

PRESELECTIE BIJ DE TRAINING URGENT VEILIGHEIDSVERHOOR

Bachelor- Scriptie

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Politieacademie te Apeldoorn.
In deze scriptie wordt onderzoek gedaan naar een passend preselectie-instrument voor de
training urgent veiligheidsverhoor.



Berghuis, Roxan (407118)

SAXION HOGESCHOLEN

1^e beoordelaar: René Gulikers

2^e beoordelaar: Georg Riemann

Praktijkbegeleidster Politieacademie: Imke Rispens

« waakzaam en dienstbaar »

Deventer, juni 2020

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie 'Preselectie bij de training urgent veiligheidsverhoor'. Dit onderzoek is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Toegepaste Psychologie op het Saxion te Deventer. In 2016 ben ik vol enthousiasme gestart aan deze opleiding en inmiddels rond ik de opleiding bijna af. De tijd is voor mijn eigen gevoel gevlogen. Daarnaast is dit onderzoek geschreven in opdracht van de Politieacademie te Apeldoorn. In februari 2020 ben ik gestart met dit onderzoek. Vanaf dat moment heb ik hard gewerkt om mijn opleiding met zowel een goed gevoel als goed beroepsproduct af te kunnen ronden.

In de periode van februari tot juni 2020 heb ik veel ondersteuning gehad van een aantal personen. Deze personen wil ik binnen dit voorwoord graag bedanken. Allereerst wil ik mijn eerste begeleider René Gulikers bedanken. René was altijd bereid om mee te denken over vraagstukken. Daarbij reageerde hij altijd snel op e-mails en maakte tijd om met mij in gesprek te gaan. Dat heeft me erg geholpen binnen het afronden van mijn beroepsproduct! Ten tweede zou ik graag Georg Riemann, als tweede begeleider, willen bedanken voor zijn feedback en kritische blik.

Naast mijn begeleiders vanuit het Saxion, wil ik graag mijn begeleidster vanuit de Politieacademie, Imke Rispens, bedanken voor de prettige samenwerking binnen deze periode. Imke was altijd bereid om mee te denken in het onderzoek. Daarnaast gaf Imke mij de mogelijkheden om verder kennis te maken met de Politieacademie als organisatie. Bedankt voor het vertrouwen dat je daarin in mij hebt gehad, Imke! Ook wil ik alle andere collega's binnen de Politieacademie bedanken voor hun inzet bij mijn onderzoek. Zonder hun input had ik lang niet zo'n mooi beroepsproduct kunnen neerzetten.

Ook wil ik graag alle andere respondenten bedanken die een bijdrage hebben geleverd aan dit onderzoek. Dankzij jullie kennis en expertise heb ik veel vragen kunnen beantwoorden.

Niet te vergeten, wil ik mijn scriptieclub bedanken voor het steunen van elkaar, het helpen van elkaar en het lachen om elkaar. Met elkaar hebben we veel vragen beantwoord en zijn we verder gekomen in onze ontwikkeling. Als laatste wil ik mijn vrienden en familie bedanken voor het steunen van een soms klagende Roxan. Op het moment dat ik het even niet meer zag zitten, wisten jullie de juiste, geruststellende en motiverende woorden aan mij te geven.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Roxan Berghuis
Deventer, 15 juni 2020

Samenvatting

De kans op een terroristische aanslag in Nederland blijft reëel. Dat wil zeggen niveau 4 (substantieel) van de 5 (kritiek) tot en met 8 december 2019 (NCTV, 2019). De Nationale Politie bereid zich, samen met allerlei andere ketenpartners, voor op deze dreiging.

Het overheidsoptreden in een CTER (Contra Terrorisme Extremisme en Radicalisering) heeft in eerste instantie als doel het zo snel mogelijk voorkomen, beperken of te doen stoppen van (de dreiging van) een acute en urgente maatschappelijke gevaarzetting. Om die reden is de informatievergaring in het verhoor van een CTER-verdachte gericht op het voorkomen, inperken of doen stoppen van de gevaarzetting. Een verhoor als deze wordt een urgent veiligheidsverhoor genoemd (Beek, van & Velings, 2019). Dit verhoor verschilt ten opzichte van een bewijs-vergarend verhoor, welke ingezet wordt bij delicten als diefstal, mishandeling of verkrachting. Hierbij zijn verhoorders meer bezig met het verzamelen van informatie ten behoeve van de waarheidsvinding. Ook vereist het veiligheidsverhoor het beheersen van bepaalde competenties.

Verhoorders zijn onvoldoende toegerust om een veiligheidsverhoor uit te kunnen voeren. Om die reden introduceert de Politieacademie een nieuwe training in september 2020: de training urgent veiligheidsverhoor. Binnen deze training worden 24 van alle verhoorders (150) opgeleid tot urgent veiligheidsverhoorder. Er zal daarbij specifiek worden geselecteerd op welke verhoorders geschikt zijn voor de functie urgent veiligheidsverhoorder. Om die reden is er een assessment ontwikkeld. Echter bestaat er nog geen preselectie om de kandidaten te selecteren voordat zij worden toegelaten tot het assessment. Binnen dit onderzoek staat daarom de volgende hoofdvraag centraal: "Op welke wijze kunnen de Eenheden een eerste groep kandidaten selecteren, waarna deze worden doorgelaten naar het assessment voor de training urgent veiligheidsverhoor?" Het doel van dit onderzoek is het ontwikkelen van een preselectie-instrument/methode.

Door middel van kwalitatief onderzoek verkrijgt de onderzoeker informatie. Zo zijn er onder andere interviews gehouden met de docentengroep van de training, selecteurs van de Politieacademie, coördinatoren van andere opleidingen van de Politieacademie en recruiters- en assessmentpsychologen vanuit andere organisaties. Ook is er gebruik gemaakt van literatuuronderzoek om ondersteunende literatuur te vinden.

Uit het onderzoek blijkt dat er zowel voor- als nadelen zitten aan het selecteren van werknemers. Toch kiest de Politieacademie ervoor hier wel gebruik van te maken, mede omdat een veiligheidsverhoorder een specifiek competentieprofiel kent. De preselectie, de selectie voor de selectie, werkt als filter welke ongeschikte kandidaten uitsluit. Ook zijn voorwaarden als een helder doel, objectiviteit en eenvoud belangrijk. Vooral nog is er weinig ervaring bij het werken met de preselectie, op de onderhandelaarsopleiding van de Politieacademie na.

Verschillende recruiters en assessmentpsychologen uit andere organisaties geven aan wel ervaring te hebben met preselecties. Zij gebruiken bijvoorbeeld een motivatiebrief of gamification. Ook wordt er regelmatig gebruik gemaakt van een zogenoemde fact-finding opdracht, net zoals bij de onderhandelaarsopleiding.

Niet alle verzamelde ideeën lijken geschikt als preselectie voor de training urgent veiligheidsverhoor. Om die reden zijn er zes ideeën gepresenteerd aan de docentengroep van de training. Middels verschillende methodieken kozen zij de motivatievideo uit als meest geschikte medium om kandidaten te selecteren in Eenheden. Het beoordelingsformat zal het mogelijk maken om een juiste rangschikking te maken in geschiktheid van de kandidaten. Alle informatie over de opdracht voor de video en de beoordeling wordt samengevoegd in een handleiding. Deze kunnen de Eenheden gebruiken om een eerste selectie te maken.

Ondanks het preselectie-instrument bestaat uit een beoordelingsformat, wordt aanbevolen om de Eenheden kort te trainen in het aanreiken van selectie- en beoordelingsvaardigheden. Ook wordt aanbevolen om de preselectie, indien de pilot van de training is doorlopen, te herzien op effectiviteit. Wellicht blijkt uit vervolgonderzoek dat de preselectie een ondergrens moet kennen of andere elementen moet toetsen.

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Samenvatting	2
Verklarende woordenlijst	5
Hoofdstuk 1: Inleiding	6
1.1 <i>Introductie van de organisatie</i>	6
1.2 <i>Stand van zaken en maatschappelijke relevantie</i>	6
1.3 <i>Aanleiding van het onderzoek</i>	7
1.4 <i>Probleemdefiniëring</i>	9
1.5 <i>Doelstelling van het onderzoek</i>	9
1.6 <i>Onderzoeksvragen</i>	9
1.7 <i>Algemene onderzoeksmethode</i>	10
Hoofdstuk 2: Inspiration fase	11
2.2 <i>Deelvraag 1</i>	11
2.1.1 <i>Onderzoeksmethode deelvraag 1</i>	11
2.1.2 <i>Resultaten deelvraag 1</i>	11
2.1.3 <i>Conclusie deelvraag 1</i>	13
2.3 <i>Deelvraag 2</i>	14
2.3.1 <i>Onderzoeksmethoden deelvraag 2</i>	14
2.3.2 <i>Resultaten deelvraag 2</i>	14
2.3.3 <i>Conclusie deelvraag 2</i>	17
2.4 <i>Deelvraag 3</i>	18
2.4.1 <i>Onderzoeksmethode deelvraag 3</i>	18
2.4.2 <i>Resultaten deelvraag 3</i>	18
2.4.3 <i>Conclusie deelvraag 3</i>	19
2.5 <i>Deelvraag 4</i>	20
2.5.1 <i>Onderzoeksmethode deelvraag 4</i>	20
2.5.2 <i>Resultaten deelvraag 4</i>	20
2.5.3 <i>Conclusie deelvraag 4</i>	21
Hoofdstuk 3: Ideation fase	22
3.1 <i>Deelvraag 5</i>	22
3.1.2 <i>Onderzoeksmethode deelvraag 5</i>	22
3.1.3 <i>Resultaten deelvraag 5</i>	22
3.1.4 <i>Conclusie deelvraag 5</i>	24
3.2 <i>Deelvraag 6</i>	25
3.2.1 <i>Onderzoeksmethode deelvraag 6</i>	25

3.2.2 Resultaten deelvraag 6	25
3.2.3 Conclusie deelvraag 6	26
3.3. Deelvraag 7.....	27
3.3.1 Onderzoeksmethode deelvraag 7.....	27
3.3.2 Resultaten deelvraag 7	27
3.3.3 Conclusie deelvraag 7	28
3.4 Deelvraag 8.....	29
3.4.1 Onderzoeksmethode deelvraag 8.....	29
3.4.2 Resultaten deelvraag 8	29
3.4.3 Conclusie deelvraag 8	29
Hoofdstuk 4: Het beroepsproduct	30
4.1 Keuze beroepsproduct	30
4.2 Ontwikkeling beroepsproduct	31
Hoofdstuk 5: Conclusie, discussie en aanbeveling	32
5.1 Conclusie.....	32
5.2 Discussie	32
5.3 Aanbevelingen	33
Literatuurlijst	34
Bijlagen.....	37
Bijlage 1: Human Centered Design Model.....	37
Bijlage 2: Interviewleidraad bij deelvraag 3	38
Bijlage 3: Find Themes- methodiek bij deelvraag 3	39
Bijlage 4: Interviewleidraad bij deelvraag 4	40
Bijlage 5: Find Themes-methodiek bij deelvraag 4.....	41
Bijlage 6: Interviewleidraad bij deelvraag 5	42
Bijlage 7: Interviewleidraad bij deelvraag 6	43
Bijlage 8: Find Themes- methodiek bij deelvraag 6.....	44
Bijlage 9: Rangschikking competenties urgent veiligheidsverhoorder	45
Bijlage 10: Gemiddelde, modus en mediaan van de competenties van een urgent veiligheidsverhoorder	45
Bijlage 11: Uitslag rangschikken competenties urgent veiligheidsverhoorder	45
Bijlage 12: Card Sort-methodiek bij deelvraag 8	46
Bijlage 13: Toelichtende presentatie bij de preselecties.....	47
Bijlage 14: Toestemmingsformulieren.....	54

Verklarende woordenlijst

Woord	Definitie/ verklaring
WAIS-IV	De WAIS-IV is een intelligentietest die individueel afgenomen wordt. Het meet het intellectuele vermogen van adolescenten en volwassenen tussen de 16 en 84 jaar en 11 maanden.
Corona-crisis	De coronacrisis, of COVID-19-panademie is een wereldwijde verspreiding in 2020 van de ziekte COVID-19. De ziekte heeft grote gevolgen voor de samenleving.
Recruiter	Een recruiter is een werknemer die personeel selecteert en werft. Daarmee kan hij/zij openstaande vacatures van een bedrijf vervullen.
Assessmentpsycholoog	Een assessmentpsycholoog is iemand die contact maakt met kandidaten in assessments. De psycholoog kijkt naar houding en het gedrag van kandidaten. Daar velt een assessmentpsycholoog een oordeel over.
TUV	TUV is een afkorting voor 'training urgent veiligheidsverhoor'.
BARS	BARS is een afkorting voor beoordelingsschalen waarbij gedragsindicatoren gegeven worden voor verschillende prestatieniveaus.
5-puntsschaal	Een 5-puntsschaal is een beoordelingsschaal die bestaat uit 5 prestatieniveaus.
Motivational Interviewing	Motivational Interviewing, of motiverende gespreksvoering, is een evidenced based methodiek die inzicht en handvatten geeft om de motivatie van mensen of cliënten te vergroten. Daarmee is de kans op gedragsverandering groter.
Excellentieprogramma	Een excellentieprogramma is een programma binnen het onderwijs van een leerling waarbij hij/zij leerlingen van andere scholen met dezelfde denksnelheid en ambitie leren kennen. De toegang tot dit programma is zeer beperkt.
Biodata	Biodata staat voor biografische gegevens van een persoon. Dit bestaat onder andere uit werkervaring, meningen, waarden, overtuigingen enzovoorts.

Hoofdstuk 1: Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de organisatie kort omschreven. Vervolgens wordt de huidige stand van zaken bekeken, waarna de aanleiding van het onderzoek beschreven wordt. Daaruit volgt de probleemdefiniëring en doelstelling van het onderzoek. Als laatste worden de onderzoeksvragen- en methode besproken.

1.1. Introductie van de organisatie

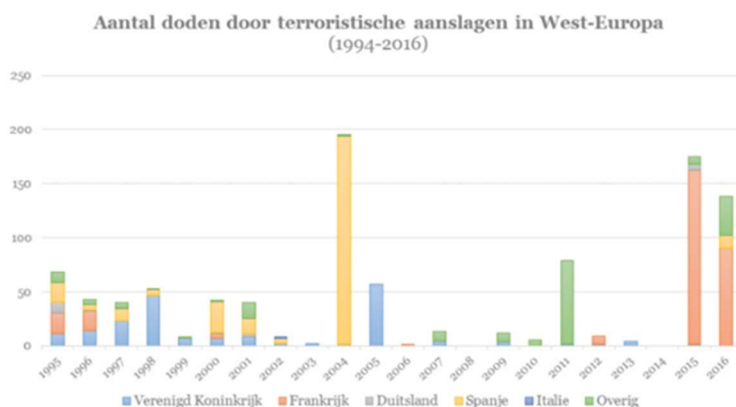
Dit onderzoek wordt geschreven voor de Politieacademie: onderdeel van de Nationale politie. Middels onderwijs, onderzoek en kennis zorgt de academie voor de versteviging en de vernieuwing van het vakmanschap voor de politie. Op die wijze dragen zij bij aan een veiliger Nederland. Dat doen zij met ruim 1000 medewerkers vanuit 10 locaties verspreid over Nederland (Politieacademie, Z.D.)

De Politieacademie leidt studenten op tot start-bekwame en vakbekwame politiemensen. Jaarlijks volgen zo'n 27.000 studenten een specialistische opleiding of training. Het gaat daarbij om opleidingen op het gebied van bijvoorbeeld opsporing, handhaving, crisisbeheersing en leiderschap. De kortere trainingen zijn gericht zijn op de ontwikkeling van vakbekwaamheid op terreinen als verkeer, milieu en wijkgericht werken (Politieacademie, Z.D.). Binnen de opleidingen en trainingen op het gebied van de opsporing vallen ook de diverse verhooropleidingen.

1.2 Stand van zaken en maatschappelijke relevantie

18 maart 2019 was een schokkende dag voor Nederland: "Dat gemeente, politie en justitie op 18 maart 2019 uitgingen van een 'aanslag met mogelijke terroristisch motief' is terecht geweest, concludeert het COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement. Daarom doet het COT een aantal aanbevelingen, zoals het beter uitleggen van noodmaatregelen in crisissituaties" (AD, 2019). De aanslag in Utrecht in maart 2019 is één van de voorbeelden die aantonen dat het dreigingsniveau omtrent terrorisme gestegen is. Maar wat is terrorisme precies?

"Terroristen proberen door het plegen van aanslagen, of het ermee dreigen, angst te zaaien en daarmee de maatschappij te ontwrichten. Op die manier willen zij hun ideologische overtuigingen opdringen en de besluitvorming beïnvloeden" (AIVD, Z.D.). Terrorisme is er in vele vormen en vanuit vele overtuigingen. De laatste jaren zien we vooral in de westerse wereld veel dreiging vanuit jihadistische overtuiging (AIVD, Z.D.). Voor de Nederlandse bevolking is het van belang dat terrorisme wordt voorkomen. Een terroristische aanslag heeft vaak ernstige gevolgen, zoals: verlies aan mensenlevens, grote materiele schade en emotionele impact (NCTV, Z.D.). Nederland zal zich hierop moeten voorbereiden. Tabel 1 laat zien dat het aantal doden door een terroristische aanslag steeds meer toeneemt in West-Europa.



Tabel 1: Aantal doden door terroristische aanslagen in West-Europa (Npofocus, Z.D.)

Ondanks niet alle burgers ermee bezig zijn, zijn 4 op de 10 volwassen Nederlanders alert op gevaar in verband met een mogelijke terroristische aanslag. Zij geven aan vooral op verdachte personen of gedrag te letten (CBS, 2016). Tabel 2 laat de ingeschatte kans op een terroristische aanslag en daar slachtoffer van te zien.

Ingeschatte kans op terroristische aanslag in Nederland, 2016

	(Zeer) groot	Niet klein, niet groot	(Zeer) klein
Kans op aanslag	41,5	35,6	22,8
Kans om slachtoffer te worden	3,6	23,4	73

Tabel 2: Ingeschatte kans op terroristische aanslag in Nederland (CBS, 2016)

Sinds 19 december 2019 is het actuele dreigingsniveau in Nederland niveau 3 van de 5 (NCTV, 2019). Dat houdt in dat een terroristische dreiging aanzienlijk is. Om die reden onderneemt de Nationale Politie al veel actie. Samen met andere ketenpartners bereidt de Nationale Politie zich voor op CTER (Contra Terrorisme Extremisme en Radicalisering) crisissituaties. Een voorbeeld van zo'n soort crisissituatie is een terroristische aanslag. Het overheidsoptreden in een CTER crisissituatie heeft in eerste instantie als doel het zo snel als mogelijk voorkomen, beperken of te doen stoppen van (de dreiging van) een acute en urgente maatschappelijke gevaarstelling. In zo'n situatie zijn veelal direct de fysieke integriteit, het leven of de veiligheid van personen in acuut gevaar.

1.3 Aanleiding van het onderzoek

Het gegeven feit dat een terroristische aanslag voorstelbaar is in Nederland, zet de Nationale Politie aan tot actie. Het is van groot belang dat er tijdens een CTER crisissituatie op de juiste manier wordt gehandeld door de Nationale Politie. Zij beschermt immers de veiligheid van haar burgers.

Het overheidsoptreden in een CTER crisissituatie heeft als doel het zo snel mogelijk doen voorkomen, beperken of doen stoppen van een acute en urgente maatschappelijke gevaarstelling. Daarbij is de informatievergaring in het verhoor van een zogenoemde CTER-verdachte, bijvoorbeeld een terrorist, ook gericht op het voorkomen, inperken of doen stoppen van de gevaarstelling. Er wordt bijvoorbeeld bekeken of er nog dreiging is en of deze nog valt te stoppen. Mocht dat het geval zijn, hoe valt deze dan te stoppen? Of zijn er misschien wel meer daders in het spel? Zo'n verhoor als dit, heet een urgent veiligheidsverhoor (Beek, van & Velings, 2019). Dit type verhoor wijkt af van een bewijs-vergarend verhoor. Hieronder worden beide type verhoren toegelicht.

Bewijs-vergarend verhoor

Het verhoren door de politie van aangevers, getuigen en verdachten is een veelvoorkomend onderdeel van het opsporingswerk. Het doel van een bewijs-vergarend, politieverhoor of strafrechtelijk verhoor, is het verzamelen van informatie ten behoeve van de waarheidsvinding. De uitkomsten van de verhoren bieden meestal essentiële elementen voor het verdere verloop van het opsporingsonderzoek. Verklaringen van getuigen kunnen direct of indirect leiden naar een verdachte, maar kunnen de verdachte ook vrijpleiten. Een verklaring van een verdachte kan evengoed uitsluitel geven over zijn betrokkenheid bij of zijn onschuld aan een strafbaar feit. De resultaten van het verhoor zijn van groot belang voor de bewijsvoering (Amelsvoort & Rispens, 2017).

Verhoren vinden plaats in onderzoeken van veelvoorkomende criminaliteit (vvc), high impact criminaliteit (hic) en ondermijning. Het gaat daar om aangifteverhoren, getuigenverhoren en verdachtenverhoren. Er is daarbij sprake van een diversiteit aan strafbare feiten en betrokken personen. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van een autokraak, verkrachting, overval, moord, winkeldiefstal of openlijke geweldpleging (Amelsvoort & Rispens, 2017).

Deze bewijs-vergarende verdachtenverhoren worden uitgevoerd door verhoorders. Daarvan zijn er circa 150 in Nederland. Deze verhoorders beschikken over bepaalde competenties om op professionele wijze een verhoor voor te bereiden en uit te voeren. Kenmerkende competenties voor een verhoorder zijn: intelligentie, empathie, flexibiliteit, respect, on-bevooroordeeldheid, integriteit, openheid van geest, geduld, zelfreflectie en

analytisch denkvermogen. Daarnaast moet de verhoorder parate kennis hebben van de procedurele componenten van een verhoor. Ook moet de verhoorder vaardig zijn in het maken van verhoorplannen en het uitvoeren van daarvan (Amelsvoort & Rispens, 2017).

Urgent veiligheidsverhoor

Veiligheidsverhoren zijn te definiëren als: “Een verhoor waarin de aangehouden verdachte, of mensen uit diens directe omgeving, wordt ondervraagd om inlichtingen te verkrijgen welke de politie kan helpen om ernstige schade aan eigendommen te voorkomen en mensenlevens te beschermen (Masferrer & Walker, 2013)”.

Veiligheidsverhoren zijn ontwikkeld om de publieke veiligheid te herstellen en te voorkomen dat mededaders ontkomen. Wanneer zeer dringend informatie van een verdachte verkregen dient te worden kan gebruik worden gemaakt van een dergelijk veiligheidsverhoor. Hierbij kan gedacht worden aan informatie die betrekking heeft op de locaties van explosieven of verblijfadressen van medeverdachten. Bewijsvergaring is hier minder van belang. Veiligheidsverhoren maken het mogelijk om de verdachte tijdelijk de toegang tot een advocaat te onthouden. Dat is niet het geval bij bewijs vergarende verhoren. Ook worden de terrorismeverdachten in een vroeg stadium aangehouden. Hierdoor zijn de tactische en technische aanwijzingen vaak beperkt, wat anders is dan bij een bewijs-vergarend verhoor (Martens, 2019).

Deze veiligheidsverhoorders moeten bepaalde competenties en eigenschappen beheersen. Kenmerkend voor een crisissituatie is namelijk dat er onder grote (tijds)druk en hectische omstandigheden moet worden gewerkt. Andere competenties die een veiligheidsverhoorder moet beheersen zijn onder andere: een hoge mate van stressbestendigheid en flexibiliteit, sociale vaardigheid en luisteren en inlevingsvermogen (Politieacademie, 2020).

Daarnaast moet er zo snel mogelijk informatie verkregen worden ter voorkoming van een mogelijke aanslag. Hierop zijn verhoorders niet getraind (Martens, 2019). Ook ziet de structuur van een veiligheidsverhoor er anders uit dan dat van een bewijs-vergarend verdachtenverhoor. Er wordt in veiligheidsverhoren gebruik gemaakt van de ‘ORBIT-aanpak’. Deze bestaat in grote lijnen uit technieken zoals ‘Motivational Interviewing’ en de ‘Roos van Leary’. Kenmerkend voor deze techniek is dat er verandertaal bij de verdachte wordt uitgelokt.

Training urgent veiligheidsverhoor

De vraag is dus of verhoorders voldoende toegerust zijn om ook daadwerkelijk te acteren in een dergelijke crisissituatie zoals tijdens het veiligheidsverhoor. Verhoorders zijn opgeleid voor het vergaren van bewijs, waar meestal sprake is van voorbereidingstijd. Ze zijn niet specifiek opgeleid of getraind voor een verhoor in een dergelijke crisissituatie. We mogen daarom stellen dat de verhoorders nog niet bekwaam genoeg zijn om een urgent veiligheidsverhoor te voeren (Beek, van & Velings, 2019).

De Politie wil, door middel van de nieuwe ‘training urgent veiligheidsverhoor’, haar verhoorders trainen. Slechts 24 van alle verhoorders moeten na deze training in staat zijn dit urgent veiligheidsverhoor te kunnen toepassen in CTER crisissituaties. Een andere potentiële groep kandidaten voor de training zijn de opgeleide onderhandelaars binnen de politie (Martens, 2019). De pilot van deze training start in september 2020. Deze pilot wordt doorlopen door een klein aantal deelnemers.

(Pre)-selectie bij de training urgent veiligheidsverhoor

Een urgent veiligheidsverhoor uitvoeren vraagt bepaalde competenties van een verhoorder. Dit competentieprofiel ligt klaar binnen de Politie. Indien kandidaten willen meedoen aan de training, dienen ze te voldoen aan dit profiel. Hiermee wordt een eerste selectie gemaakt op basis van geschiktheid van de kandidaat. Vervolgens worden de geschikte kandidaten doorgestuurd naar het assessment wat afgenomen wordt bij Team Selectie van de Politieacademie. Indien de kandidaat het assessment voldoende afrond, kan hij/zij starten met de training urgent veiligheidsverhoor. Voor de pilot van de training die start in september 2020, zal er op deze wijze geselecteerd worden.

Binnen de selectie-afdeling van de Politieacademie merkt men op dat er vaak veel kandidaten worden aangemeld voor een assessment, die niet beschikken over de juiste competenties voor een bepaalde functie. Dit kost enorm veel tijd en geld om alle kandidaten te zien. De Politieacademie zou om die reden graag een

instrument willen plaatsen nog voor het assessment dat als een filter werkt: de ongeschikte kandidaten, die belangrijke competenties voor een functie missen, worden hiermee uitgefilterd. Dit eerste filter zou een efficiënte slag kunnen maken in het filteren van geschikte en ongeschikte kandidaten. Eenheden van de Politie zouden dit eerste filter kunnen toepassen. Binnen dit onderzoek wordt er om die reden gezocht naar een passend preselectie-instrument dat nog voor het assessment kan worden ingezet door Eenheden.

1.4 Probleemdefiniëring

Er zal specifiek moeten worden geselecteerd op kandidaten die de juiste competenties op voldoende niveau beheersen, om vervolgens de training urgent veiligheidsverhoor te volgen. Om die reden is er in februari 2020 een assessment gebouwd, met dank aan Team Selectie van de Politieacademie. Door middel van dit assessment kan de academie meten welke verhoorders geschikt zijn voor de training. Echter heeft de academie nog geen inzicht in welk soort preselectie-instrument ingezet kan worden om kandidaten te selecteren voordat zij worden toegelaten naar dit assessment. Deze preselectie komt te liggen bij de Eenheden in Nederland. De probleemdefiniëring luidt daarmee als volgt:

“De Politieacademie heeft onvoldoende inzicht in hoe Eenheden de eerste selectie kandidaten voor de training urgent veiligheidsverhoor moet selecteren”.

1.5 Doelstelling van het onderzoek

Binnen dit onderzoek zal worden gezocht naar een passend instrument dat vóór het assessment kan worden ingezet. Daarmee worden de juiste kandidaten gefilterd door de Eenheden voor het assessment. Er wordt gestreefd naar het toelaten van circa tien kandidaten naar het assessment. Vanuit die procedure mogen maximaal twee kandidaten per Eenheid de training doorlopen. Aan de hand van de pilot training die start in september 2020, zal bepaald worden of dit aantal nog steeds rendabel is. Het te ontwikkelen preselectie-instrument moet dus van zeer sterke kwaliteit en validiteit zijn: het moet meten welke kandidaat de juiste competenties heeft om de training te doorlopen.

Ondanks dit probleem bij meerdere trainingen binnen de Politieacademie te zien is, is er bewust gekozen om dit onderzoek te richten op de training urgent veiligheidsverhoor. De prioriteit hierbij heeft te maken met het feit dat een terroristische aanslag voor veel ernstige gevolgen kan zorgen. De preselectie is van belang, omdat daarmee de juiste kandidaten met de juiste competenties worden geselecteerd voor de training. Dit zal leiden tot een beter veiligheidsverhoor.

1.6 Onderzoeksvragen

Om het onderzoek op de juiste wijze uit te voeren, worden er een aantal onderzoeksvragen opgesteld. Het antwoord op deze vragen zal de weg naar het uiteindelijke beroepsproduct vereenvoudigen. De onderzoeksvragen bestaan uit één hoofdvraag en acht deelvragen en sluiten aan op de probleemdefiniëring. Allereerst luidt de hoofdvraag als volgt: “Op welke wijze kunnen de Eenheden een eerste groep kandidaten selecteren, waarna deze worden doorgelaten naar het assessment voor de training urgent veiligheidsverhoor?”

De deelvragen worden onderverdeeld in de fasen van het ‘Human Centered Design’-model. Het model wordt toegelicht in paragraaf 1.7. De antwoorden op deze deelvragen zullen samen een antwoord geven op de hoofdvraag van dit onderzoek. De deelvragen bestaan voornamelijk uit beschrijvende en vergelijkende vragen. De deelvragen staan op chronologische volgorde, wat inhoudt dat de eerste vraag ook als eerste beantwoord zal worden. De deelvragen luiden als volgt:

Inspiration-fase

1. “Wat zijn de voor- en nadelen van het selecteren van een groep kandidaten voor een training of cursus?”
2. “Welke competenties beheerst een veiligheidsverhoorder en welke gedragsindicatoren horen daarbij?”
3. “Wat zijn de ervaringen van de docenten van de Politieacademie bij het werken met preselectie?”
4. “Waaraan moet een preselectie voldoen volgens de selecteurs van de Politieacademie?”

Ideation-fase

5. "Wat zijn effectieve, valide en betrouwbare methodes om kandidaten te selecteren?"
6. "Op welke wijze wordt er binnen andere opleidingen van de Politieacademie een eerste groep kandidaten geselecteerd?"
7. "Hoe zien preselectie-instrumenten eruit die gebruikt kunnen worden voor de training urgent veiligheidsverhoor?"
8. "Welk preselectie-instrument is het meest geschikt voor de training urgent veiligheidsverhoor?"

1.7 Algemene onderzoeksmethode

Binnen dit onderzoek lijkt een ontwerpend, kwalitatief onderzoek de meest geschikte onderzoeksmethode. Er is namelijk sprake van een open onderzoeksvraag en er is relatief weinig voorkennis (Baarda, 2009). De training urgent veiligheidsverhoor is immers een nog niet bestaande training. Ook zal het product, het preselectie-instrument, nog ontwikkeld moeten worden.

Daarnaast wordt er binnen dit onderzoek gebruik gemaakt van het 'Human Centered Design'-model. Dit mensgericht ontwerp gelooft dat alle problemen, zelfs de meest hardnekkige, oplosbaar zijn (IDEO, 2015). De mensen die elke dag met dezelfde problemen worden geconfronteerd, zijn vaak de sleutel tot het antwoord. Om die reden past deze manier van ontwerpen goed bij dit onderzoek: er zal een preselectie ontwikkeld worden voor de mensen die voor nu nog niet weten hoe ze de juiste kandidaten moeten selecteren.

Het HDC-model bestaat uit drie ontwerpfasen:

- De inspiration-fase: in deze fase leert de onderzoeker de eindgebruikers beter kennen en begrijpen.
- De ideation-fase: in deze fase gebruikt de onderzoeker alle kennis om tot ontwerpen te komen en deze te testen en verfijnen.
- De implementation-fase: in deze fase komen de oplossingen tot leven binnen de markt en wereld.

Binnen dit onderzoek worden, vanwege tijdsoverwegingen, de eerste twee fasen van het HDC-model doorlopen. De onderzoeksvragen zijn onderverdeeld onder deze twee fasen. In bijlage 1 is het HDC-model visueel weergegeven.

Hoofdstuk 2: Inspiration fase

Binnen deze inspiration fase, de eerste fase van het HCD-model, worden de eerste vier deelvragen van dit onderzoek beantwoordt. Het antwoord op deze deelvragen zal voornamelijk informatie geven over het probleem zelf. Per deelvraag wordt de onderzoeksmethode beschreven. Daarbij worden ook de resultaten en conclusie van de deelvraag uitgewerkt.

2.2 Deelvraag 1

De eerste deelvraag van dit onderzoek luidt: “Wat zijn de voor- en nadelen van het selecteren van een groep kandidaten voor een training of cursus?” Hieronder worden de onderzoeksmethoden beschreven bij deze deelvraag, de resultaten daarvan en uiteindelijk volgt de conclusie.

2.1.1 Onderzoeksmethode deelvraag 1

Voor het beantwoorden van deze deelvraag, wordt gebruik gemaakt van ‘deskresearch’. Hierbij wordt gericht gekeken naar praktische, feitelijke voor- en nadelen over het selecteren van een groep kandidaten voor een training of cursus. Anders dan bij een zogenoemd ‘literatuuronderzoek’, is de onderzoeker bij deskresearch meer opzoek naar gegevens die direct antwoord geven op de (deel)-vraag: voor- en nadelen van selectie.

Binnen het literatuuronderzoek zullen verschillende bronnen worden geraadpleegd. Allereerst wordt er gebruik gemaakt van verschillende boeken over werving, selectie en HRM-zaken. Het boek van Wijchers (2018) over werving en selectie is voornamelijk geraadpleegd voor het beantwoorden van deze eerste deelvraag. Ook het boek ‘recruitment’ van Verhoeven (2016) zal handvaten bieden tijdens het beantwoorden van deze deelvraag. Ten tweede worden er verschillende wetenschappelijke internetbronnen geraadpleegd. Daarvoor is gebruik gemaakt van ‘google scholar’ en de databank ‘EBSCO- horst’. Daarbij worden Engelse zoektermen gebruikt zoals: ‘assessments’, ‘selection procedures’, ‘cost and benefit analyzes’, ‘personnel policy’ en ‘recruitment and selection’.

2.1.2 Resultaten deelvraag 1

Om de juiste kandidaten voor de training urgent veiligheidsverhoor te selecteren, wordt er gebruik gemaakt van werving en selectie. “Werving en selectie, ook wel recruitment, is het proces van selecteren, aantrekken en aanstellen van geschikte werknemers voor een (vaste) baan of tijdelijk werk. Werving en selectie maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid van een organisatie” (Hrnavigator, 2020).

Uit diverse onderzoeken blijkt telkens weer dat van de HR-onderdelen, in-, door- en uitstroom van personeel, de eerste instroom aantoonbaar de meeste toegevoegde waarde heeft. Wie op het juiste moment de juiste persoon op de juiste plek weet te krijgen, heeft daarmee een duidelijk voordeel boven de concurrentie. Ondanks dat, blijven sommige organisaties meer tijd steken in bijvoorbeeld de aanschaf van computers dan in de keuze van het personeel dat er uiteindelijk achter gaat zitten (Wijchers, 2018).

Zo zijn er nog meer voordelen te benoemen over het maken van een eerste selectie. Als een organisatie het beste personeel selecteert, dan is dat van positieve invloed op de kwaliteit van haar producten en diensten en dus uiteindelijk ook op de klanttevredenheid. Tien procent beter personeel heeft vaak een navenant effect op het bedrijfsresultaat. Een betere selectie aan het begin van de poort vermindert ook het ongewenste verloop in de organisatie. Er zijn onderzoeken die aantonen dat een mismatch van personeel wel tussen de 15.000 en 75.000 euro kan kosten. Immers bij ongewenst verloop dient een organisatie in meerdere aspecten geld en tijd te investeren. Allereerst moet er worden geïnvesteerd in het opstarten van een nieuwe werving- en selectieprocedure voor een nieuwe kandidaat. Ook moet de organisatie investeren in het opnieuw inwerken van de nieuwe medewerker(s). Wellicht moeten er ook opleidingen voor deze nieuwe medewerker(s) worden aangeschaft. Als laatste vermindert het ook het rendement van de organisatie door het tijdelijk verlies aan capaciteit, afhankelijk van de functie (Wijchers, 2018).

Ook Tillema (2011) geeft meerdere motieven om te investeren in assessments en een eerste selectie. Allereerst benoemt hij dat assessments de inzetbaarheid van individuele werknemers vergroten. Ten tweede kan een assessment de specifieke functie-uitoefening van een medewerker op de werkplek screenen en meten. Als derde benoemt hij dat assessments de mobiliteit in de organisatie via selectie, plaatsing en functiewaardering wordt bevorderd. Assessments kunnen als vierde ook ondersteuning bieden aan veranderings- en

ontwikkelingsprocessen binnen een organisatie. Als laatste kunnen assessments prestaties van medewerkers gericht belonen (Tillema, 2011).

Ondanks er vele voordelen worden genoemd over het inzetten van assessments, blijkt dat nog zeker niet elke organisatie er gebruik van maakt. Er bestaan naast benoemde voordelen over assessments ook nadelen aan de procedure. Allereerst neemt het kiezen en selecteren door middel van een selectieprocedure veel tijd in beslag (Smit, Verhoeven en Driessen, 2006). De toepassing van een assessment is relatief tijdrovend en arbeidsintensief. Dat houdt in dat niet iedere sollicitant in aanmerking komt voor de deelname aan een assessment. Assessments kunnen een paar uren duren, maar ook een paar dagen. Dit is afhankelijk van de instrumenten die worden ingezet tijdens een assessment (Wijchers, 2018).

Ten tweede zitten er kosten verbonden aan het selecteren van werknemers. Uiteraard zijn de kosten afhankelijk van de instrumenten die worden ingezet tijdens een assessment. Zo speelt een psychologisch onderzoek soms een belangrijke rol in selectieprocedures. Een psychologisch onderzoek kost gevarieerd 800 tot 2.200 euro per uitgebracht rapport. De nabespreking met de psycholoog kost gemiddeld 300 euro (Wijchers, 2018). De totale kosten van een assessment komen volgens mevrouw Fisscher-Kerklaan (persoonlijke communicatie, 20 april 2020) uit op circa 2500 euro per kandidaat, per assessment.

Wanneer kandidaten beoordeeld moeten worden, bijvoorbeeld in een rollenspel, worden vaak assessoren ingezet. Doordat assessoren meten, wordt de kans op individuele beoordelingsfouten die het uiteindelijke resultaat beïnvloeden, kleiner. De beste werkwijze is om één assessor op elke twee kandidaten te gebruiken (Povah, 2009). Het is belangrijk om te weten dat deze assessors vaak worden ingehuurd. Bij het KWC kan een assessor ingehuurd worden voor 500 euro per dag (KWC, 2020). Mochten er vier kandidaten aangemeld zijn voor het assessment, zijn er twee assessoren nodig. Reken op 1000 euro aan kosten voor assessoren per dag.

Ook zijn niet alle selectiemethoden even valide. Onderzoek heeft uitgewezen dat de voorspellende waarde van selectiemethoden verschillend is (Wijchers, 2018). In tabel 3 wordt de validiteit van een selectie instrument uitgedrukt in een correlatiecoëfficiënt volgens Schmidt en Hunter (1998).

De (toegevoegde) validiteit van selectie-instrumenten
(naar Schmidt & Hunter, 1998, p.265)

Voorspeller voor Prestaties in werktrainingen	Validiteit	Toegevoegde validiteit naast gebruik intelligentietest
Intelligentietest	.51	--
Arbeidsproeven	.54	24%
Gestructureerd Interview	.51	24%
Tests voor functie kennis	.48	14%
Integriteitsvragenlijsten	.41	27%
Ongestructureerd Interview	.38	8%
Assessment Center Methode	.37	4%
Collega-beoordelingen	.36	14%
Biografische gegevens	.35	2%
Conscientieusheidsvragenlijsten	.31	18%
Referenties	.26	12%
Genoten jaren opleiding	.10	2%
Interesse	.10	2%
Jaren werkervaring	.18	6%
Leeftijd	-.01	0%

Tabel 3: De validiteit van selectie-instrumenten volgens Schmidt & Hunter (1998)

Het correlatiecoëfficiënt geeft het verband aan tussen de uitslag van het instrument en het functioneren van de medewerker in de praktijk. De correlatiecoëfficiënt ligt altijd tussen -1 en +1. Bij een correlatie van -1 is er sprake van een slechte voorspeller. Een correlatie van +1 betekent dat de voorspelling perfect was (Wijchers, 2018). Wetenschappers, psychologen en sociologen hechten geen waarde aan een validiteit onder 0,20. Zij spreken bij een validiteit tussen 0,20 en 0,40 over een aardig goed verband. Een validiteit boven 0,40 is bij selectie hoog (Wijchers, 2018).

Dankzij dit inzicht kan geconcludeerd worden dat van de vijftien benoemde selectie-instrumenten, er slechts vijf een goed verband aantonen tussen het instrument en de voorspellende werkprestatie van de kandidaat. Deze vijf selectiemethoden zijn tevens ook methoden die veel tijd en geld in beslag nemen. Voor een groot aantal methoden, waarbij het praktisch handelen van een kandidaat beoordeeld moet worden, zijn assessoren nodig. Ook kan niet iedereen zomaar een intelligentietest afnemen. Daarvoor zijn bepaalde diagnostische vaardigheden nodig. Daarnaast is een intelligentietest duur. Een van de bekendste intelligentietest voor volwassenen is de WAIS-IV: deze meet de algemene intelligentie, het IQ, van adolescenten en volwassenen (Pearson, z.d.). Bij Pearson kan een complete WAIS-IV-set gekocht worden voor circa 2000 euro. Vervolgens moet er per kandidaat nieuw testmateriaal gebruikt worden. Daar zijn ook kosten aan verbonden.

Als laatste dient men rekening te houden met de privacy van een kandidaat tijdens een assessment. Na een debat werd in april 2016 de Verordening 2016/679 aangenomen door de regering: de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) (Custers, 2017). Dat houdt in dat persoonsgegevens op een passende manier moeten worden beveiligd. Ook moeten de persoonsgegevens op een behoorlijke en zorgvuldige manier worden verwerkt (Wijchers, 2018). Dit zal organisaties wederom meer tijd kosten.

2.1.3 Conclusie deelvraag 1

Er zijn zowel verschillende voor- als nadelen te benoemen voor het selecteren van een groep kandidaten. Met de onderstaande conclusie wordt deelvraag 1 beantwoord: "Wat zijn de voor- en nadelen van het selecteren van een groep kandidaten voor een training of cursus?"

Er worden veel voordelen benoemd voor het selecteren van kandidaten door verschillende bronnen. De belangrijke voordelen zijn onder andere dat assessments een positieve invloed hebben op de kwaliteit van haar producten en diensten en dus uiteindelijk ook op de klanttevredenheid. Daarbij zorgen de juiste personen op de juiste plekken, voor een voordeel ten opzichte van de concurrentie. Assessments kunnen daarbij ook een mismatch voorkomen, die tussen de 15.000 en 75.000 euro kunnen kosten (Wijchers, 2018). Ook Tillema geeft vijf motieven om te investeren in assessments en een (eerste) selectie. Een van de door Tillema genoemde voordelen is dat assessments de inzetbaarheid van individuele werknemers vergroten (Tillema, 2011).

Ook kennen assessments nadelen. Allereerst neemt het kiezen en selecteren door middel van een selectieprocedure, veel tijd in beslag (Smit, Verhoeven en Driessen, 2006). Ten tweede zijn er kosten verbonden aan het selecteren van werknemers. Als derde zijn lang niet alle selectiemethoden valide: slechts vijftien van de benoemde selectie instrumenten door Schmidt en Hunter (1998) tonen een goed verband aan tussen het instrument en de voorspellende waarde van de kandidaat. Als laatste dient men rekening te houden met de privacy van een kandidaat tijdens een assessment.

Het is de vraag welke van deze voor- en nadelen het zwaarst wegen voor een organisatie om wel of niet te selecteren voor een training of cursus. Smit, Verhoeven en Driessen noemen daarbij het volgende: "De verwachte kosten in relatie tot tijd en doelmatigheid kunnen belangrijke overwegingen zijn in het bepalen van de opzet van een selectieprocedure" (Smit, Verhoeven en Driessen, 2016). Kortom: een organisatie kan een selectieprocedure inrichten zoals zij zelf wil. Daarmee bepaalt de organisatie ook zelf hoeveel kosten en tijd er aan de selectieprocedure gebonden zijn.

2.3 Deelvraag 2

De tweede deelvraag van dit onderzoek luidt: “Welke competenties beheerst een veiligheidsverhoorder en welke gedragsindicatoren horen daarbij?” In onderstaande paragrafen wordt de onderzoeksmethode omschreven. Vervolgens komen de resultaten aan bod en als laatste volgt de conclusie.

2.3.1 Onderzoeksmethoden deelvraag 2

Voor het beantwoorden van deze deelvraag, wordt gebruikt gemaakt van de kwalitatieve methode ‘literatuuronderzoek’. Daarbij wordt de bestaande literatuur van de Politieacademie bekeken om te zien welke competenties horen bij een veiligheidsverhoorder. Vervolgens kan middels wetenschappelijke literatuur onderzocht worden welke gedragsindicatoren bij deze benoemde competenties passen. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de SHL Universal Competency Framework- poster (UCF, z.d.). Daarop zijn verschillende competenties te vinden met daarbij horende gedragsindicatoren. De competenties van een veiligheidsverhoorder kunnen op die wijze een of meerdere gedragsindicatoren toegewezen krijgen. Op die wijze zal het makkelijker zijn om concrete voorbeelden te noemen over wat een veiligheidsverhoorder moet beheersen in de praktijk.

2.3.2 Resultaten deelvraag 2

Van een veiligheidsverhoorder wordt veel gevraagd, zowel qua competenties, vaardigheid als inzetbaarheid. Het gaat om het vermogen onder grote druk en in een hectische situatie overzicht te houden, goed te kunnen schakelen, de verdachte goed te ‘lezen’, ‘on the spot’ te kunnen analyseren en te kunnen bedenken wat er nodig is om de gevraagde informatie te verkrijgen (Politieacademie, 2020).

Voorwaarden

Als eerste zijn er een aantal voorwaarden om überhaupt mee te mogen doen aan de selectie en training. Deze voorwaarden staan dus nog voor de competenties. In zijn totaliteit zijn er tien voorwaarden om deel te mogen nemen aan de selectie en worden hieronder opgesomd (Politieacademie, 2020):

1. De kandidaat een professioneel verhoor-certificaat, VUG-certificaat (Voorbereiden en Uitvoeren van Gecomplexeerde verhoren) of certificaat onderhandelaarsopleiding in bezit hebben. Welke van deze drie de kandidaat in bezit heeft, maakt niet uit.
2. De kandidaat moet recente verhoor- of onderhandelervaring hebben
3. De kandidaat zicht hebben op CTER-situaties: dat staat voor contra terrorisme, extremisme en radicalisering.
4. De kandidaat moet kennis en/of interesse hebben in politieke achtergronden/ verschillende soorten ideologie. De kandidaat moet geïnteresseerd zijn in de mindset van geradicaliseerde personen (zowel extreem links/ rechts als terroristische motieven).
5. De kandidaat bereid zijn tot parate en flexibele inzetbaarheid.
6. De kandidaat moet ook mobiel inzetbaar zijn (in bezit zijn van een auto).
7. De kandidaat moet de mogelijkheid hebben om op de werkplek om regelmatig verhoren uit te voeren om de vaardigheden zo op peil te houden.
8. De kandidaat moet bereid zijn om deel te nemen aan oefeningen in het land.
9. De kandidaat moet meertalig zijn (bijvoorbeeld Engels, Frans en Arabisch). Het maakt niet uit welke talen de kandidaat spreekt.
10. Er geldt voor de training urgent veiligheidsverhoor een aanwezigheidsplicht van 100% waaronder ook avondbelasting. Ook zelfstudie is onderdeel van de training.

Competenties en gedragsindicatoren

Naast de hierboven genoemde harde criteria waaraan de kandidaat moet voldoen worden er ook zachte criteria, ofwel competenties, benoemd (Wijchers, 2018). Deze competenties zeggen iets over de persoon zelf, zijn/haar capaciteiten, vaardigheden, karaktertrekken, belangstelling en fysieke kenmerken (Wijchers, 2018). Voor de veiligheidsverhoorder zijn een aantal competenties van groot belang. Hieronder worden de zeven competenties benoemd die een veiligheidsverhoorder volgens de Politieacademie moet beheersen (Politieacademie, 2020). Bij deze competenties worden concrete gedragsindicatoren benoemd. Deze gedragsindicatoren maken de competenties meetbaar. Het is volgens Wijchen (2018) belangrijk om op gedragsniveau te duiden wat er nu precies wordt verstaan onder een bepaalde competentie. Hiervoor wordt de SHL Universal Competency Framework- poster (UCF, z.d.) geraadpleegd. Ook wordt er gekeken naar de uitleg van de competenties door de Politieacademie.

1. Denkvermogen/ actie-intelligentie

Deze competentie is nodig om onder druk en hectische omstandigheden te kunnen blijven analyseren en de juiste beslissingen te kunnen nemen. De verhoorder moet niet te overhaast beslissingen nemen, maar moet juist afwegingen kunnen maken en op het juiste moment de knoop kunnen doorhakken (Politieacademie, 2020).

Gedragsindicatoren

De competentie lijkt het beste te passen onder factor 4 van de poster: 'analyseren en interpreteren'. De meest passende dimensie is 'analyseren'. Binnen de SHL Universal Competency Framework- poster worden onder deze dimensie een aantal gedragsindicatoren benoemd:

- Informatie kunnen analyseren en evalueren
- Aannames kunnen toetsen en onderzoeken
- Oplossingen kunnen genereren
- Kunnen beoordelen
- Kunnen systeemdenken

Daarnaast benoemd de Politieacademie nog de volgende gedragsindicator in haar omschrijving:

- Geen overhaaste beslissingen nemen

2. Stressbestendigheid

Als tweede is deze competentie nodig om met de druk van het moment om te gaan. Ook moet de verhoorder om kunnen gaan met zijn/haar emoties en die achteraf goed kunnen verwerken. De verhoorder moet de zeer hectische situatie kunnen blijven overzien en daarbij de rust bewaren. De verhoorder moet beschikken over een groot incasseringsvermogen en relativiseringsvermogen (Politieacademie, 2020).

Gedragsindicatoren

De competentie lijkt het beste te passen onder factor 7 van de poster: 'aanpassen en aankunnen'. De meest passende dimensie is 'met druk en tegenslagen omgaan'. Binnen de SHL Universal Competency Framework- poster worden onder de dimensie een aantal gedragsindicatoren benoemd:

- Met druk kunnen omgaan
- Emotionele zelfbeheersing tonen
- Werk en privé in evenwicht brengen
- Een positieve kijk houden
- Kritiek kunnen hanteren

Daarnaast benoemd de Politieacademie nog de volgende gedragsindicator in haar omschrijving:

- De rust bewaren in een hectische situatie

3. Flexibiliteit

Als derde is flexibiliteit nodig om te kunnen omgaan met onverwachte, onoverzichtelijke situaties. De verhoorder moet zich kunnen bewegen in de situatie, waarin de koers altijd kan veranderen. De verhoorder moet snel kunnen schakelen (Politieacademie, 2020).

Gedragsindicatoren

De competentie lijkt het beste te passen onder factor 7 van de poster: 'aanpassen en aankunnen'. De meest passende dimensie is 'aanpassen en omgaan met verandering'. Binnen de SHL Universal Competency Framework- poster worden onder de dimensie een aantal gedragsindicatoren benoemd:

- Kunnen aanpassen
- Nieuwe ideeën accepteren
- Interpersoonlijke stijl aanpassen
- Crosscultureel bewustzijn tonen
- Met ambiguïteit omgaan

Daarnaast benoemd de Politieacademie nog de volgende gedragsindicator in haar omschrijving:

- Relatief snel kunnen schakelen

4. Oordeelsvorming

De vierde competentie oordeelsvorming is nodig in verband met het kunnen filteren van hoofd- en bijzaken en het snel kunnen zien van mogelijke verbanden tussen stukken informatie (Politieacademie, 2020).

Gedragsindicatoren

De competentie lijkt het beste te passen onder factor 5 van de poster: 'creëren en conceptualiseren'. De meest passende dimensie is 'leren en onderzoeken'. Binnen de SHL Universal Competency Framework- poster worden onder de dimensie een aantal gedragscriteria benoemd. Niet alle gedragsindicatoren zijn passend binnen deze

competentie. Een aantal gedragsindicatoren wel, waaronder (UFC, z.d.):

- Snel leren
- Informatie verzamelen
- Snel denken
- Kennis beheren

Daarnaast wordt er in de onderbouwing van de competentie door de Politieacademie nog een heel belangrijke gedragsindicator benoemd, namelijk:

- Het kunnen filteren van hoofd- en bijzaken

5. Inlevingsvermogen

Als vijfde is het nodig om gevoelens en behoeften van een ander te kunnen onderkennen. De verhoorder moet zich kunnen verplaatsen in een ander, maar niet te meelevend zijn (Politieacademie, 2020).

Gedragsindicatoren

De competentie inlevingsvermogen lijkt het beste te passen onder factor 2 van de poster: 'ondersteunen en samenwerken'. De meest passende dimensie is in dit geval 'met mensen werken'. Ook binnen deze dimensie worden een aantal gedragsindicatoren benoemd. Niet alle indicatoren sluiten aan bij de door de Politieacademie onderbouwde competentie. Het is namelijk belangrijk dat een verhoorder niet te meelevend is (Politieacademie, 2020). Om die reden zijn de volgende gedragsindicatoren passend (UFC, z.d.):

- Begrip voor anderen hebben
- Bijdrage van anderen herkennen (en belonen indien er verandertaal opduikt volgens 'motivational interviewing')
- Proactief communiceren
- Verdraagzaamheid en welwillendheid tonen
- Begrip tonen

6. Sociale vaardigheden en luisteren

Deze competentie(s) zijn nodig om contact te maken met een persoon die verschillende persoonlijkheden, achtergronden en ideologieën hebben. Er kan belangrijke informatie uit mondelinge mededelingen worden verzameld. De verhoorder beweegt zich tactvol en gemakkelijk in het contact met anderen (Politieacademie, 2020).

Gedragsindicatoren

Deze competentie lijkt ook het beste aan te sluiten bij factor 2 van de poster: 'ondersteunen en samenwerken'. De passende dimensie daarbij is 'met mensen werken'. Daarnaast lijkt factor 3 met dimensie 'overtuigen en beïnvloeden' ook passend. Een verhoorder moet zich namelijk tactvol kunnen bewegen en moet de sociale interactie kunnen beïnvloeden (Politieacademie, 2020). Om die redenen zijn de volgende gedragsindicatoren uit beiden dimensies passend (UFC, z.d.):

- Luisteren
- Proactief communiceren
- Begrip tonen
- Conversaties richting geven
- Overeenstemming bereiken
- Emoties aanspreken

7. Zelfreflectie

Deze laatste competentie is nodig in de zin dat de verhoorder zich bewust moet zijn van zijn reacties, kwaliteiten en valkuilen. De verhoorder moet zichzelf daarin kunnen bijsturen. In een crisissituatie zijn er allerlei partijen die vanuit hun positie invloed uitoefenen op de zaak. Daar moet de verhoorder zich naar kunnen voegen, zonder eigen doelen uit het oog te verliezen (Politieacademie, 2020).

Gedragsindicatoren

Deze laatste competentie sluit het beste aan bij twee factoren en dimensies. Allereerst lijkt factor 2, 'ondersteunen en samenwerken' passend. De passende dimensie is 'met mensen werken'. Daarnaast lijkt factor 7, 'aanpassen en aankunnen', ook geschikt. De passende dimensie daarbij is 'aanpassen en omgaan met verandering'. De verhoorder moet zich namelijk in een crisissituatie naar andere partijen kunnen voegen (Politieacademie, 2020). Het is wel belangrijk dat de verhoorder zijn eigen doelen daarbij niet uit het oog verliest. De volgende gedragsindicatoren zijn passend (UFC, z.d.):

- Aanpassen

- Onderdeel van het team worden
- Zelfkennis en zelfinzicht tonen
- Interpersoonlijke stijl aanpassen

2.3.3 Conclusie deelvraag 2

Met onderstaande conclusie wordt deelvraag twee beantwoord: “Welke competenties beheerst een veiligheidsverhoorder en welke gedragsindicatoren horen daarbij?”

Er zijn in zijn totaliteit zeven competenties benoemd die een veiligheidsverhoorder moet beheersen volgens de Politieacademie (2020). Bij deze verschillende competenties zijn, middels de SHL Universal Competency Framework- poster (UFCL, z.d.), gedragsindicatoren benoemd. Hieronder worden de zeven competenties benoemd inclusief de bijbehorende gedragsindicatoren.

Competentie	Gedragsindicatoren
1. Denkvermogen/ actie-intelligentie	Informatie kunnen analyseren en evalueren, aannames kunnen toetsen en onderzoeken, oplossingen kunnen genereren, kunnen beoordelen, kunnen systeemdenken en geen overhaaste beslissingen nemen
2. Stressbestendigheid	Met druk kunnen omgaan, emotionele zelfbeheersing tonen, werk en privé in evenwicht brengen, een positieve kijk houden, kritiek kunnen hanteren en de rust bewaren in een hectische situatie.
3. Flexibiliteit	Nieuwe ideeën accepteren, interpersoonlijke stijl aanpassen, cross cultureel bewustzijn tonen, met ambiguïteit omgaan en relatief snel kunnen schakelen.
4. Oordeelsvorming	Snel leren, informatie verzamelen, snel denken, kennis beheren en het kunnen filteren van hoofd- en bijzaken.
5. Inlevingsvermogen	Begrip voor anderen hebben, bijdrage van anderen herkennen (en belonen indien er verandertaal opduikt volgens ‘motivational interviewing’, proactief communiceren, verdraagzaamheid en welwillendheid tonen en begrip tonen.
6. Sociale vaardigheden en luisteren	Luisteren, proactief communiceren, begrip tonen, conversaties richting geven, overeenstemming bereiken en emoties aanspreken.
7. Zelfreflectie	Aanpassen, onderdeel van het team worden, zelfkennis en zelfinzicht tonen, interpersoonlijke stijl aanpassen.

Tabel 4: Competenties met bijbehorende gedragsindicatoren veiligheidsverhoorder

2.4 Deelvraag 3

De derde deelvraag van dit onderzoek luidt als volgt: “Wat zijn de ervaringen van de docenten van de Politieacademie bij het werken met preselectie?” In de paragrafen hieronder wordt de onderzoeksmethode omschreven, de resultaten worden getoond en uiteindelijk worden conclusies getrokken.

2.4.1 Onderzoeksmethode deelvraag 3

Deelvraag drie zal door middel van interviews worden beantwoordt. Er is geen betere manier om de verlangens, angsten en meningen van personen te begrijpen over een bepaald onderwerp dan door ze te interviewen (IDEO, 2015). Het interview zou normaliter gebaseerd zijn op hoe deze in de ‘Field Guid of Human Centered Design’ (2015) omschreven staat. Daarin wordt onder andere aangegeven dat naast de gegevens die de onderzoeker hoort, het ook belangrijk is om de personen te observeren. Daarbij moet de onderzoeker kijken naar lichaamstaal en de omgeving (IDEO, 2015). In het kader van de corona-crisis, die zich tijdens dit onderzoek heeft afgespeeld, zal de onderzoeker noodgedwongen een aantal aanpassingen moeten doen. Zo wordt het interview niet live gehouden, maar spreekt de onderzoeker de docenten middels Microsoft Teams. Volledige observatie is om die reden niet mogelijk tijdens het interview.

Er is gekozen voor een groepsinterview. Het interview zal met zes docenten van de Politieacademie worden gehouden. Deze docenten werken nauw samen en zijn op elkaar ingespeeld. Allen werken voor het ‘team generieke opsporing’ en delen dezelfde visie. Om die reden is een groepsinterview effectiever: de kans is groot dat de docenten elkaars meningen en ervaringen herkennen. Wat deze docenten zo waardevol als stakeholders maakt, is dat zij allen ook betrokken zijn bij het ontwikkelingsproces van de training urgent veiligheidsverhoor. Om die reden zullen deze groep docenten zelf ook baat hebben bij het interview en het uiteindelijke beroepsproduct.

In het interview komen meerdere onderwerpen aan bod: allereerst de ervaringen van de docenten bij het werken met een preselectie. Bij welke opleidingen hebben de docenten ervaring met een preselectie? Waren de ervaringen positief of negatief? En welke preselecties waren geschikt of niet? Daarnaast mogen de docenten, op basis van hun ervaringen, ideeën delen over hoe een geschikte preselectie voor de training urgent veiligheidsverhoor eruit zou zien. Als laatste mogen zij, op basis van ervaring(en), aangeven of er in zijn algemeenheid voldoende met preselectie wordt gewerkt op de Politieacademie. Het interviewleidraad is terug te lezen in bijlage 2.

Om antwoord te geven op deelvraag drie, wordt het interview opgenomen om zo een goede analyse te kunnen maken. De analyse van het interview wordt gemaakt middels de ‘Find Themes’ en ‘Create Insight Statements’-methodiek uit het HCD-model. De uitwerking van de ‘Find Themes’ is te vinden in bijlage 4. Binnen de resultaten wordt er aandacht geschonken aan de gevonden thema’s en bijbehorende statements.

2.4.2 Resultaten deelvraag 3

Het groepsinterview is geanalyseerd door middel van de ‘Find Themes’-methodiek. Daarbij zijn de meest cruciale uitspraken en citaten door de docenten, genoteerd op post-its. Vervolgens zijn de post-its met een overkoepelend thema bij elkaar gelegd op een groot papier. Op deze wijze ontstonden er verschillende thema’s. De uitwerking van deze methodiek is te vinden in bijlage 3. Aan de hand van de thema’s zullen hieronder de belangrijkste inzichten uit het groepsinterview worden geschetst. Uiteindelijk kunnen daar conclusies uit worden getrokken die weergegeven staan in paragraaf 2.4.3.

Definitie preselectie

Het groepsinterview startte met het zoeken naar een passende definitie voor een preselectie. Dit inzicht is van groot belang om zo verwarring over het product te voorkomen. Een van de docenten geeft een definitie: “Een selectie voor een selectie”. Vervolgens vullen de andere docenten aan: “Preselectie helpt bij het identificeren van de mensen die geschikt zijn”. Ook lijkt ‘efficiëntie’ een belangrijk kernbegrip te zijn binnen de definitie, omdat deze term door meerdere docenten wordt genoemd. De preselectie kan namelijk een efficiënte slag maken in het selecteren van geschikte kandidaten. “Daarnaast zie ik nog een onderscheid, namelijk dat de selectie in handen is van een onafhankelijke partij zoals IDU. De preselectie gebeurt door een afhankelijke partij, namelijk de Eenheden” concludeert een van de docenten. Al snel lijkt dit onderscheid het verschil te maken tussen een preselectie en een selectie. Uiteindelijk concluderen alle docenten om die reden dat een

preselectie als volgt gedefinieerd kan worden: “Een selectie voor een selectie die binnen een afhankelijke partij plaats vindt, zoals een Eenheid.”

Ervaringen rondom preselectie

Nadat de docenten een juiste definitie hebben gevonden, is het tijd om te zoeken naar ervaringen rondom de preselectie. Deze ervaringen kunnen waardevol zijn voor het ontwikkelen van een nieuwe preselectie. De eerste ervaring wordt gedeeld: “Zoals bij de VKV-opleiding doet men aan motivatiegesprekken, soms een rollenspel enzovoorts, maar ik vraag me af of dat wel preselectie is. Er is namelijk verder geen selectiemoment meer voor de kandidaat”. Een andere docent reageert hierop: “Ik herken het ook bij de VKGZ-opleiding, daar wordt wel een ‘preselectie’ ingezet. Maar ik vraag me dus af of dit wel een preselectie is. Het is denk ik eerder een selectiemoment, ook gezien de zwaarte ervan”. De docenten speculeren samen over of er wel preselecties zijn momenteel binnen de opleidingen die binnen hun handbereik liggen. De zogenoemde ‘preselecties’ binnen de opleidingen zijn vaak het enigste selectiemoment en kennen geen ‘selectie voor selectie’.

Uiteindelijk concluderen zij allemaal dat de opleidingen geen preselecties kennen. Om die reden concludeert een docent het volgende: “We hebben dus nog geen ervaringen rondom preselectie, volgens onze eigen definitie”. Als laatste reageert een andere docent met een interessant gegeven: “Nou is de ervaring wel, dat de meeste van de kandidaten binnen opleidingen als VKV of VKGZ, de opleiding wel halen”. Een interessant gegeven wat wellicht iets zegt over de moeilijkheid van de huidige selectie.

De docenten kunnen verder geen ervaringen delen over preselectie, omdat deze er niet is.

Voorwaarden aan een preselectie

Uiteindelijk worden er ook een aantal voorwaarden benoemd door de docenten waar een preselectie aan zou moeten voldoen. Zo moet de preselectie allereerst objectief zijn. Daarmee doelen de docenten op een instrument dat een afgewogen oordeel kan vormen. Het is daarnaast belangrijk dat de preselectie met meer dan één beoordelaar wordt uitgevoerd: “Daarmee voorkomen we eventuele beoordelingsfouten” concludeert een van de docenten. Een andere docent geeft daarbij een kanttekening: “Daarbij vind ik wel dat de preselectie niet te zwaar moet worden, anders krijgen we een soort tweede assessment. Dat willen we niet”. De preselectie moet in elk geval de geschikte kandidaten filteren en moet de populaire mensen, die geliefd zijn binnen een Eenheid maar wellicht niet de juiste competenties beheren, kunnen uitsluiten. Zo zou een referentenonderzoek, waarbij verhalen over de persoon door collega’s worden verteld, niet geschikt zijn als preselectie. Als laatste wordt benoemd dat de preselectie een aantal geschikte kandidaten moet filteren. Het hoeven voor nu niet perse de beste kandidaten te zijn, mede omdat er nog geen ervaring is met de training en de ondergrens nog vaag is. Kortom, de preselectie moet objectief en betrouwbaar zijn, de juiste mensen uitsluiten en niet te zwaar zijn.

Gevaren aan een preselectie

De docenten benoemen ook een aantal gevaren aan preselectie. De preselectie zal worden uitgevoerd door de Eenheden in Nederland. “Vragen zoals: hoe populair is iemand binnen een Eenheid? Speelt dat een rol bij het selecteren van kandidaten?” verteld een docent. “Dat zijn wel risico’s die de preselectie met zich mee brengt”. Om die reden is het belangrijk dat de preselectie objectief blijft. “Ook is het belangrijk dat de preselectie voor alle Eenheden hetzelfde wordt. Zo voorkomen we verschil in kandidaten” omschrijft een andere docent. Het risico voor een verschil in toevoer van kandidaten bij een verschillend preselectie-instrument, is groot. Dat willen de docenten voorkomen binnen de training urgent veiligheidsverhoor.

Preselectie binnen andere opleidingen

Momenteel wordt er binnen andere opleidingen, die binnen het handbereik van de docenten ligt, geen gebruik gemaakt van preselecties. Het zou mooi zijn als dit in de toekomst wel zal gebeuren, geeft een van de docenten aan.

2.4.3 Conclusie deelvraag 3

De docenten hebben geen ervaring met preselectie. Een preselectie is een selectie voor een selectie die binnen een afhankelijke partij, zoals de Eenheden, plaats vindt. Vooralsnog maken geen opleidingen binnen handbereik daar gebruik van. De docenten zouden dit graag anders zien. Het is belangrijk dat de te ontwikkelen preselectie objectief en betrouwbaar is. Het moet een efficiënt middel worden dat een eerste selectie maakt en populaire mensen zonder de juiste competenties uitsluit.

2.5 Deelvraag 4

De vierde deelvraag van dit onderzoek luidt als volgt: “Waaraan moet een preselectie voldoen volgens de selecteurs van de Politieacademie?” Hieronder worden de onderzoeksmethode, resultaten en conclusie beschreven.

2.5.1 Onderzoeksmethode deelvraag 4

Deelvraag vier wordt door middel van de kwalitatieve methode ‘expertinterviews’ beantwoord. De voorwaarden voor een effectieve preselectie worden hierin uitgevraagd bij selecteurs van de Politieacademie. Expertinterviews zijn daarvoor de beste methode: deskundigen kunnen snel informeren over een onderwerp en belangrijke inzichten geven in relevante geschiedenis, context en innovaties (IDEO, 2015).

Vanwege de corona-crisis, die zich tijdens dit onderzoek afspeelt, moet de onderzoeker rondom deze deelvraag ook een aantal aanpassingen doen. Het expertinterview zal via Microsoft Teams gehouden worden. Gehele observatie is om die reden niet mogelijk. Vanwege de enorme druk die momenteel op de selectie-afdeling van de academie ligt, zal het aantal respondenten lager liggen dan gehoopt. De academie is bezig met het ontwikkelen van online assessments, waardoor er mankracht ontbreekt. Het expertinterview wordt gehouden met één van de selecteurs van de Politieacademie, die spreekt namens de gehele selectie-afdeling. De selecteurs van de Politieacademie delen namelijk dezelfde visie over bepaalde vraagstukken binnen hun werkveld. Om die reden wordt er van meervoud gesproken.

In het expertinterview komen meerdere onderwerpen aan bod, zoals: voor-en nadelen van een preselectie, ervaringen bij preselectie, voorwaarden voor een effectieve preselectie en ideeën voor de preselectie bij de TUV. Het interviewleidraad is terug te vinden in bijlage 4.

Om antwoord te geven op deelvraag vier, wordt het expertinterview opgenomen om zo een goede analyse te kunnen maken. De analyse van het interview wordt gemaakt middels de ‘Find Themes’ en ‘Create Insight Statements’-methodiek uit het HCD-model. Binnen de resultaten wordt er aandacht geschonken aan de gevonden thema’s en bijbehorende statements.

2.5.2 Resultaten deelvraag 4

Het expertinterview is, net zoals deelvraag drie, geanalyseerd door middel van de ‘Find Themes’-methodiek. De uitwerking van de ‘Find Themes’ is te vinden in bijlage 5. Hieronder worden de thema’s en bijbehorende inzichten en statements, volgens de ‘Create Insight Statements’-methodiek, beschreven. Er worden conclusies getrokken in paragraaf 2.5.3.

Definitie preselectie

De selecteurs van de Politieacademie definiëren een preselectie als: “Het filter dat de juiste kandidaten naar voren haalt”. Daarbij geven zij aan dat dit filter gebruik maakt van de harde eisen van een functie, zoals het opleidingsniveau. Normaliter bouw je een preselectie op basis van ervaringen uit de selectie, waarbij je bijvoorbeeld één onderdeel naar voren haalt waar kandidaten slecht op blijken te scoren. Nu is dat helaas niet mogelijk. Als laatste moet een preselectie geen tweede assessment zijn qua opbouw en lengte.

Voor- en nadelen preselectie

Volgens de selecteurs van de Politieacademie kent een preselectie zowel een voordeel, nadeel als gevaar:

- Een voordeel is dat er een extra filter is aan de voorkant van de selectie.
- Een nadeel is dat er wellicht veel energie wordt gestoken in deze preselectie en kandidaten weer worden afgewezen, indien er gebruik wordt gemaakt van een harde (onder)-grens.
- Een gevaar is er wanneer er gebruik wordt gemaakt van een (onder)-grens in een preselectie. Waar gaat de preselectie op toetsen? En kan daar, binnen de TUV bijvoorbeeld, al überhaupt iets over worden gezegd? Het antwoord daarop is nee, waardoor een ondergrens kan zorgen voor mogelijke, onterechte afwijzingen van kandidaten.

Voorwaarden effectieve preselectie

Er zijn een aantal voorwaarden voor een effectieve preselectie volgens de selecteurs. Allereerst wordt benoemd dat deze situatie-specifiek zijn. Toch benoemen de selecteurs een aantal algemenere voorwaarden, namelijk:

- Het doel van de preselectie moet duidelijk zijn.

- De preselectie moet filteren wat iemand in zich moet hebben voor het uitvoeren van een bepaalde functie.
- In het geval van de TUV moet een preselectie absoluut niet té lang zijn.
- Er moet een keuze gemaakt worden tussen het selecteren op harde grenzen, of advies geven binnen de preselectie op basis van wat er gezien wordt.

Ervaring bij preselectie

De selecteurs van de Politieacademie geven aan niet veel ervaring te hebben bij het werken met een preselectie. Normaliter besteden zij dit namelijk uit aan een andere partij. De preselectie die het vaakst wordt ingezet binnen de Politieacademie, is de motivatiebrief. Daarnaast wordt er veel gebruik gemaakt van capaciteitentests of taaltoetsen als preselectie.

Preselectie bij de TUV

Als laatste hebben de selecteurs nog ideeën voor een geschikte preselectie bij de TUV, namelijk:

- Om bijvoorbeeld te kijken naar onderdelen die geen harde ondergrens kennen. Voorbeelden daarvan zijn het uitpluizen van iemand zijn drijfveren of motivatie.
- Een vlog of video kan ook ingezet worden als preselectie. Daarin kan naar concreet gedrag gekeken worden en de contactuele vaardigheden komen gelijk in beeld, die van groot belang zijn voor een geschikte veiligheidsverhoorder.
- Een motivatiebrief zou ook een geschikte preselectie zijn. Daarin kan worden gekeken of de kandidaat beschikt over de juiste voorwaarden voor de opleiding en motivatie deze te volgen.
- Gamification is een interessante preselectie voor de toekomst. Dit moet zeker worden meegenomen in het advies naar de eindgebruikers.
- In plaats van een harde beoordeling op een preselectie, zou er ook een advies kunnen worden gegeven. Dit advies zou kunnen bestaan uit drie 'niveaus':
 1. De kandidaat lijkt voldoende capaciteit te hebben voor de opleiding.
 2. De kandidaat moet mogelijk extra ondersteuning hebben tijdens de opleiding.
 3. De kandidaat lijkt onvoldoende capaciteit te hebben voor de opleiding.

2.5.3 Conclusie deelvraag 4

Volgens de selecteurs van de Politieacademie is een preselectie een filter wat ingezet kan worden om de juiste kandidaten naar voren te halen. Dat kan helpend zijn, maar het kan ook onterecht mensen afwijzen aan de voorkant indien er gebruik wordt gemaakt van een harde ondergrens. Om een effectieve preselectie te bouwen, zijn er algemeen een aantal voorwaarden:

- De preselectie moet filteren wat iemand in zich moet hebben voor een bepaalde functie
- Het moet een duidelijk doel kennen
- Het moet niet te lang zijn
- Als laatste moet er een keuze zijn voor selecteren op een harde grens of advies geven op wat er gezien wordt.

Tot zover hebben de selecteurs zelf geen ervaring met het werken met een preselectie. Binnen de academie wordt de preselectie uitbesteedt en bestaat vaak uit een motivatiebrief of capaciteitentest. Voor de preselectie van de TUV noemen de selecteurs een aantal ideeën, zoals: een video of vlog, motivatiebrief of gamification.

Hoofdstuk 3: Ideation fase

Binnen deze ideation fase, de tweede fase van het HCD-model, worden de laatste vier deelvragen van dit onderzoek beantwoordt. Deze deelvragen zijn gericht op het zoeken naar een passende oplossing voor het probleem. In deze fase wordt toegewerkt naar prototypes die worden verfijnd tot één beroepsproduct (IDEO, 2015).

3.1 Deelvraag 5

De vijfde deelvraag binnen dit onderzoek luidt: “Wat zijn effectieve, valide en betrouwbare methodes om kandidaten te selecteren?” In onderstaande paragrafen worden de onderzoeksmethode, resultaten en conclusies van deelvraag vijf besproken.

3.1.2 Onderzoeksmethode deelvraag 5

Om antwoord te kunnen geven op deelvraag vijf, worden er twee soorten onderzoeksmethoden ingezet. Allereerst wordt er gebruik gemaakt van literatuuronderzoek. Hierbij wordt gekeken naar wetenschappelijke literatuur over effectieve, valide en betrouwbare selectiemethoden en tools. Daarvoor worden meerdere bronnen geraadpleegd, namelijk: Google Scholar, databanken zoals EBSCO-host en Research Gate, meerdere boeken zoals ‘Recruitment’ (Verhoeven, 2016), ‘Handboek werving en selectie’ (Wijchen, 2018) en ‘Personeelsselectie en assessment’ (Smit, Verhoeven & Driessen, 2008) enzovoorts. Engelse zoektermen als ‘reliability’, ‘validity’, ‘selection instruments’ en ‘selection methods’ zullen de overhand nemen in de zoektocht naar een antwoord.

Ten tweede wordt er een extra kwalitatieve methode ingezet, namelijk het afnemen van interviews. Daarmee worden betrouwbare, valide en efficiënte selectiemethoden uitgevraagd. Er is immers geen betere manier om meningen van personen te begrijpen over een bepaald onderwerp, dan door ze te interviewen (IDEO, 2015). In het kader van de corona-crisis moet de onderzoeker ook in deze deelvraag noodgedwongen een aanpassing maken. Zo wordt het interview niet live gehouden, maar spreekt de onderzoeker de docenten middels een online tool: Microsoft Teams. Volledige observatie is om die reden niet mogelijk tijdens het interview.

Er worden vijf interviews gehouden met verschillende personen uit hetzelfde werkveld: werving en selectie. De geïnterviewde personen hebben de functie recruiter of assessmentpsycholoog en stonden open voor een interview. Hun kennis en expertise is op het gebied van effectieve, valide en betrouwbare selectiemethoden het grootst. In het interview wordt gevraagd om de geïnterviewde personen een top drie te laten maken in de meest betrouwbare, valide en effectieve selectiemethoden. Het interviewleidraad is te vinden in bijlage 6. De antwoorden worden verwerkt middels de ‘Top Five’- methodiek uit de Field Guide. In dit geval worden er geen vijf ideeën gegeven, maar drie: de kans is groter dat men drie methoden weet op te noemen dan vijf.

3.1.3 Resultaten deelvraag 5

Resultaten literatuuronderzoek

Vanuit het oogpunt van praktische waarde, blijkt de belangrijkste eigenschap van een personeelsbeoordelingsmethode, validiteit te zijn: het vermogen om toekomstige werkprestaties te voorspellen (Schmidt & Hunter, 1998). Dankzij 85 jaar onderzoek kunnen er nu uitspraken worden gedaan over de validiteit van selectie instrumenten. De meest bekende conclusie uit het onderzoek van Schmidt en Hunter is: voor het aannemen van werknemers zonder eerdere ervaring in de functie, is de meest geldige voorspeller van toekomstige prestaties en leren de algemene, mentale vaardigheden (GMA). GMA (General Mental Ability) kunnen gemeten worden door met de handel verkrijgbare capaciteitentests (Schmidt & Hunter, 1998).

Naast de capaciteitentests, zijn er volgens Schmidt & Hunter (1998) meer valide selectiemethoden. De selectiemethoden met hun correlatiecoëfficiënt staan omschreven in bijlage 2. In hoofdstuk twee wordt het correlatiecoëfficiënt uitgelegd. Het is nogmaals belangrijk om te onthouden dat men spreekt van een hoge score indien de correlatie boven de 0,40 ligt. Om die reden worden hieronder vijf selectiemethoden toegelicht die volgens Schmidt en Hunter (1998) een goede voorspeller zijn van toekomstige prestaties en daarmee betrouwbaar, valide en efficiënt zijn. De correlatiecoëfficiënten komen uit de analyse van Schmidt & Hunter (1998).

Intelligentietests/ capaciteitentests

Intelligentietests kennen een correlatiecoëfficiënt van 0.51 en daarmee een hoog verband tussen het selectie-instrument en de voorspellende waarde van prestaties in de toekomst. Intelligentie kan volgens Resing & Drenth (2001) als volgt gedefinieerd worden:

“Intelligentie is een conglomeraat van verstandelijke vermogens, processen en vaardigheden, zoals abstract, logisch en consistent kunnen redeneren, relaties kunnen ontdekken, leggen en doorzien, probleem oplossen, regels kunnen ontdekken in schijnbaar ongeordend materiaal, met bestaande kennis nieuwe taken kunnen oplossen, zich flexibel kunnen aanpassen aan nieuwe situaties, in staat zijn leervermogen te tonen zonder directe en onvolledige instructie”.

Al meer dan een eeuw worden testen die intelligentie meten gebruikt ten behoeve van selectie (Smit, Verhoeven en Driessen, 2008). Er bestaan verschillende soorten testen, die allereerst onderscheiden worden in speed (accent op de snelheid) en power tests (accent op het kunnen oplossen). Ten tweede is er een verschil in wat de test meet. In het kader van selectie wordt meestal minimaal één test gebruikt gericht op het algemene abstract redeneren: vloeiende intelligentie (Smit, Verhoeven en Driessen, 2008).

Arbeidsproeven

Het correlatiecoëfficiënt tussen de arbeidsproef als selectie-instrument en de voorspellende waarde van prestaties in de toekomst, is 0.54. Er wordt daarom gesproken van een hoog verband, waardoor dit instrument valide, effectief en betrouwbaar is. Arbeidsproeven zijn simulaties (nabootsingen) van functietaken. Voorbeelden van arbeidsproeven zijn: een opdracht om poststukken te sorteren op postcode, om een machine te (de)monteren of om een brief te typen met behulp van een tekstverwerker (Fisscher-Kerklaan en Roemer, 2019).

Gestructureerd interview

Het correlatiecoëfficiënt tussen een gestructureerd interview als selectie-instrument en de voorspellende waarde van prestaties in de toekomst, is 0.51. Ook hier wordt een hoog verband gezien en om die reden is deze methode valide, betrouwbaar en effectief. Een gestructureerd interview is een interview waarbij de vragen van te voren vast staan. De meeste antwoordcategorieën liggen ook al vast. De interviewer moet zich houden aan een vaste volgorde van vragen, die van te voren gebracht is (Baarda & van der Hulst, 2017). De voorspellende waarde van het gesprek kan vergroot worden door: het stellen van de juiste vragen en door te luisteren, gedragsgericht te interviewen volgens de STARR-methodiek en het gesprek te structureren (Wijchers, 2018). De veelgebruikte STARR-methodiek bestaat uit vijf fasen die vragen naar ervaringen uit het verleden: situatie, taak, actie, resultaat en reflectie (Wijchers, 2018).

Tests voor functiekenis

Het correlatiecoëfficiënt van dit instrument is 0.48 en daarmee ook betrouwbaar, valide en efficiënt. Testen voor functiekenis zijn een middel om gedrag van mensen te beoordelen op een objectieve, efficiënte en sollicitantvriendelijke manier. Globaal zijn er twee soorten testen te onderscheiden: testen voor functiekenis voor functie-overschrijdend gedrag (zoals sociale vaardigheden) en testen voor meer specifieke werksituaties waarbij het om kritisch gedrag gaat (Bloemers en Tempelaar, 2008). De testen meten de kennis van het vereiste functiegedrag.

Integriteitsvragenlijsten

Het correlatiecoëfficiënt van dit instrument is 0.41 en daarmee de laagste van de meest betrouwbare methoden. Integriteit valt moeilijk te definiëren, omdat het voor elke organisatie vaak iets anders betekend (Smit, Verhoeven en Driessen, 2008). Om die reden kan het ook juist specifiek gemaakt worden. Integriteitstesten zijn onder te verdelen in twee soorten: een categorie van checklists waarbij de respondent moet aangeven welk norm-overschrijdend gedrag hij/zij heeft vertoond en een categorie die qua karakter lijken op persoonlijkheidsvragenlijsten (Smit, Verhoeven en Driessen, 2008).

Om een zo'n betrouwbaar en valide mogelijk beeld te schetsen van de kandidaat, moet er volgens mevrouw Fisscher-Kerklaan (persoonlijke communicatie, 20 april 2020) in elk geval gebruik worden gemaakt van een combinatie van twee methoden. Krabbenborg en Thunnissen (2018) bevestigen dit ook: Bij het meten van talent, is het raadzaam om meerdere instrumenten te gebruiken die zowel vermogens als intra-persoonlijke eigenschappen in kaart brengen.

Resultaten interviews

Er zijn meerdere recruiters/ assessmentspsychologen benaderd van verschillende organisaties. Allen hebben hun mening gegeven over drie betrouwbare en valide selectiemethoden. Het interviewleidraad is terug te vinden in bijlage 7. De resultaten staan getoond in tabel 5 waarbij nummer één de meest betrouwbare en valide selectiemethode is, volgens de geïnterviewde personen.

Geïnterviewde 1	Geïnterviewde 2	Geïnterviewde 3	Geïnterviewde 4	Geïnterviewde 5
1. Gestructureerd interview middels STARR	1. Gestructureerd interview middels STARR en met minimaal 2 beoordelaars	1. Capaciteitentest	1. Gestructureerd interview middels STARR	1. Persoonlijkheidsvragenlijsten
2. Het uitwerken van een case (arbeidsproef)	2. CV + Motivatiebrief	2. Analyse-opdracht / Simulatie (arbeidsproef)	2. Analyse- opdracht	2. CV + Motivatiebrief
3. Referenties van collega's/ oud werkgevers	3. Gamification	3. Gestructureerd interview middels STARR	3. Persoonlijkheidsvragenlijst	3. Analyse-opdracht/ simulatie (arbeidsproef)

Tabel 5: Top drie betrouwbare en valide selectiemethoden volgens geïnterviewde recruiters en assessmentspsychologen

In de interviews komen een aantal selectie-instrumenten terug uit de lijst van Schmidt en Hunter (1998). Zo wordt het gestructureerde interview middels STARR drie maal op de eerste plaats gezet. Ook de arbeidsproef komt twee keer terug. De analyse-opdracht die genoemd wordt, is vergelijkbaar aan de arbeidsproef. Daarom wordt deze in de laatstgenoemde categorie geplaatst. Een nieuwe term, is de persoonlijkheidsvragenlijst. Deze kan door het overzicht van Schmidt en Hunter (1998) worden toegewijd aan integriteitsvragenlijsten (zie 3.1.3). Een andere nieuwe term gegeven door geïnterviewde een, zijn de referenties van oud collega's en werkgevers. Het correlatiecoëfficiënt van dit instrument is 0.26. We spreken dan over een redelijk verband en om die reden zou dit instrument valide en betrouwbaar zijn (Wijchers, 2018).

Een nieuwe term, die tevens ook niet binnen de analyse van Schmidt en Hunter te vinden is, is gamification. De term komt neer op het toepassen van technieken en elementen uit games in de praktijk voor het bereiken van doelen (Streck, 2016). Zo wordt gamification volgens mevrouw Akkermans (persoonlijke communicatie, 20 april 2020) steeds meer gebruikt als preselectie-tool in sollicitaties. Kandidaten spelen bij het insturen van hun gegevens een spel waarbij zij onbewust getest worden op een aantal competenties. Volgens mevrouw Akkersmans (persoonlijke communicatie, 20 april 2020) is gamification zeer betrouwbaar en valide. Daarnaast heeft gamification meer voordelen. Zo benoemt Ransmann (2016) dat het mensen ook motiveert een spel te spelen. Ransmann (2016) verwacht in 2020 een grote toename in gamification door twee redenen: allereerst is een groot deel van de bevolking in bezit van een telefoon of computer en ten tweede worden er steeds betere gegamificeerde versies ontwikkeld die specifieke competenties kunnen meten.

3.1.4 Conclusie deelvraag 5

Er bestaan veel manieren om kandidaten te selecteren. Schmidt & Hunter (1998) tonen in hun analyse aan welke instrumenten het meest valide zijn. Daaruit blijkt dat intelligentietests, arbeidsproeven, het gestructureerde interview, test voor functiekenis en integriteitsvragenlijsten het hoogste correlatiecoëfficiënt hebben. Geconcludeerd kan worden dat de door Schmidt en Hunter (1998) genoemde betrouwbare en valide instrumenten herkend worden als betrouwbaar en valide in de praktijk. Het is van belang om met minimaal twee instrumenten te selecteren om zo de validiteit en betrouwbaarheid te waarborgen (Krabbenborg en Thunnissen, 2018). De nieuwe methode gamification, die tevens betrouwbaar en valide is, zal in 2020 gaan groeien en wellicht andere instrumenten doen verdwijnen (Ransmann, 2016).

3.2 Deelvraag 6

De zesde deelvraag van dit onderzoek luidt: “Op welke wijze wordt er binnen andere opleidingen van de Politieacademie een eerste groep kandidaten geselecteerd?” In onderstaande paragrafen worden de onderzoeksmethode, resultaten en conclusies op deelvraag zes getoond.

3.2.1 Onderzoeksmethode deelvraag 6

Deze deelvraag is opgenomen binnen dit onderzoek met het doel om inzicht te krijgen in de eerste selectie (preselectie) binnen andere opleidingen van de Politieacademie. Daarbij speelt vooral de volgende vraag een belangrijke rol: “Welke preselecties werken effectief en welke minder?”

In deelvraag vier is geconcludeerd dat er momenteel geen opleidingen bestaan, binnen het handbereik van de geïnterviewde docenten, waar gebruik wordt gemaakt van een preselectie. Om toch antwoord te krijgen op deze deelvraag wordt er gezocht naar opleidingen van de Politieacademie, die buiten het handbereik van de docenten liggen, maar wel gebruik maken van een preselectie. Er is bewust gekozen om niet buiten de Politieacademie te zoeken naar opleidingen met preselecties, wegens tijdsoverwegingen.

Volgens meneer Kuijpers (persoonlijke communicatie, 22 april 2020) wordt er binnen de ‘onderhandelaarsopleiding’ van de Politieacademie wél gebruik gemaakt van preselectie. Om die reden worden coördinatoren van deze opleiding benaderd. Daarbij wordt de kwalitatieve methode ‘groepsinterview’ ingezet om zo een beeld te schetsen van de preselectie.

Het interviewleidraad is opgenomen in bijlage 7. In grote lijnen worden er drie onderwerpen uitgevraagd: preselectie en ervaringen daarbij, voorwaarden aan een preselectie en geschikte preselecties voor de TUV. Om antwoord te geven op deelvraag zes, wordt het interview allereerst opgenomen om zo een goede analyse te kunnen maken. Dit zorgt er namelijk voor dat het gesprek later nog eens rustig kan worden terug geluisterd. De analyse van het interview wordt gemaakt middels de ‘Find Themes’ en ‘Create Insight Statements’-methodiek uit het HCD-model. Daarbij zijn de meest cruciale uitspraken en citaten door de coördinatoren, genoteerd op post-its. Vervolgens zijn de post-its met een overkoepelend thema bij elkaar gelegd op een groot papier. De uitwerking van de ‘Find Themes’ is te vinden in bijlage 8. Binnen de resultaten wordt er aandacht geschonken aan de gevonden thema’s en bijbehorende statements.

3.2.2 Resultaten deelvraag 6

Aan de hand van de thema’s zullen hieronder de belangrijkste inzichten uit het groepsinterview worden geschetst. Uiteindelijk kunnen daar conclusies uit worden getrokken die weergegeven staan in paragraaf 3.2.3.

Definitie preselectie

De twee coördinatoren hanteren de volgende definitie voor een preselectie: “De preselectie is de voorselectie. De selectie voor de selectie”.

Effect preselectie

Voorheen, toen er nog geen selectie of preselectie was, haalde 40% van de student maar de opleiding. Dat is veel te weinig volgens de twee coördinatoren. Nu er wel gebruik wordt gemaakt van selectie en preselectie, haalt gemiddeld 70 á 80% van de studenten de opleiding. Daarnaast is het verschil in niveau en competenties tussen de studenten niet meer zo groot, dankzij de preselectie en selectie.

Niet effectieve preselecties

De opleiding heeft voorheen gebruik gemaakt van speeddates als preselectie. Deze preselectie was niet effectief omdat de kandidaten sociaal, wenselijke antwoorden gaven. Ook was er teveel sprake van eenrichtingsverkeer, omdat vooral de kandidaat aan het woord was. Als laatste was deze preselectie niet effectief omdat de twee coördinatoren denken dat men langer de tijd nodig heeft om iemand te leren kennen en inzicht te scheppen in iemand zijn kwaliteiten.

Preselectie in de onderhandelaarsopleiding

De preselectie wordt uitgevoerd door de zogenoemde adviesgroep. Deze bestaat uit één coördinator per Eenheid. Binnen de onderhandelaarsopleiding hanteert men de volgende preselectie:

- Kandidaten reageren op een openstaande vacature op intranet.
- Vervolgens volgt er een briefselectie waarbij wordt gekeken naar motivatie (intrinsiek).

- Daarna worden kandidaten uitgenodigd voor een 'klikgesprek' met de adviesgroep. Daarbij kijkt de groep naar wat voor soort mens de kandidaat is, welke competenties hij/zij meebrengt en of zij hem/haar zien werken in het team.
- Als laatste wordt de kandidaat gebeld tijdens dit gesprek door een acteur die een casus speelt. Daar moet de kandidaat op inspelen. Soms wordt de kandidaat ook twee of drie dagen na het gesprek gebeld.
- Bij een positief advies wordt de kandidaat doorverwezen naar het assessment.

Beoordeling preselectie

De beoordeling van de preselectie wordt gedaan door de adviesgroep en is als volgt:

- Kandidaten krijgen een score in Excel aan de hand van de verschillende onderdelen.
- Er wordt een rangschikking gemaakt in de kandidaten, die niet wordt teruggekoppeld aan de kandidaat.
- Ook wordt er gekeken naar de juiste verhouding in het team. Soms is er bijvoorbeeld meer behoefte aan een vrouw. Dan telt de ranking minder zwaar.

Ideeën preselectie TUV

Als laatste benoemen de twee coördinatoren een aantal suggesties voor de ontwikkeling van de preselectie voor de TUV:

- Laat mensen in een beroepscontext werken. Dat is helpend bij de preselectie en laat zien hoe iemand te werk gaat, bijvoorbeeld door casuïstiek.
- Laat mensen bijvoorbeeld een vlog maken of een FaceTime-gesprek houden. Dat toont gelijk de sociale vaardigheden, zoals een brief niet doet.

3.2.3 Conclusie deelvraag 6

Volgens de twee coördinatoren van de onderhandelaarsopleiding is een preselectie een selectie voor een selectie. Dankzij de toevoeging van een preselectie en selectie, haalt gemiddeld 70 á 80% van de studenten de opleiding. Voorheen maakte de opleiding nog gebruik van speeddates, die niet effectief bleken te zijn. Sinds negen jaar maakt de opleiding gebruik van een briefselectie en klikgesprek met casuïstiek als effectieve preselectie. De adviesgroep beoordeelt de preselectie en rankt de kandidaten. Deze manier van werken zou volgens hen ook geschikt zijn voor de TUV. Ook zou het maken van een vlog of het voeren van een FaceTime-gesprek effectief kunnen zijn, volgens de coördinatoren.

3.3. Deelvraag 7

De zevende deelvraag van dit onderzoek luidt: “Hoe zien preselectie-instrumenten eruit die gebruikt kunnen worden voor de training urgent veiligheidsverhoor?” In onderstaande paragrafen worden de onderzoeksmethode, resultaten en conclusie beschreven.

3.3.1 Onderzoeksmethode deelvraag 7

Deze deelvraag zal beantwoordt worden door meerdere methoden. Allereerst zal het samenvoegen van alle verzamelde informatie uit de andere deelvragen helpen bij het beantwoorden van deze deelvraag.

Ten tweede zullen er meerdere personen, zoals assessmentpsychologen en selecteurs, meedenken in het ontwikkelen van een geschikte preselectie voor de training urgent veiligheidsverhoor. Zij zullen hun ideeën met de onderzoeker delen per mail, die vervolgens een afweging maakt om het idee wel of niet mee te nemen in deze deelvraag aan de hand van geschiktheid voor de TUV.

Ten derde bekijkt de onderzoeker nogmaals de literatuur om te onderzoeken of daar nog nieuwe, innoverende ideeën over preselecties te vinden zijn. Voorbeelden hiervan zijn de boeken van Wijchers (2018), Verhoeven (2018) en Coaley (2014). Daarnaast gebruikt de onderzoeker nog verschillende databanken om onderzoek te doen naar preselecties. Termen die de onderzoeker gebruikt zijn onder andere preselectie of preselection, assessment-centers, assessments, assessments sector X (bijvoorbeeld politie of onderwijs) en werving en selectie.

Als vierde moet de onderzoeker zich bewust zijn van het feit dat er geen controlegroep aanwezig is. Deze preselectie wordt ontwikkeld voor een nieuwe training voor een nieuwe functie binnen de Politiewereld. Om die reden kunnen ervaringen rondom deze training niet worden meegenomen als input voor het ontwikkelen van een preselectie.

Als laatste heeft de onderzoeker het docententeam van de TUV gevraagd om de competenties van de urgent veiligheidsverhoorder, te rangschikken op belangrijkheid. Deze volgorde is van groot belang voor het ontwikkelen van een geschikte preselectie. Om die reden hebben de docenten, middels een Excel-bestand, hun rangschikking doorgegeven. De resultaten van dit onderzoek zijn te vinden in bijlage 9, 10 en 11.

3.3.2 Resultaten deelvraag 7

In zijn totaliteit zijn er zes producten uitgedacht die geschikt kunnen zijn als preselectie voor de training urgent veiligheidsverhoor. Hieronder worden de producten kort toegelicht. De toelichtende presentatie bij de producten is te vinden in bijlage 13.

1. Gamification

Gamification is een online game die de kandidaat speelt. De game is makkelijk en kortdurend. Bijvoorbeeld: de kandidaat moet een restaurant runnen en klanten tevreden houden. Middels deze online tool worden er een aantal competenties gemeten. Indien de game voltooid is, rolt er een geautomatiseerd rapport over het gedrag van de kandidaat uit. Op die wijze kan er volgens mevrouw Akkermans (persoonlijke communicatie, 20 april 2020) vaak een eerste selectie worden gemaakt in welke kandidaat geschikt lijkt of niet. Voor de casus van de TUV zou een scenario als ‘vind het explosief binnen vijf minuten’, een geschikte game kunnen zijn. Achter de schermen worden dan bijvoorbeeld competenties als stressbestendigheid, analyseren en flexibiliteit gemeten.

2. Semigestructureerd interview middels de beslisboom

Een semigestructureerd interview is een interview waarbij er een algemeen interviewschema met vooropgestelde, algemenere vragen wordt gebruikt. Het grootste verschil met een gestructureerd interview is dat de interviewer bij een semigestructureerd interview mag afwijken van de vooropgestelde vragen (Baarda & van der Hulst, 2017). Het interview is gebaseerd op het uitvragen van de competenties van een urgent veiligheidsverhoorder bij de kandidaat. Om structuur aan te brengen in het gesprek, wordt er gebruik gemaakt van een zogenoemde beslisboom. Deze boom geeft aan in welke volgorde de interviewer de competenties moet langslipen, in bijvoorbeeld de belangrijkheid van de competenties. Ook kan er een verschil worden gemaakt in ‘need-to-have-competenties’ en ‘like-to-have-competenties’. Per competentie wordt een startvraag gebruikt die ervoor zorgt dat elk interview globaal in dezelfde lijn zal verlopen. Hier zal de kandidaat op beoordeeld moeten worden middels bijvoorbeeld een 5-puntsschaal.

3. Fact-finding opdracht

Een fact-finding opdracht is een soort rollenspel waarbij de kandidaat in de beroepscontext wordt geplaatst. In de meeste gevallen wordt een fact-finding vooral toegepast in assessments voor functies waarin werknemers, verdachten moeten ondervragen. De kandidaat krijgt bijvoorbeeld de opdracht om degene tegenover zich te verhoren. Wanneer deze opdracht wordt ingezet als preselectie voor de TUV, zou er sprake kunnen zijn van een urgent veiligheidsverhoor. Er wordt vooral gelet op de manier waarop de kandidaat informatie probeert te winnen. De kandidaat zal op deze opdracht worden beoordeeld middels bijvoorbeeld een 5-puntsschaal.

4. Klikgesprek met STARR-methodiek

Een klikgesprek is een gesprek waarbij volgens meneer Kroon (persoonlijke communicatie, 7 mei 2020) gekeken wordt of er een klik is tussen de toekomstige opleiding en de kandidaat. Daarnaast is het ook belangrijk om te kijken naar concreet (werk)gedrag van de kandidaat in bepaalde situaties. Om die reden kan er gebruik worden gemaakt van de zogenoemde STARR-methodiek. Deze methodiek kan gebruikt worden bij het uitvragen van de drie belangrijkste competenties van de urgent veiligheidsverhoorder. De kandidaat zal hierop beoordeeld moeten worden, bijvoorbeeld middels een 5-puntsschaal of BARS (gedragsindicatoren).

5. Motivatievideo

In plaats dat de kandidaat een brief schrijft waarin hij/zij zijn motivatie toont om te starten aan een opleiding of functie, maakt de kandidaat een video of vlog waarin zijn/haar motivatie aan bod komt. Het voordeel daarvan is dat de contactuele vaardigheden van de kandidaat in beeld komen, die van groot belang zijn voor een urgent veiligheidsverhoorder. Binnen de video moet de kandidaat een beeld van zichzelf schetsen. De kandidaat moet onder andere: zichzelf voorstellen, zijn/haar motivatie toelichten, aangeven waarom hij/zij denkt de juiste competenties te beheersen, aangeven wat hij/zij tot nu toe al heeft bereikt op het gebied van verhoren, wat hij/zij wil leren, referenties vanuit collega's en leidinggevendenden enzovoorts. Het verschil tussen dit product en de bovenstaande producten, is dat er geen gebruik zal worden gemaakt van een (onder)grens in scoring. Dit product schetst een eerste indruk van de kandidaat en een harde beoordeling is niet van toepassing. De video is hooguit adviserend in hoeverre de kandidaat al beschikt over de juiste capaciteiten voor de training.

6. Matchgesprek middels Strenght Finder

Voorafgaand aan het matchgesprek, zal de kandidaat de 'Strenght Finder'-test moeten invullen. Deze gratis test bestaat uit 240 statements waarbij de kandidaat moet aangeven of deze bij hem/haar past of niet. Indien de test voltooid is, rolt er een geautomatiseerd rapport uit waarin de vijf grootste krachten/kwaliteiten van de kandidaat worden benoemd. Binnen het zogenoemde 'matchgesprek' van circa 30 minuten worden deze kwaliteiten verder uitgediept. Daarbij kan er ook gezocht worden naar een link tussen de kwaliteiten van de kandidaat en de benodigde competenties van een urgent veiligheidsverhoorder. Net zoals bij de motivatievideo, zal er geen gebruik worden gemaakt van een (onder)grens in de scoring. Dit gesprek schetst een indruk van welke kwaliteiten de kandidaat heeft en of daar een match in te vinden is met de competenties van een urgent veiligheidsverhoorder.

3.3.3 Conclusie deelvraag 7

Alle zes producten kennen hun eigen krachten en voordelen. Om tot overeenstemming te komen over welk product het meest geschikt is voor de TUV, gaat de onderzoeker met de docenten in gesprek. De uitwerking hiervan is te vinden binnen deelvraag 8.

3.4 Deelvraag 8

De laatste deelvraag van dit onderzoek luidt: “Welk preselectie-instrument is het meest geschikt voor de training urgent veiligheidsverhoor?” Hieronder worden de onderzoeksmethode, resultaten en conclusie weergegeven.

3.4.1 Onderzoeksmethode deelvraag 8

Om te bekijken welk preselectie-instrument het meest geschikt is voor de training, gaat de onderzoeker met het docententeam van de TUV in gesprek. Dit team bestaat uit zes docenten. Tijdens het gesprek wordt gebruik gemaakt van de ‘Card Sort’-methodiek uit het HCD-model. De methode helpt een gesprek op gang te brengen over wat belangrijk is voor de mensen (IDEO, 2015). De methodiek wordt zowel ingezet om te bepalen welke kernelementen het meest belangrijk zijn voor de preselectie en welk preselectie-instrument daarmee het meest geschikt is.

Allereerst legt de onderzoeker zes kernelementen voor: betrouwbaarheid & validiteit, acceptatie, effectiviteit, kosten, eenvoud en snelheid. Vervolgens legt de onderzoeker de zes ontworpen ideeën over de preselectie voor.

3.4.2 Resultaten deelvraag 8

De onderzoeker legde allereerst de zes kernelementen één voor één aan de docenten voor. Per element mogen de docenten aangeven in hoeverre dit belangrijk is bij de preselectie. Alle docenten gaven in eerste instantie aan dat betrouwbaarheid en validiteit erg belangrijk is. Naarmate het gesprek verder op gang komt, blijkt dit toch niet het geval te zijn: dit element is niet haalbaar vanwege het gebrek aan kennis over selectie bij de Eenheden. Hoe betrouwbaar het instrument zelf dan ook is, volgens de analyse van Schmidt en Hunter (1998), de beoordelingsfouten kunnen alsnog zorgen voor een lage betrouwbaarheid. Daarentegen zijn acceptatie, eenvoud en effectiviteit wel van groot belang volgens alle zes docenten! De kans is namelijk groter dat de Eenheden daadwerkelijk de preselectie gebruiken wanneer deze eenvoudig in te zetten is. De kosten zijn ook belangrijk: hier kan over gespeculeerd worden, maar er is hoogstwaarschijnlijk weinig budget beschikbaar. De snelheid is ook belangrijk: wanneer het instrument té veel tijd in beslag neemt, zal deze niet geaccepteerd worden.

Vervolgens legde de onderzoeker één voor één nogmaals de ontworpen preselecties voor aan de docenten. Al snel lijkt er een grote voorkeur te zijn voor de motivatievideo: de kracht van eenvoud, snelheid en effectiviteit speelt hierbij een grote rol. Preselecties als de fact-finding opdracht of het klikgesprek, vragen teveel kennis van selectievaardigheden die de Eenheden niet hebben. De kans op beoordelingsfouten is daarmee groot. Als laatste zijn de bijkomende kosten toch wel van belang: de gamification is daarom ook niet realistisch op korte termijn. Het matchgesprek middels de Strenght-Finder blijkt onvoldoende samenhang te hebben met het beoordelen van een geschikte urgent veiligheidsverhoorder. Om die reden valt deze preselectie ook af. De uitwerking van beide ‘Cart-Sort’-methoden zijn terug te vinden in bijlage 12.

3.4.3 Conclusie deelvraag 8

Uit de ‘Cart Sort’-methodiek is duidelijk geworden dat alle docenten de kernelementen als eenvoud, effectiviteit en acceptatie belangrijk vinden bij de preselectie. Aan de hand daarvan bleek de motivatievideo de meest geschikte preselectie om kandidaten te selecteren voor de training. Er was snel sprake van overeenstemming tussen de zes docenten. In hoofdstuk 4 wordt de inhoud van deze preselectie nader toegelicht.

Hoofdstuk 4: Het beroepsproduct

Het laatste proces van de ideation fase, is het ontwikkelen van het beroepsproduct. Dit gebeurt aan de hand van alle verzamelde informatie uit voorgaande hoofdstukken. In paragraaf 4.1 wordt de keuze van het beroepsproduct toegelicht. In paragraaf 4.2 wordt toegelicht hoe het beroepsproduct ontwikkeld gaat worden.

4.1 Keuze beroepsproduct

Middels de 'Cart Sort'-methodiek zijn de docenten tot overeenstemming gekomen. De motivatievideo is tot dusver de meest geschikte methode om kandidaten te selecteren. Er is bewust gekozen voor een video in plaats van een brief: urgent veiligheidsverhoorders moeten immers beschikken over contactuele vaardigheden.

In een vervolgoverleg met het docententeam van de TUV is de invulling van de motivatievideo besproken. Daarbij kon iedere docent zijn idee hierover geven. Dat allereerst de motivatie van de kandidaat aan bod moet komen, sprak volgens alle zes docenten voor zich. Ook benoemde meerdere docenten dat het waardevol is als de kandidaat zichzelf omschrijft a.d.h.v. een persoonlijkheidsprofiel. Daarbij is het volgens de docenten ook belangrijk het persoonlijkheidsprofiel te controleren bij personen uit de omgeving van de kandidaat. Om die reden wordt er gebruik gemaakt van een 360 graden feedback. Hierbij komen ook de reflectieve vaardigheden van de kandidaat aan bod, wat immens een competentie is van een veiligheidsverhoorder. Als laatste kunnen de ervaringen uit het werkverleden een goede voorspeller zijn voor de werkprestaties van de kandidaat in de toekomst. Na dit overleg heeft de onderzoeker een conceptversie van de invulling opgesteld. Hierop is feedback ontvangen per mail van alle docenten. De onderzoeker heeft vervolgens het ontwerp bijgeschaafd. De definitieve opdracht is als volgt:

Voordat de kandidaat aan het maken van de video begint, vraagt de kandidaat aan ten minste twee personen uit zijn/haar werkomgeving en aan ten minste één naaste (familielid of vriend) om de 360 graden feedback in te vullen. Dit format wordt ook toegevoegd aan de opdracht. Binnen de video moet de kandidaat onder andere:

- Zichzelf voorstellen aan de hand van een zelf omschreven persoonlijkheidsprofiel. Daarin benoemt de kandidaat minimaal twee positieve karaktereigenschappen en één minder sterke karaktereigenschap in relatie tot de gevraagde competenties van een urgent veiligheidsverhoorder.
- Zijn/haar motivatie benoemen voor de opleiding en aangeven wat hij/zij wilt leren binnen de opleiding.
- Eén of meerdere ervaringen delen uit het werkverleden gerelateerd aan verhoren/ verhoortechnieken middels de STARR-methodiek (situatie, taak, actie, resultaat en reflectie). Daarin komen duidelijk zowel de kwaliteiten als valkuilen van de kandidaat naar voren.
- De vooraf uitgezette 360 graden feedback, aan ten minste één persoon uit zijn/haar privéomgeving en minimaal twee personen uit zijn/haar werkomgeving, toelichten binnen de video. Daarin koppelt de kandidaat zowel positieve als negatieve ervaringen terug.

Ondanks dat de motivatievideo niet terug te vinden is binnen de analyse van Schmidt & Hunter (1998) over betrouwbare instrumenten, blijkt recent onderzoek niet uit te sluiten dat motivatie geen goede werkvoorspeller zou zijn. De laatste tijd is steeds vaker uit onderzoek gebleken dat persoonlijkheid in sommige situaties een betere voorspeller is van (studie)prestaties dan intelligentie en capaciteit. Een recente meta-analyse heeft daarnaast ook aangetoond dat consciëntieusheid als persoonlijkheidsdimensie, de beste voorspeller is van studieprestaties (De Vries, Van Den Berg, Born & De Vries, 2011). Hoe consciëntieuzer de student, des te succesvoller hij/zij zal zijn op studiegebied. Consciëntieuze mensen zijn vaak gedisciplineerd, volhardend, werken ordelijk en hebben ambitie (Van Der Horst, Wanrooy, Meyer & Serlie (2017). De ambitie van de kandidaat komt terug in de motivatievideo. Daarnaast moet de kandidaat in de motivatievideo zijn karaktereigenschappen benoemen.

Daarnaast toont een onderzoek van van Heest (2020) aan dat studenten die meer gemotiveerd zijn (zowel intrinsiek als extrinsiek), een grotere kans hebben op deelname aan bijvoorbeeld een excellentieprogramma. Motivatie kan dus wel een voorspeller zijn van studieprestaties. Dat zou betekenen dat de motivatievideo wel degelijk iets zegt over de geschiktheid van de kandidaat voor de training urgent veiligheidsverhoor.

Naast dat de motivatievideo dus wel degelijk iets kan zeggen over de geschiktheid van de kandidaat, is het ook een opkomend, nieuw fenomeen in Nederland. Er zijn veel organisaties die noodgedwongen hun kandidaten online moeten laten solliciteren en spreken door de coronacrisis. Zo worden er door POSG, een organisatie die zich bezig houdt met de mobiliteit en loopbaan van mensen, zelfs online masterclasses gegeven over video solliciteren (POSG, 2020). De motivatievideo als preselectie voor de TUV houdt hierdoor ook rekening met de coronacrisis. Ook is in verschillende onderzoeken terug te lezen dat er de laatste jaren steeds meer gebruik wordt gemaakt van nieuwe technologieën in een selectieproces. Het video-cv is daar een voorbeeld van: dit is een kort filmpje waarin een sollicitant zich presenteert aan een mogelijke werkgever (Verlaeck, 2015). Verlaeck (2015) noemt daarnaast ook nog enkele extra voordelen aan een video-cv: naast de zogenoemde biodata van een kandidaat, die een motivatiebrief ook geeft, laat een video-cv ook gedragingen, lichaamshouding, gebaren en gezichtsuitdrukkingen zien. Deze extra cues kunnen hele waardevolle informatie geven over de geschiktheid van een kandidaat voor een bepaalde functie. Ook wordt een video-cv gezien als een mediarijk medium: het bevat meerdere verbale en non-verbale cues (Verlaeck, 2015).

Deze video wordt ingezonden naar de Eenheid waarin de kandidaat werkzaam is. De video zal een eerste indruk geven over wat voor soort kandidaat zich aangemeld heeft. Op basis daarvan kan de daarvoor aangewezen persoon in de Eenheid beslissen of de kandidaat geschikt lijkt. Om beoordelingsfouten te voorkomen, wordt er een beoordelingsformat meegestuurd aan de selecteur binnen de Eenheid. Deze zal bestaan uit een checklist van de competenties, inclusief gedragsindicatoren en een beoordeling op motivatie. De checklist biedt houvast in hoeverre de kandidaat de juiste competenties als een toekomstig veiligheidsverhoorder al beheerst. De beoordeling op motivatie wordt gedaan door te kijken naar wat voor soort motivatie de kandidaat laat zien in de video. Ryan & Deci ontwikkelde in 1985 een test om verschillende soorten motivaties te kunnen bekijken. Voor deze preselectie wordt gebruik gemaakt van de MAWS: The Motivation at Work Scale (Gagné et al., 2010). De beschreven motivaties in deze test (extrinsiek, introjecteerd, geïdentificeerd en intrinsiek) worden gebruikt als definities binnen het beoordelingsformat waardoor er gekeken kan worden naar wat voor soort motivatie de kandidaat heeft. Vooropgesteld wordt dat de kandidaat intrinsiek gemotiveerd moet zijn. Intrinsiek gemotiveerde individuen hechten waarde aan het uitvoeren van de activiteit zelf, omdat deze leuk of interessant is (Pot, 2016).

Uiteraard kunnen er geen harde uitspraken worden gedaan op basis van scoring. Daarvoor zijn deze selecteurs niet bekwaam en getraind genoeg. Deze selecteurs kunnen wel een rangschikking maken in hoeverre zij denken welke kandidaten het meest geschikt lijken. De kandidaten die het meest geschikt lijken om de functie te vervullen worden in eerste instantie doorgestuurd naar het assessment.

4.2 Ontwikkeling beroepsproduct

Om een mooi totaalpakket te maken van zowel de uitleg van de opdracht voor de kandidaat als de beoordelingsformulieren voor de Eenheden, wordt er een zogenoemde handleiding ontwikkeld. Deze handleiding wordt het beroepsproduct. Deze handleiding kan na de ontwikkeling worden verzonden naar de Eenheden en gebruikt worden als preselectie-instrument. De Eenheden delen de opdracht uit aan de kandidaten en houden het beoordelingsformat voor zichzelf. Op die wijze kunnen de Eenheden een eerste selectie maken in de kandidaten voor de TUV.

Hoofdstuk 5: Conclusie, discussie en aanbeveling

In dit laatste hoofdstuk wordt het antwoord op de hoofdvraag van dit onderzoek beantwoord, gaat de onderzoeker met zichzelf in discussie en geeft de onderzoeker een aantal aanbevelingen mee aan de opdrachtgever.

5.1 Conclusie

Dit onderzoek is gestart met de volgende hoofdvraag: “Op welke wijze kunnen de Eenheden een eerste groep kandidaten selecteren, waarna deze worden doorgelaten naar het assessment voor de training urgent veiligheidsverhoor?” Hieronder zal de conclusie worden gegeven op deze hoofdvraag. Om niet in herhaling te treden, worden de conclusies van de deelvragen niet herhaald.

Uit het onderzoek komt naar voren dat er een aantal mogelijkheden zijn voor de Eenheden om een eerste groep kandidaten te selecteren, waarna deze worden doorgelaten naar het assessment. Het grotere gedeelte van deze mogelijkheden lijken om verschillende redenen toch niet passend en geschikt als preselectie voor de training urgent veiligheidsverhoor. Uiteindelijk is de keuze gemaakt om de Eenheden een eerste selectie te laten maken door middel van een motivatievideo van circa dertig minuten die de kandidaat zal insturen. Deze motivatievideo bevat meerdere onderdelen die samen een eerste indruk van de kandidaat geeft. Middels het beoordelingsformat kunnen de Eenheden een rangschikking maken. Door de checklist van de competenties van een urgent veiligheidsverhoorder en een beoordeling op motivatie, worden de meest geschikte kandidaten doorverwezen naar het assessment.

5.2 Discussie

In deze paragraaf wordt het onderzoek ter discussie gesteld. Dit onderzoek kent een kwalitatief karakter. Het is bij kwalitatief onderzoek belangrijk om van zo veel mogelijk verschillende databronnen, dus ook onderzoekers, gebruik te maken (Baarda, 2009). Daarbij speelt de verzadiging een centrale rol. Dat houdt in dat de onderzoeker net zo lang doorgaat met het afnemen van interviews, totdat er geen nieuwe informatie meer verkregen wordt. Wanneer er gekeken wordt naar dit onderzoek, lijkt dit niet het geval te zijn. De onderzoeker heeft ervoor gekozen om bijvoorbeeld niet naar ervaringen met preselectie buiten de Politieacademie te vragen. Hier is een bewuste afweging in gemaakt, omdat dit vanwege tijdsdruk niet haalbaar was. Hierdoor kan de onderzoeker niet met zekerheid zeggen of er wel voldoende ervaring is uitgevraagd en daarbij nieuwe ideeën is misgelopen. Op basis van de resultaten kan wel gezegd worden dat er inzicht is verkregen in de ervaringen en behoeftes van de docenten van de Politieacademie. Dit was tevens de opdrachtgever voor dit onderzoek.

Ten tweede is er minder respons gekomen op deelvraag vier en vijf dan gehoopt. De coronacrisis heeft hierin een belangrijke rol gehad. Veel werknemers werkten gedwongen vanuit huis. De werkdruk is voor vele organisaties toegenomen in deze hectische periode. Om die reden heeft de onderzoeker als voorbeeld maar één selecteur vanuit de Politieacademie kunnen interviewen. De selecteur sprak weliswaar ook voor zijn collega-adviseurs, maar de vraag is of dit betrouwbaar genoeg is. Ook loopt de onderzoeker hiermee wellicht nieuwe visies en/of ideeën mis. Gelukkig hebben de interviews voldoende inzicht gegeven om de ervaringen, behoeftes en expertise van bepaalde doelgroepen helder in beeld te kunnen krijgen. Er is sprake van triangulatie, wat betekent dat er gemeenschappelijke punten zijn gevonden tussen de respondenten. Dit betekent dat het lage responsaantal voor weinig problemen heeft gezorgd binnen het onderzoek (Baarda, 2009).

Toen de onderzoeker startte aan dit onderzoek, was de motivatievideo geen uitkomst waar de onderzoeker in eerste instantie rekening mee had gehouden. Mede door het brede scala aan betrouwbare selectie instrumenten dat in deelvraag vijf wordt getoond, had de onderzoeker verwacht dat daar genoeg mogelijkheden in te vinden waren. Aangezien de eindgebruikers van de preselectie leken zijn, bleek deze opgave toch lastiger dan verwacht. De onderzoeker heeft verder moeten kijken dan alleen de betrouwbaarheid en validiteit van een dergelijk selectie instrument. De eenvoudigheid, snelheid en kosten van de te ontwikkelen preselectie bleken belangrijker te zijn. Ondanks de motivatievideo niet terug te vinden in bijvoorbeeld de analyse van Schmidt & Hunter (1998), blijkt motivatie uit verschillende onderzoeken zeker geen slechte voorspeller van werkprestaties te zijn.

De vraag is of de handleiding waarin de motivatievideo wordt toegelicht, voldoende houvast biedt voor de Eenheden om de preselectie te starten. Achteraf gezien heeft de onderzoeker te weinig tijd gestoken in de eindfase van de ideationfase, waarin het prototype getest wordt in de praktijk en vervolgens bijgeschaafd. De onderzoeker heeft meer de nadruk gelegd op de ontwikkeling van het product, de beginfase van de ideationfase. Daarbij heeft de onderzoeker, vanwege de enorme werkdruk die op de Eenheden ligt, geen feedback kunnen ontvangen vanuit hen als eindgebruikers. Deze feedback had sturing kunnen geven in de effectiviteit van de preselectie. In vervolgonderzoek, waarbij de implementatie-fase centraal staat, zou het raadzaam zijn om meer feedback te vragen. In de implementatie-fase wordt het definitieve prototype tot leven gebracht in de praktijk. Daarbij wordt gekeken hoe het product op de markt gebracht kan worden en of het voldoende impact creëert.

Daarnaast heeft de onderzoeker geen gebruik kunnen maken van een zogenoemde ervaringsgroep, omdat de pilot van deze training voor het eerst start in september 2020. Ervaringen over de selectieprocedure en training zelf kunnen dus niet worden meegenomen in dit onderzoek. Normaliter is het gebruikelijk dat een preselectie ontwikkeld wordt aan de hand van ervaringen uit de selectieprocedure. In het kader van dit onderzoek is dit een beperking geweest: ervaringen hadden een sturende richting kunnen geven in wat wel of niet passend zou zijn. De onderzoeker denkt daarom ook dat deze preselectie herzien moet worden, nadat de ervaringen uit de selectieprocedure en training beschikbaar zijn. Vervolgonderzoek zou om die reden raadzaam zijn om uit te voeren indien de pilot van de TUV doorlopen is. Suggesties voor het vervolgonderzoek worden toegelicht binnen de aanbevelingen in paragraaf 5.3.

5.3 Aanbevelingen

Op basis van de resultaten van dit onderzoek zijn er een aantal aanbevelingen voor de Politieacademie. Allereerst worden de aanbevelingen voor de organisatie beschreven en vervolgens de aanbevelingen voor een vervolgonderzoek.

Dankzij dit onderzoek is er een preselectie instrument ontwikkeld voor de Politieacademie. Dit instrument vergt, ondanks het relatief eenvoudige karakter, aandacht voor de beoordeling ervan. Er is een beoordelingsformat ontwikkeld waar de Eenheden gebruik van kunnen maken. Dit betekent niet dat beoordelingsfouten niet meer mogelijk zijn. Integendeel, de beoordeling door de Eenheden hebben een advies over welke kandidaat geschikt is of niet. Deze beoordeling moet daarom gebaseerd zijn op een betrouwbare score (ondanks de ondergrens) en daarvoor zijn bepaalde selectie- en beoordelingsvaardigheden nodig om die beoordeling te kunnen maken. De onderzoeker zou daarom de Politieacademie aanbevelen haar Eenheden een korte training te geven over de beoordeling binnen selectieprocedures. Middels een relatief kortdurende training kunnen de Eenheden meer kennis opdoen over hoe scoring in een selectieprocedure werkt. De onderzoeker verwacht dat deze training ook een bepaalde bewustwording zal oproepen bij de Eenheden. Deze bewustwording kan er al voor zorgen dat de Eenheden zorgvuldiger omgaan met de beoordeling van een kandidaat tijdens de preselectie-fase. De inhoud van de training kan afgestemd worden door in gesprek te gaan met de selectie-afdeling (IDU) van de Politieacademie. Deze experts hebben het beste overzicht in welke strategieën en technieken in relatief korte tijd trainbaar zijn. Wellicht is er ook de mogelijkheid om de training uit te laten voeren door de selectie-afdeling zelf. Er zal nader onderzocht moeten worden of hier ook budget voor is.

Ten tweede denkt de onderzoeker dat het van belang is om het preselectie instrument te herzien nadat de pilot van de TUV doorlopen is in september 2020. Om die reden zou een vervolgonderzoek helpend kunnen zijn. Binnen dit vervolgonderzoek zou de implementation-fase van het HCD-model uitgevoerd kunnen worden. Daarbij zal gekeken worden of het preselectie instrument daadwerkelijk effectief, helpend en betrouwbaar is. Ook kan er op dat moment naar ervaringen van zowel de selectie-afdeling, kandidaten en de eerste urgent veiligheidsverhoorders worden gevraagd. Deze ervaringen kunnen waardevol zijn voor het bijschaven van het preselectie instrument. Uit ervaring kan blijken dat er wellicht gebruik moet worden gemaakt van een dergelijke ondergrens in de preselectie. Ook kan vervolgonderzoek gebruik maken van meer verschillende databronnen, zoals onderzoekers. De kans op verzadiging is daarmee groter, wat ontbreekt in dit onderzoek.

Literatuurlijst

- AD (December 2019). *Politie schatte aanslag Utrecht terecht in als terreurdaad, maar communicatie erover kon beter*. Geraadpleegd op 20 februari 2020, via <https://www.ad.nl/binnenland/politie-schatte-aanslag-utrecht-terecht-in-als-terreurdaad-maar-communicatie-erover-kon-beter~a0c104ca/?referrer=https://www.google.nl/>
- Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (Z.D.). *Terrorisme*. Geraadpleegd op 2 maart 2020, via <https://www.aivd.nl/onderwerpen/terrorisme>
- Amelsvoort, A., Rispens, I. (2017). *Handleiding verhoor*. Den Haag: Sdu uitgevers.
- Baarda, B. (2009). *Dit is onderzoek!* Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Baarda, B., Hulst van der, M. (2017). *Basisboek interviewen*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Beek van, M., Veilings, P. (2019). *Pilot training urgent veiligheidsverhoor*. Apeldoorn: Politie.
- Bloemers, W., Tempelaar, A. (2008). *SMART selecteren*. Amsterdam: Business Contact.
- CBS (2017). *4 op de 10 Nederlanders achten kans op een aanslag groot*. Geraadpleegd op <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/25/4-op-de-10-nederlanders-achten-kans-op-aanslag-groot>
- Coaley, K. (2014). *An introduction to psychological assessment & psychometrics*. London: Sage.
- Custers, B., Dechesne, F., Georgieva, I., Hof van der, S., Sears, A., Tani, T. (2017). *De bescherming van persoonsgegevens*. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Deros, E. (2014). *Handboek HR in de zorg – beleid en praktijk*. Geraadpleegd op 9 maart 2020, via <https://biblio.ugent.be/publication/5779895/file/5783669>
- Fisscher- Kerklaan, M., Roemer, G. (2019). *Assessments ontwerpen en implementeren*. Deventer: Saxion.
- Floyd Hamilton (Z.D.). *Preselectie steeds belangrijker bij recruitment*. Geraadpleegd op 9 maart 2020, via <https://www.floydhamilton.nl/nieuws/preselectie-steeds-belangrijker-bij-recruitment>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., Malorni, A. (2010). *The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages* [Researchgate]. Geraadpleegd op 13 mei 2020, via https://www.researchgate.net/publication/230846109_The_Motivation_at_Work_Scale_Validation_Evidence_in_Two_Languages
- van Heest, F. (2020). *Selectie bij excellentietrajecten voorspelt ongelijkheid, geen studiesucces*. Geraadpleegd op 14 mei 2020, via <https://www.scienceguide.nl/2020/05/selectie-bij-excellentietrajecten-voorspelt-ongelijkheid-geen-studiesucces/>
- van der Horst, A., Wanrooy, M., Meyer, H., Serlie, A. (2017). *Groot psychologisch modellenboek*. Schiedam: Balmedia
- Hrnavigator (2020). *Wat is werving en selectie*. Geraadpleegd op 9 maart 2020, via <https://hrnavigator.nl/veelgestelde-vragen/wat-is-werving-en-selectie/>
- IDEO (2015). *The fuilid guide to human centered design*. San Francisco: IDEO.org / Design Kit.
- Krabbenborg, M., Thunissen, M. (2018). Het identificeren van talent. *Tijdschrift voor HRM*, 1, 36-58.
- KWC-UV (2020). *Aanvraag assessoren*. Geraadpleegd op 12 april 2020, via <https://www.kwc-uv.nl/aanvraag-assessoren.html>

- Lievens, F., Schollaert, E. (2008). *Naar een nieuwe generatie assessments*. Geraadpleegd op 9 maart 2020, via https://www.bua.nl/media/11/lievens_ea_naar_een_nieuwe_generatie_ass.pdf
- Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (2019). *Actueel dreigingsniveau*. Geraadpleegd op 1 maart 2020, via <https://www.nctv.nl/onderwerpen/dtn/actueel-dreigingsniveau>
- Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (Z.D.). *Verwerven, voorkomen, voorbereiden en vervolgen*. Geraadpleegd op 2 maart 2020, via <https://www.nctv.nl/themas/contraterrorisme>
- Npofocus (Z.D.). *Is er meer terrorisme?* Geraadpleegd op 10 maart 2020, via <https://npofocus.nl/artikel/7542/is-er-meer-terrorisme>
- Martens, K. (2019). *Het veiligheidsverhoor van een terrorismeverdachte: een onderzoek naar verhoormethoden en verhoortechnieken die tijdens ticking bomb scenario's kunnen worden ingezet* [Masterproject]. Politieacademie, Apeldoorn.
- Pearson (z.d.). *WAIS-IV-NL*. Geraadpleegd op 13 april 2020, via <https://www.pearsonclinical.nl/wais-iv-nl-wechsler-adult-intelligence-scale>
- Politie (z.d.). *Over de politie*. Geraadpleegd op 10 december 2019, via <https://www.politie.nl/over-de-politie>
- Politie (2018). *Jaarverantwoording midden in de samenleving*. Geraadpleegd op 11 december 2019, via <https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/jaarverslag/2018/jaarverantwoording-2018.pdf>
- Politie (Z.D.). *Politieacademie*. Geraadpleegd op 7 maart 2020, via <https://www.politie.nl/themas/politieacademie.html>
- Politieacademie (z.d.). *Over de politieacademie*. Geraadpleegd op 5 december 2019, via <https://www.politieacademie.nl/politieacademie>
- Politieacademie (2020). *Training urgent veiligheidsverhoor: competenties van een veiligheidsverhoorder*. Apeldoorn: Politieacademie.
- POSG (2020). *Masterclass Video solliciteren met Aaltje Vincent*. Geraadpleegd op 14 mei, via <https://www.posg.nl/agenda/masterclass-videosolliciteren-aaltje-vincent/>
- Pot, S. (2016). *Het expliciteren van Impliciete Motivatie* (Bachelor scriptie). Onderwijskunde, Universiteit Utrecht. Geraadpleegd op 13 maart 2020, via <file:///C:/Users/berghuis.r/Downloads/Bachelorthesis%20Pot%204212487.pdf>
- Povah, N., Povah, L. (2009). *Assessments voor dummies*. Amsterdam: Pearson.
- Ransmann, R. (2016). *Gamification: De Invloed op Online Positieve Psychologie Interventies en Flow*. Geraadpleegd op 22 april 2020, via http://essay.utwente.nl/69833/1/Ransmann_BA_BMS.pdf
- Scheepers, P., Tobi, H., Boeije, H. (2016). *Onderzoeksmethoden*. Amsterdam: Boom Uitgevers.
- Schmidt, F., Hunter, J. (1998). *The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology* [Researchgate]. Geraadpleegd op 18 april 2020, via <file:///C:/Users/berghuis.r/Downloads/The Validity and Utility of Selection Methods in P.pdf>
- SHL (z.d.). *Universal Competency Framework*. Geraadpleegd op 15 april 2020, via https://leren.saxion.nl/bbcswebdav/pid-2163982-dt-content-rid-50992772_4/institution/AMA/TPHOOFDSTROMEN/AOP/ASSES/UCF%20poster%20NL.pdf
- Smit, G., Verhoeven, H., Driessen, A. (2008). *Personeelsselectie en assessment: Wetenschap in de praktijk*. Geraadpleegd op 10 april 2020, via

<https://specials.han.nl/sites/studiecentra/auteursrechten/bronnen-vermelden/apa-normen/#comp00005aa289fd0000002f6f1b5c>

Streck, H. (2016). *Gamification*. Amsterdam: Futuro uitgevers.

Tillema, H. (2011). *Assessments: overzicht in functioneren* [SpringerLink]. Geraadpleegd op 9 maart 2020, via https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-313-8565-2_26

Verhoeven, A. (2018). *Recruitment*. Amsterdam: Pearson.

Verlaeckt, M. (2015). *De meerwaarde van video-cv's en hun relevantie voor verschillende jobs*. Geraadpleegd op 15 mei 2020, via https://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/216/382/RUG01-002216382_2015_0001_AC.pdf

de Vries, A., van den Berg, R., Born, M., de Vries, R. (106). *Conscientieusheid en integriteit als voorspeller van studieprestaties en contraproductief gedrag* [Researchgate]. Geraadpleegd op 13 mei 2020, via https://www.researchgate.net/profile/Reinout_De_Vries/publication/254828705_Conscientieusheid_en_Integriteit_als_voorspellers_van_studieprestaties_en_contraproductief_studiegedrag/links/582c54ef08ae102f07262f2f.pdf

Wijchers, L., Berg van den, J., Stel, A. (2018). *Handboek weving en selectie*. Alphen aan den Rijn: Vakmedianet.

Bijlagen

Bijlage 1: Human Centered Design Model

INSPIRATION

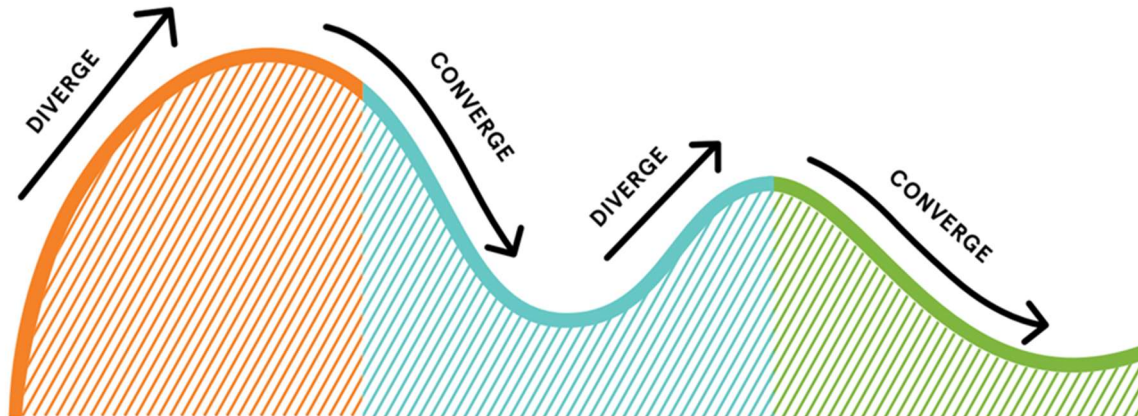
I have a design challenge.
How do I get started?
How do I conduct an interview?
How do I stay human-centered?

IDEATION

I have an opportunity for design.
How do I interpret what I've learned?
How do I turn my insights into tangible ideas?
How do I make a prototype?

IMPLEMENTATION

I have an innovative solution.
How do I make my concept real?
How do I assess if it's working?
How do I plan for sustainability?



Semi- gestructureerd interview met open vragen

Ervaringen van de docenten van de Politieacademie bij preselectie

Topic 1: Ervaringen bij preselectie

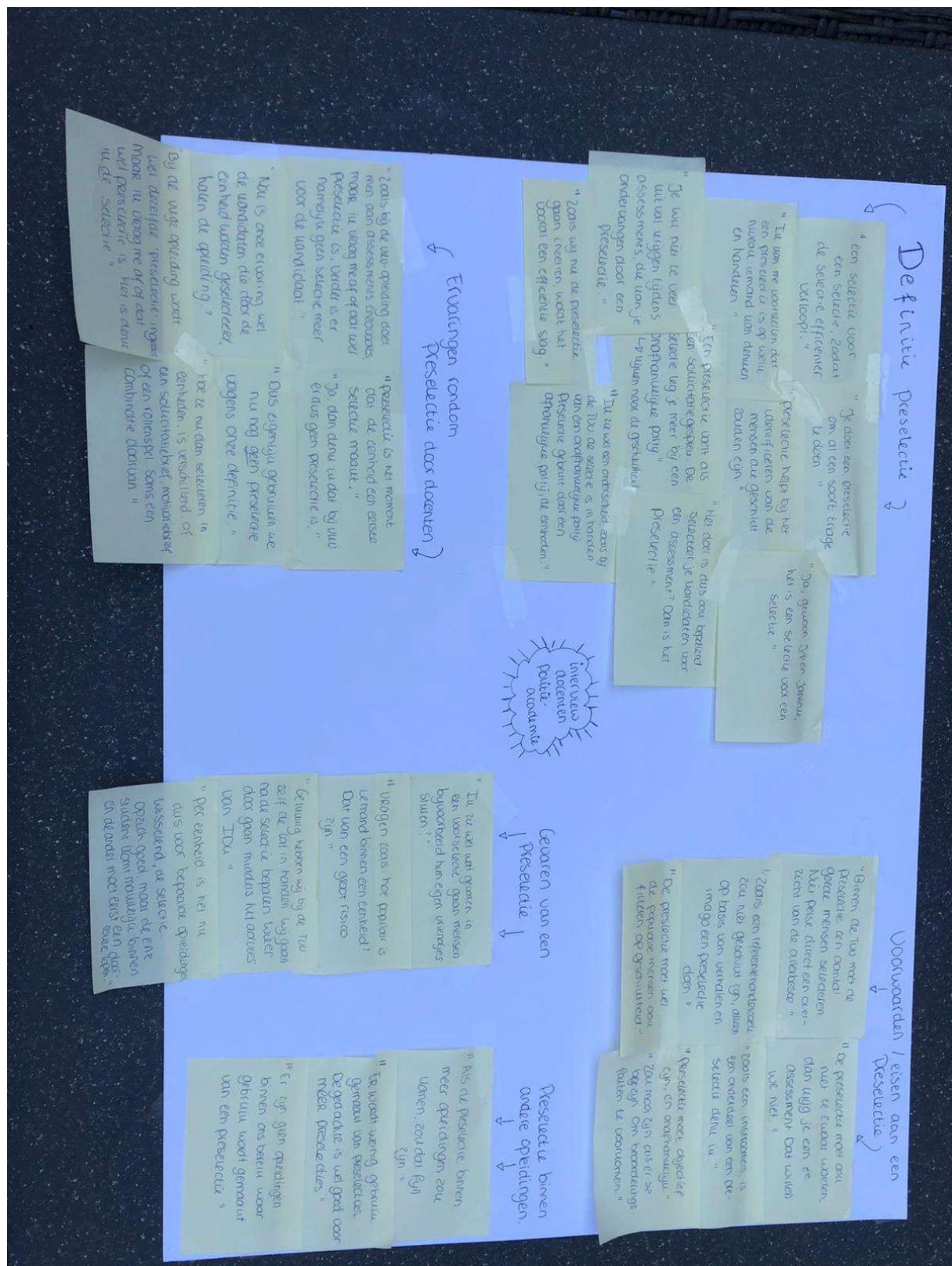
1. "Hoe zouden jullie een preselectie omschrijven in eigen woorden?"
2. "Hebben jullie ervaring met een preselectie bij een/ meerdere opleidingen?"
"Zo ja, bij welke opleiding(en)?"
"Zo ja, welke ervaringen hebben jullie hierbij?"
"Waren er meer positieve/ negatieve ervaringen?"
"Welke ervaringen zijn het belangrijkste?"
3. "Welke preselecties waren geschikt en welke ongeschikt?"
4. "Waaraan zou een preselectie volgens jullie moeten voldoen in zijn algemeen?"

Topic 2: Preselectie bij de TUV

5. "Hoe ziet een geschikte preselectie er voor de TUV uit op basis van jullie ervaringen?"

Topic 3: Preselectie op de Politieacademie

6. "Wordt er op basis van jullie ervaring voldoende gewerkt met een preselectie binnen de Politieacademie?" "Hoe ziet de meest ideale situatie eruit?"



Bijlage 4: Interviewleidraad bij deelvraag 4

Semi- gestructureerd interview met open vragen

Voorwaarden preselectie volgens selecteurs van de Politieacademie

Topic 1: Preselectie algemeen

1. "Binnen de training urgent veiligheidsverhoor zal gebruik worden gemaakt van een preselectie. Hoe zou u een preselectie (als definitie) omschrijven?"
2. "Wat zijn volgens u de voor- en nadelen van een preselectie binnen een selectieprocedure?"

Topic 2: Ervaringen bij preselectie

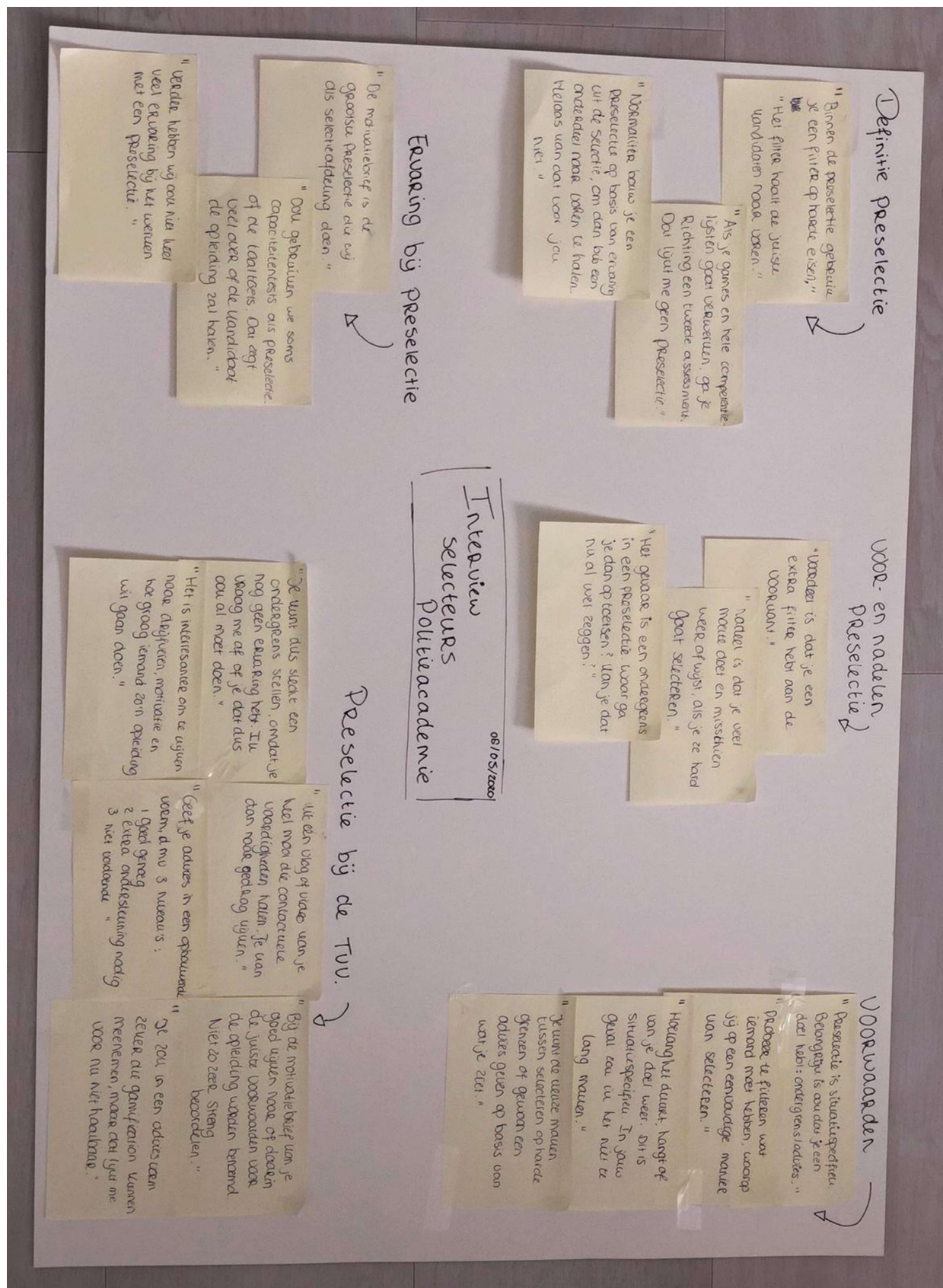
3. "Heeft u ervaring(en) met het werken met een preselectie?"

Topic 3: Voorwaarden preselectie

4. "Waaraan moet een preselectie voldoen, volgens u?"
5. "Welke elementen zijn belangrijk in een preselectie?"
6. "Hoeveel tijd mag een preselectie, volgens u, in beslag nemen?"

Topic 4: Preselectie bij de TUV

7. "Hoe ziet u een geschikte preselectie voor de training urgent veiligheidsverhoor voor u? Heeft u daar ideeën over?"



Bijlage 6: Interviewleidraad bij deelvraag 5

Semi- gestructureerd interview met open vragen ***Betrouwbare en effectieve methodes om kandidaten te selecteren*** ***Recruiters + assessmentpsychologen***

Topic 1: Betrouwbare methodes

1. "Als je een top drie zou mogen maken aan betrouwbare en valide selectiemethoden, hoe zou deze er dan uit zien?"

Topic 2: Selecteren in eigen organisatie

2. "Welke methode gebruik je zelf als recruiter/assessmentpsycholoog binnen de organisatie om kandidaten te selecteren?"

Semi- gestructureerd interview met open vragen

Wijze van selecteren binnen andere opleidingen van de Politieacademie

Topic 1: Preselectie en ervaring

1. "Hoe zou u een preselectie als definitie omschrijven?"
2. "Welke ervaring(en) heeft u bij het werken met een preselectie?"
3. "Welke ervaring(en) zijn het meest belangrijkst voor u?"
4. "Wat waren effectieve preselecties, volgens u?"

Topic 2: Voorwaarden preselectie

5. "Waaraan moet een preselectie voldoen, volgens u?"

Topic 3: Preselectie TUV

6. "Hoe ziet een geschikte preselectie voor de TUV er uit, op basis van uw ervaringen?"

17 mei
2020

Definitie preselectie

"De Preselectie is de voorselectie."

"De selectie voor de selectie."

Effect preselectie

"Wanneer hadden we geen selectie of preselectie toen hoorde wij van de studenten maar de opleiding."

"Nu zien we op 30 a 30% van de studenten die de opleiding hoorde."

"Het verschil tussen de studenten is nu ook niet meer zo groot door de selectie & preselectie."

Preselectie in de opleiding

"Wat gaat om te weten dat wij 100% effectiviteit hebben gehad op de selectie. Het is eenheid van een coördinator. Deze vormen samen de adviesgroep/ selectiegroep."

"De preselectie is eigenlijk standaard in alle eenheden, hij is ook al hetzelfde."

"Mensen reageren op de voorselectie dan volgt de selectie, waaraan ze aangegeven worden hun motivatie ligt."

"Als ze door de preselectie zijn, dan worden ze uitgeroepen voor een interview in de eenheid met de commissie, dus de adviesgroep."

"Het is juist een persoonlijk gesprek, welk mens zit er te onderzoeken? Welke competenties heeft hij/ zij, en zien wij hem/ haar in ons team werken?"

"Dan worden ze gebeld en moeten ze een casus doen, soms ook pas na 3 of 3 dagen na het gesprek."

Beoordeling preselectie

"Dan beoordelen we of iemand geschikt is of niet. Dan gaat hij/ zij door na het assessment."

"We kijken mensen dan een score, middels Excel score zelf, die vullen we niet terug aan de student."

"Nadat de aanwijzing zijn we dan naar de samenwerking van het team, soms is er ook meer behoefte aan een advies. Dan tot de aanwijzing meer evalueer."

Niet effectieve preselecties

"We zijn eerst eenmaal geweest, twee gesprekken die evenwel een spreekbeurt, dat welk niet goed."

"Bij de spreekbeurt geven mensen vaak ook sociaal wenselijk antwoorden."

"Je hebt langere tijd om iemand te laten vertellen en insinueren te schijnen."

"Het was ook te veel een rechtvaardiging, we worden te weinig vragen."

Interview coördinatoren onderhandelings opleiding

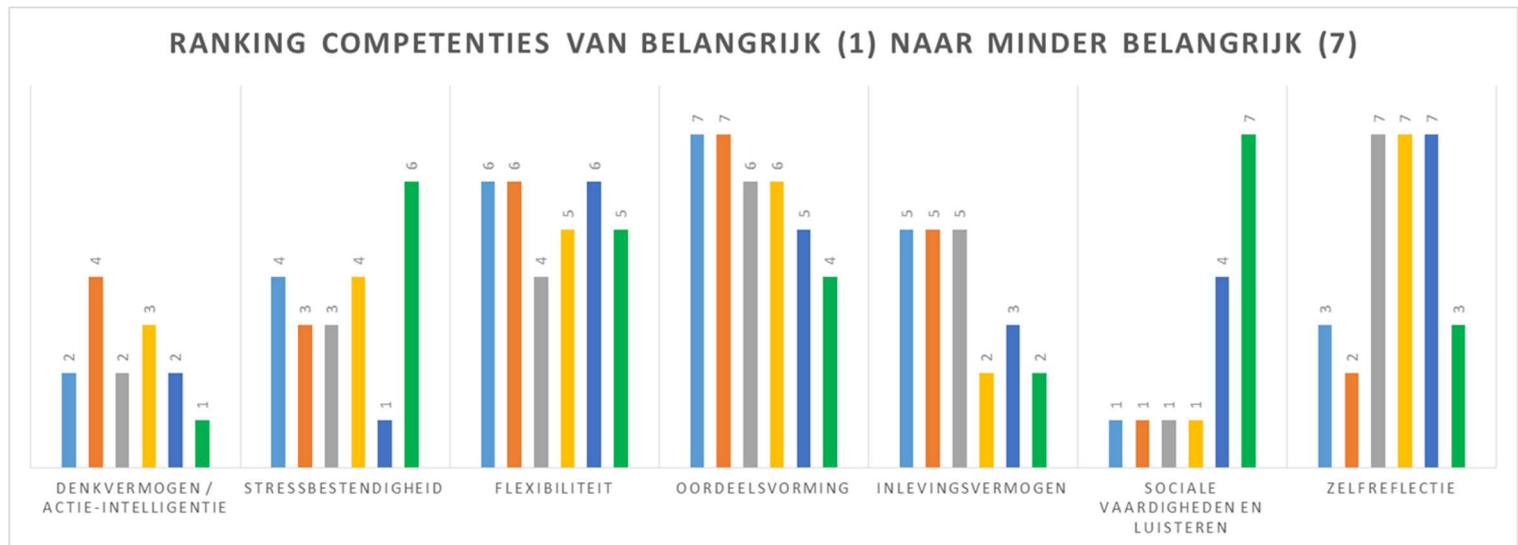
Ideen preselectie TUV

"Misschien moet men wel een casus noemen of te zien hoe ze het zouden doen."

"Laat mensen een vraag stellen bijvoorbeeld of een factuurtje geven. Bepaal de sociale voorkeuren."

"Je moet mensen in een beroepscontext zien zetten. Dat is helpend bij de preselectie, en wat zien hoe iemand te weten gaat dat in u (casus) is."

Bijlage 9: Rangschikking competenties urgent veiligheidsverhoorder



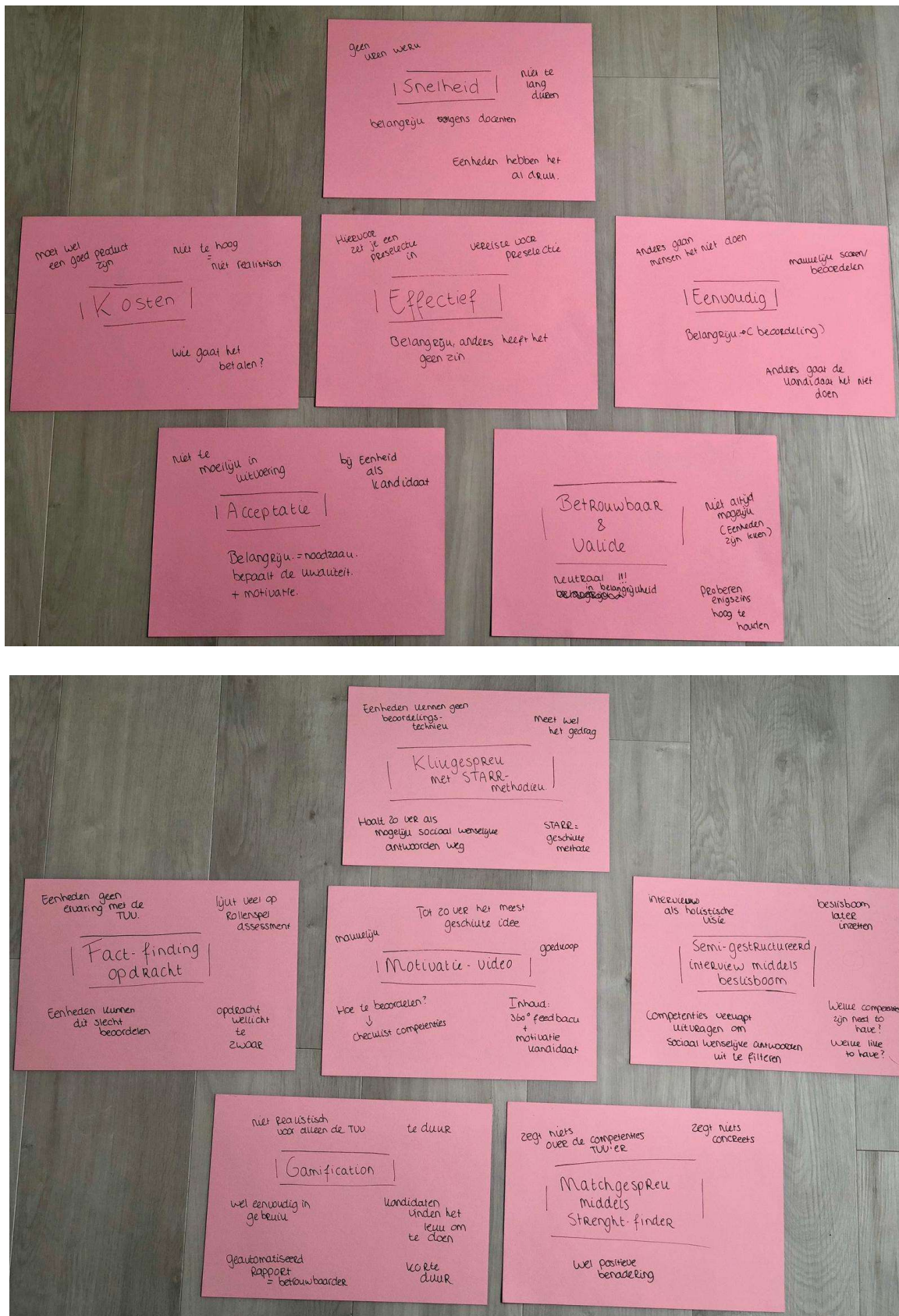
Bijlage 10: Gemiddelde, modus en mediaan van de competenties van een urgent veiligheidsverhoorder

Competentie	Mean	Modus	Mediaan
Denkvermogen / actie-intelligentie	2,3	2	2
Stressbestendigheid	3,5	4	3,5
Flexibiliteit	5,3	6	5,5
Oordeelsvorming	5,8	7	6
Inlevingsvermogen	3,7	5	4
Sociale vaardigheden en luisteren	2,5	1	1
Zelfreflectie	4,8	7	5

Bijlage 11: Uitslag rangschikken competenties urgent veiligheidsverhoorder

Uitslag rangschikken competenties urgent veiligheidsverhoorder
1. Denkvermogen/ actie-intelligentie
2. Sociale vaardigheid en luisteren
3. Stressbestendigheid
4. Inlevingsvermogen
5. Zelfreflectie
6. Flexibiliteit
7. Oordeelsvorming

Bijlage 12: Card Sort-methodiek bij deelvraag 8



Preselectie bij de TUV

Verschillende soorten preselecties
Berghuis, Roxan (2020)



Preselectie 1: Gamification

- ▶ <https://www.youtube.com/watch?v=iPO6oXCpbI8>
- ▶ <https://eelloo.nl/game-based-assessments/>
- ▶ Scenario TUV: 'Zoek het explosief binnen vijf minuten'
- ▶ Gericht op een aantal competenties (bijvoorbeeld de drie belangrijkste)
- ▶ Kan ingekocht worden, er zijn veel standaard games verkrijgbaar
- ▶ Zelf laten ontwikkelen is duurder

Preselectie 2: Semi- gestructureerd interview middels beslisboom

- ▶ Beslisboom is leidraad van het gesprek
- ▶ Per competentie worden 1 of twee vragen geformuleerd die gebruikt kunnen worden (net zoals startvragen bij VKV) om de competentie te 'meten'
- ▶ Gesprek mag maximaal een uur duren

Beoordeling:

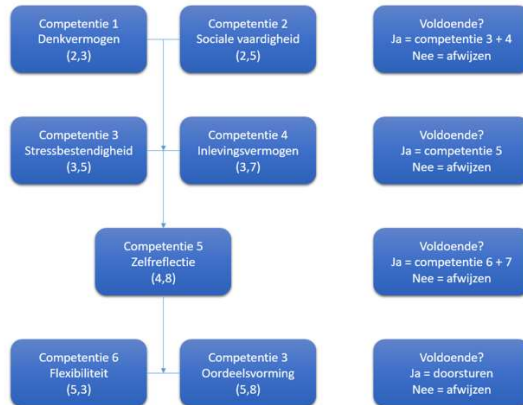
- ▶ Beoordeling kan eventueel middels 5-puntsschaal of BARS (gedragsindicatoren)
- ▶ Beoordeling bijvoorbeeld per competentie
- ▶ Wat wordt de ondergrens?

Preselectie 2: Semi- gestructureerd interview middels beslisboom



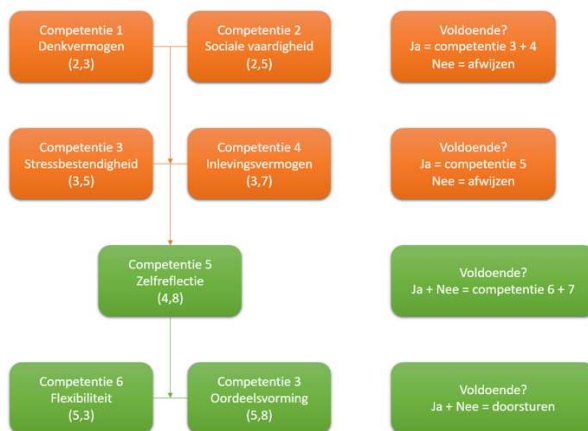
Voorbeeld 1
- Alle competenties even zwaar
- Alle competenties los van elkaar

Preselectie 2: Semi-gestructureerd interview middels beslisboom



Voorbeeld 2
- Competenties in clusters van ranking
- Competenties wegen wel even zwaar

Preselectie 2: Semi-gestructureerd interview middels beslisboom



Voorbeeld 3
- Competenties in clusters volgens ranking
- Verschillende weging in zwaarte (need to have and like to have)

Preselectie 3: Fact-finding opdracht

- ▶ Bij deze opdracht wordt vooral gelet op de manier *waarop* de kandidaat meer informatie probeert in te winnen
- ▶ Aan de hand van de informatie die de kandidaat heeft dient hij/zij te kunnen beoordelen wat hij/zij nog meer wilt weten en wat belangrijke zaken zijn. Het gaat dus om het kunnen inzien welke zaken er toe doen, en vervolgens om welke tactiek toegepast moet worden
- ▶ Fact-finding wordt vooral toegepast in selectie assessments voor functies waarin werknemers verdachten moeten ondervragen, zoals rechercheurs of officieren van justitie
- ▶ De oefening doet een beroep op je analytische vaardigheden, creativiteit en je vermogen om logische verbanden te leggen.

Preselectie 3: Fact-finding opdracht

- ▶ Een situatie naspelen die op de werkvloer ook zou kunnen plaatsvinden
- ▶ TUV: zelf een scenario ontwikkelen dat nagespeeld kan worden
Voorbeeld: een urgent veiligheidsverhoor voeren in 30 minuten
- ▶ Optie is een analyseopdracht inkopen (nader te onderzoeken)

Scoring

- ▶ Kan eventueel middels 5-puntsschaal of BARS (gedragsindicatoren)
- ▶ Scoring bijvoorbeeld per competentie
- ▶ Wat wordt de ondergrens?

Preselectie 4: Klikgesprek met STARR

- ▶ In het klikgesprek van 30 tot 60 minuten onderzoeken of iemand geschikt lijkt (net zoals bij de onderhandelaarsopleiding)
- ▶ Daarbij o.a. gebruik maken van STARR
- ▶ STARR = Situatie / Taak / Actie / Resultaat / Reflectie
- ▶ STARR gebruik je om te vragen naar concreet gedrag in bepaalde situaties
- ▶ Een van de meest gebruikte technieken in selectieprocedures
- ▶ Bijvoorbeeld STARR bij de drie belangrijkste competenties:
 1. Denkvermogen/ actie-intelligentie
 2. Sociale vaardigheden en luisteren
 3. Stressbestendigheid

Preselectie 4: Klikgesprek met STARR

- ▶ Situatie: “Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je (competentie X) toonde/ inzette?”
- ▶ Taak: “Wat was jouw taak in deze situatie? Wat werd er van jou verwacht? Wat moest je doen?”
- ▶ Actie: “Wat heb je gedaan? Hoe heb je (competentie X) laten zien? Welk gedrag vertoonde je?”
- ▶ Resultaat: “Wat gebeurde er daarna? Wat was het resultaat?”
- ▶ Optioneel = Reflectie: “Als je het opnieuw zou mogen doen, wat zou je dan anders doen?”

Preselectie 4: Beoordeling

- ▶ Beoordelen kan eventueel middels 5-puntsschaal of BARS (gedragsindicatoren)
- ▶ Bijvoorbeeld per competentie
- ▶ Wat wordt de ondergrens?

Preselectie 5: Motivatievideo

- ▶ De kandidaat maakt een vlog/video van circa 20 á 30 minuten
- ▶ Sociale vaardigheden + contactuele vaardigheden kun je gelijk zien
- ▶ Geeft een eerste indruk van de kandidaat, zonder een harde ondergrens te meten
- ▶ Daarin moet de kandidaat onder andere:
 - Zichzelf voorstellen
 - Aangeven wat hem/haar motiveert deze opleiding te doen (motivatie)
 - Aangeven waarom hij/zij de competenties beheerst van een TUV'er
 - Aangeven welke successen/resultaten de kandidaat al heeft op het gebied van verhoren etc.
 - Eventueel referenties vanuit collega's, leidinggevendens enzovoorts
 - Aangeven wat de kandidaat wil gaan leren tijdens de opleiding
 - Concrete voorbeelden uit het (werk)verleden (wellicht middels STARR)
 - (Optioneel = een klein rollenspel spelen)

Preselectie 5: Motivatievideo

- ▶ Beoordeling van de video:
 - Door minimaal 2 personen om beoordelingsfouten te voorkomen, bijvoorbeeld iemand uit de Eenheid en van de opleiding
 - Bekijken of iemand geschikt lijkt/ binnen het team van de urgent veiligheidsverhoorders past
 - Geen ondergrens

Preselectie 6: Matchgesprek middels de Strenght-finder

- ▶ Voorafgaand aan het gesprek moet de kandidaat de vragenlijst invullen
- ▶ Gericht op iemand zijn kwaliteiten, kracht en talent (positieve benadering)
- ▶ Gratis vragenlijst van 240 statements (circa 30 minuten)
- ▶ Geeft aan waar jouw vijf kwaliteiten liggen
- ▶ <https://www.authentic happiness.sas.upenn.edu/user/6245258/edit>
- ▶ In het gesprek: kwaliteiten van de kandidaat bespreken en bekijken binnen 30 minuten
- ▶ Zoeken naar matches tussen kwaliteiten en de benodigde competenties TUV'er
- ▶ Extra vragen stellen over de relatie tussen kandidaat en competenties
- ▶ Geen ondergrens stellen

Bijlage 14: Toestemmingsformulieren

Onderzoek naar een geschikte preselectie voor de training urgent veiligheidsverhoor

Beste heer/mevrouw,

Allereerst wil ik u bedanken voor het feit dat u een bijdrage wil leveren aan mijn onderzoek naar een geschikt preselectie-instrument voor de training urgent veiligheidsverhoor. U mag zelf bepalen of u mee wilt doen of niet. In deze brief staat meer informatie over het onderzoek. Als laatste zou ik u willen vragen, in het kader van de AVG-wetgeving, toestemming te geven voor het gebruiken van uw kennis en expertise binnen het onderzoek.

Het doel van dit onderzoek is om een geschikte preselectie voor de training urgent veiligheidsverhoor te ontwikkelen. Voor de Politieacademie is het van groot belang dat de juiste kandidaten voor deze training worden geselecteerd. Om een preselectie te kunnen ontwikkelen, wordt er onderzoek gedaan door middel van interviews en literatuuronderzoek.

U wordt hoogstwaarschijnlijk benaderd voor een interview waarin u meer zult vertellen over uw expertise en kennis. Deze geleverde data, zoals uw functie of uitspraken uit het interview, wordt alleen gebruikt voor het onderzoek van Roxan Berghuis en worden zo ver als mogelijk anoniem verwerkt binnen het onderzoek. Uw naam zal niet genoemd worden. Het onderzoek wordt niet gedeeld met derden, met uitzondering van de docenten van de Politieacademie, de Politie, het Saxion en andere belanghebbenden.

Als laatste wil ik u meegeven dat dit toestemmingsformulier alleen gezien wordt door de scriptiebegeleiders van Roxan. U heeft ten alle tijden het recht om uw akkoord in te trekken.

Indien er nog vragen en/of opmerkingen zijn, kunt u contact opnemen met de onderzoeker:

Naam: Roxan Berghuis
Telefoonnummer: 06- 18637031
Email-adres: roxan.berghuis@politieacademie.nl

Toestemmingsformulier

Ik heb als deelnemer voldoende informatie over het onderzoek gekregen. Ik heb vragen kunnen stellen en weet dat ik vrijwillig mee doe. Ik weet dat mijn functie en belangrijke uitspraken of citaten uit interviews gebruikt kunnen worden voor het onderzoek. Ik weet dat mijn gegevens vertrouwelijk zullen worden verwerkt.

Ik geef bij deze toestemming aan de onderzoeker, Roxan Berghuis, om mijn gegevens te gebruiken in haar onderzoek.

Naam deelnemer: _____

Datum: _____

Handtekening: _____

« waakzaam en dienstbaar »



Volledig toestemmingsformulier, blanco

Toestemmingsformulier

Ik heb als deelnemer voldoende informatie over het onderzoek gekregen. Ik heb vragen kunnen stellen en weet dat ik vrijwillig mee doe. Ik weet dat mijn functie en belangrijke uitspraken of citaten uit interviews gebruikt kunnen worden voor het onderzoek. Ik weet dat mijn gegevens vertrouwelijk zullen worden verwerkt.

Ik geef bij deze toestemming aan de onderzoeker, Roxan Berghuis, om mijn gegevens te gebruiken in haar onderzoek.

Naam deelnemer: Maartje Fisscher-Kerklaan_____

Datum: 11 mei 2020 _____

Handtekening: niet aanwezig, bij deze geef ik
toestemming_____

« waakzaam en dienstbaar »



Toestemmingsformulier 1

Toestemmingsformulier

Ik heb als deelnemer voldoende informatie over het onderzoek gekregen. Ik heb vragen kunnen stellen en weet dat ik vrijwillig mee doe. Ik weet dat mijn functie en belangrijke uitspraken of citaten uit interviews gebruikt kunnen worden voor het onderzoek. Ik weet dat mijn gegevens vertrouwelijk zullen worden verwerkt.

Ik geef bij deze toestemming aan de onderzoeker, Roxan Berghuis, om mijn gegevens te gebruiken in haar onderzoek.

Naam deelnemer: _____ Imke Rispens_____

Datum: _____ 11-5-2020 _____

Handtekening: _____

« waakzaam en dienstbaar »



Toestemmingsformulier 2

Toestemmingsformulier

Ik heb als deelnemer voldoende informatie over het onderzoek gekregen. Ik heb vragen kunnen stellen en weet dat ik vrijwillig mee doe. Ik weet dat mijn functie en belangrijke uitspraken of citaten uit interviews gebruikt kunnen worden voor het onderzoek. Ik weet dat mijn gegevens vertrouwelijk zullen worden verwerkt.

Ik geef bij deze toestemming aan de onderzoeker, Roxan Berghuis, om mijn gegevens te gebruiken in haar onderzoek.

Naam deelnemer: Phylicia Akkermans

Datum: 11-05-2020

Handtekening:



« waakzaam en dienstbaar »



Toestemmingsformulier 3

Toestemmingsformulier

Ik heb als deelnemer voldoende informatie over het onderzoek gekregen. Ik heb vragen kunnen stellen en weet dat ik vrijwillig mee doe. Ik weet dat mijn functie en belangrijke uitspraken of citaten uit interviews gebruikt kunnen worden voor het onderzoek. Ik weet dat mijn gegevens vertrouwelijk zullen worden verwerkt.

Ik geef bij deze toestemming aan de onderzoeker, Roxan Berghuis, om mijn gegevens te gebruiken in haar onderzoek.

Naam deelnemer: S. Reurich

Datum: 11 mei 2020

Handtekening:



« waakzaam en dienstbaar »



Toestemmingsformulier 4

Toestemmingsformulier

Ik heb als deelnemer voldoende informatie over het onderzoek gekregen. Ik heb vragen kunnen stellen en weet dat ik vrijwillig mee doe. Ik weet dat mijn functie en belangrijke uitspraken of citaten uit interviews gebruikt kunnen worden voor het onderzoek. Ik weet dat mijn gegevens vertrouwelijk zullen worden verwerkt.

Ik geef bij deze toestemming aan de onderzoeker, Roxan Berghuis, om mijn gegevens te gebruiken in haar onderzoek.

Naam deelnemer: Bart Kuipers

Datum: 12 mei 2020

Handtekening: _____

« waakzaam en dienstbaar »



Toestemmingsformulier 5

Toestemmingsformulier

Ik heb als deelnemer voldoende informatie over het onderzoek gekregen. Ik heb vragen kunnen stellen en weet dat ik vrijwillig mee doe. Ik weet dat mijn functie en belangrijke uitspraken of citaten uit interviews gebruikt kunnen worden voor het onderzoek. Ik weet dat mijn gegevens vertrouwelijk zullen worden verwerkt.

Ik geef bij deze toestemming aan de onderzoeker, Roxan Berghuis, om mijn gegevens te gebruiken in haar onderzoek.

Naam deelnemer: Wisse van Leeuwen

Datum: 12 mei 2020

Handtekening: Wisse van Leeuwen

« waakzaam en dienstbaar »



Toestemmingsformulier 6

Toestemmingsformulier

Ik heb als deelnemer voldoende informatie over het onderzoek gekregen. Ik heb vragen kunnen stellen en weet dat ik vrijwillig mee doe. Ik weet dat mijn functie en belangrijke uitspraken of citaten uit interviews gebruikt kunnen worden voor het onderzoek. Ik weet dat mijn gegevens vertrouwelijk zullen worden verwerkt.

Ik geef bij deze toestemming aan de onderzoeker, Roxan Berghuis, om mijn gegevens te gebruiken in haar onderzoek.

Naam deelnemer: Anne Fleur Veeveld

Datum: 12-05-2020

Handtekening: 

«waakzaam en dienstbaar»



Toestemmingsformulier 7

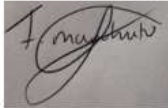
Toestemmingsformulier

Ik heb als deelnemer voldoende informatie over het onderzoek gekregen. Ik heb vragen kunnen stellen en weet dat ik vrijwillig mee doe. Ik weet dat mijn functie en belangrijke uitspraken of citaten uit interviews gebruikt kunnen worden voor het onderzoek. Ik weet dat mijn gegevens vertrouwelijk zullen worden verwerkt.

Ik geef bij deze toestemming aan de onderzoeker, Roxan Berghuis, om mijn gegevens te gebruiken in haar onderzoek.

Naam deelnemer: Frank Manuhutu

Datum: 13/05/20

Handtekening: 

«waakzaam en dienstbaar»



Toestemmingsformulier 8

Toestemmingsformulier

Ik heb als deelnemer voldoende informatie over het onderzoek gekregen. Ik heb vragen kunnen stellen en weet dat ik vrijwillig mee doe. Ik weet dat mijn functie en belangrijke uitspraken of citaten uit interviews gebruikt kunnen worden voor het onderzoek. Ik weet dat mijn gegevens vertrouwelijk zullen worden verwerkt.

Ik geef bij deze toestemming aan de onderzoeker, Roxan Berghuis, om mijn gegevens te gebruiken in haar onderzoek.

Naam deelnemer: Ronald Waanders

Datum: 18 mei 2020

Handtekening: Ronald Waanders

« waakzaam en dienstbaar »



Toestemmingsformulier 9

Toestemmingsformulier

Ik heb als deelnemer voldoende informatie over het onderzoek gekregen. Ik heb vragen kunnen stellen en weet dat ik vrijwillig mee doe. Ik weet dat mijn functie en belangrijke uitspraken of citaten uit interviews gebruikt kunnen worden voor het onderzoek. Ik weet dat mijn gegevens vertrouwelijk zullen worden verwerkt.

Ik geef bij deze toestemming aan de onderzoeker, Roxan Berghuis, om mijn gegevens te gebruiken in haar onderzoek.

Naam deelnemer: Martijn van Beek

Datum: 18 mei 2020

Handtekening:

« waakzaam en dienstbaar »



Toestemmingsformulier 10

Toestemmingsformulier

Ik heb als deelnemer voldoende informatie over het onderzoek gekregen. Ik heb vragen kunnen stellen en weet dat ik vrijwillig mee doe. Ik weet dat mijn functie en belangrijke uitspraken of citaten uit interviews gebruikt kunnen worden voor het onderzoek. Ik weet dat mijn gegevens vertrouwelijk zullen worden verwerkt.

Ik geef bij deze toestemming aan de onderzoeker, Roxan Berghuis, om mijn gegevens te gebruiken in haar onderzoek.

Naam deelnemer: Peter Kroon

Datum: 18 mei 2020

Handtekening:



« waakzaam en dienstbaar »



Toestemmingsformulier 11

Toestemmingsformulier

Ik heb als deelnemer voldoende informatie over het onderzoek gekregen. Ik heb vragen kunnen stellen en weet dat ik vrijwillig mee doe. Ik weet dat mijn functie en belangrijke uitspraken of citaten uit interviews gebruikt kunnen worden voor het onderzoek. Ik weet dat mijn gegevens vertrouwelijk zullen worden verwerkt.

Ik geef bij deze toestemming aan de onderzoeker, Roxan Berghuis, om mijn gegevens te gebruiken in haar onderzoek.

Naam deelnemer: I. van Beek _____

Datum: 25 mei 2020 _____

Handtekening: I. van Beek _____

« waakzaam en dienstbaar »



Toestemmingsformulier 12