leugendetectie-wizards**
G. Bogaard & E.H. Meijer, Maastricht University, Maastricht, 2016
81. **Mensenhandel in de prostitutie opsporen zonder aangifte? Een vervolgonderzoek om de doorzettingsmacht van de politie te verduidelijken**
M. Goderie, m.m.v. R. Kool, Goderie Onderzoek, Klarenbeek, 2016
82. **De onvindbaren. Op zoek naar voortvluchtige veroordeelden in Nederland**
Y. Schoenmakers, I. de Groot, J. van Zanten, A. van Rooyen & J. Baars, Yvette Schoenmakers onderzoek & advies, Amsterdam, 2017
83. **Elke dump is een plaats delict. Dumping en lozing van synthetisch drugsafval: verschijningsvormen en politieaanpak**
Y. Schoenmakers, S. Mehlbaum, M. Everartz & C. Poelarends, Yvette Schoenmakers onderzoek & advies, Amsterdam, 2016
84. **Naar handhaafbare noodbevelen en noodverordeningen. Een analyse van het gemeentelijke noodrecht**
A.J. Wierenga, C. Post & J. Koorstra, Rijksuniversiteit Groningen, Centrum voor Openbare Orde en Veiligheid, 2016
85. **Vermisten op het spoor. Rechercheren naar langdurige vermissingen**
I. van Leiden & M. Hardeman, Bureau Beke, Arnhem, 2017
86. **De aard van het beestje. Kenmerken en achtergronden van dierenmishandelaars**
A. van Wijk & M. Hardeman, Bureau Beke, Arnhem, 2017
87. **Modus operandi van de recherche. De recherchepraktijk in moord- en verkrachtingszaken**
A. van Wijk, I. van Leiden & M. Hardeman, Bureau Beke, Arnhem, 2017

88. **Over grenzen in de sport. De rol van de politie in de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag in de sport in samenwerking met relevante partners**
A. van Wijk, M. Hardeman, L. Scholten & M. Olfers, Vrije Universiteit Amsterdam, Bureau Beke, Arnhem, 2017
89. **Defensiehulp. Legergroene bijstand aan de politie bij handhaving van de rechtsorde**
E. Bervoets, m.m.v. S. Eijgenraam, T. Dijkhuizen & J. van de Werken, Bureau Bervoets, Amersfoort, 2017
90. **Tussen onder en boven. Productie en distributie van softdrugs in Noord-Nederland**
J. Snippe, R. Mennes, M. Sijstra & B. Bieleman, INTRAVAL, Groningen/ Rotterdam, 2017
91. **Vechten op afspraak. Inzicht in het fenomeen en input voor de ontwikkeling van een politiestrategie**
T. van Ham, L. Scholten, A. Lenders & H. Ferwerda, Bureau Beke, Arnhem, 2018
92. **Notoire straten. Over de lokale inbedding van georganiseerde criminaliteit**
S. Mehlbaum, Y. Schoenmakers & J. van Zanten, Mehlbaum Onderzoek, Amsterdam, 2018
93. **Ondermijning door criminele 'weldoeners'**
M. Bruinsma, R. Ceulen & T. Spapens, m.m.v. C. Deij, Tilburg University, Tilburg/ Bureau Bruinsma, Tilburg, 2018

