Gebiedsgebonden politiewerk van de toekomst

Een kwalitatief onderzoek naar digitaal vakmanschap in het Basisteam Haringvliet

Niels van den Nieuwendijk

« waakzaam en dienstbaar »

Algemene informatie

Auteur:	Cornelis van den Nieuwendijk
Studentnummer:	352363
Dienstnummer:	RNM59458
E-mailadres:	Niels.van.den.nieuwendijk@politie.nl
Telefoonnummer:	0900-8844
Onderwijsinstelling:	Politieacademie
Plaats:	Apeldoorn
Opleiding:	Politiekundige bachelor
Opdrachtgever:	Nienke von Michaelis, Teamchef C Basisteam Haringvliet
Begeleider:	Nikita Rombouts
Tweede lezer:	Wouter Stol
Datum:	09-12-2021
Versie:	2.0, definitief.

© Politie, all rights reserved.
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politie.

Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie: "*Gebiedsgebonden politiewerk van de toekomst*". Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen voor de opleiding Politiekundige Bachelor aan de Politieacademie in Apeldoorn. Na eerst de opleiding Integrale Veiligheid te hebben voltooid werd ik in 2017 aangenomen bij de politie. Een spannende overstap waar ik tot op de dag van vandaag geen spijt van heb gehad. De laatste vier jaar zijn voorbij gevlogen.

Voordat u het onderzoek openslaat, wil ik graag enkele mensen bedanken. Als eerste gaat mijn dank uit naar mijn begeleiders Nikita Rombouts en Wouter Stol. Bedankt voor jullie inzichten, betrokkenheid en coaching. Ten tweede wil ik graag de teamchefs en de collega's van het Basisteam Haringvliet bedanken. Zonder jullie respons en betrokkenheid had dit onderzoek nooit plaats kunnen vinden. Tot slot wil ik graag mijn trajectbegeleider Lenie Nooteboom bedanken voor de persoonlijke coaching tijdens de opleiding.

Voor mij komt hiermee een einde aan mijn opleiding. Ik heb veel geleerd en ben tijdens de opleiding persoonlijk gegroeid. Nu is het tijd voor een nieuw avontuur.

Breda, december 2021.

Niels van den Nieuwendijk.

Samenvatting

In dit onderzoek staat digitaal vakmanschap centraal. Het gaat hierbij om wat digitaal vakmanschap precies is, de mate waarin politiemedewerkers van het Basisteam Haringvliet daarover beschikken en hoe dit versterkt kan worden. Het doel van dit onderzoek is het versterken van het digitaal vakmanschap. Daarnaast beoogt het onderzoek een bijdrage te leveren aan het functioneren van het Basisteam Haringvliet in een gedigitaliseerde samenleving. Het onderzoek heeft betrekking op het Basisteam Haringvliet van de Eenheid Rotterdam en daarbinnen op de functiegroep blauw (politiemensen in uniformdienst).

De centrale vraag in dit onderzoek luidt: *Op welke wijze kan het digitaal vakmanschap in het Basisteam Haringvliet versterkt worden?*

Voor het beantwoorden van de centrale vraag is er deskresearch uitgevoerd en zijn er interviews gehouden. Deskresearch had in dit onderzoek twee verschijningsvormen. Zo is er een literatuuronderzoek gehouden en zijn er documenten geanalyseerd. De interviews hebben plaatsgevonden met medewerkers van het Basisteam Haringvliet en digitaal experts uit twee andere basisteams.

Uit het onderzoek is gebleken dat de samenleving is gedigitaliseerd en dat dit uitdagingen met zich meebrengt voor het gebiedsgebonden politiewerk. Een gevolg van deze uitdagingen is dat de Nationale Politie de aansluiting bij de samenleving verliest als zij onvoldoende meegaat in de digitalisering. Om deze reden is de digitale vakbekwaamheid van politiemedewerkers op strategisch niveau bestempeld als prioriteit. Digitaal vakmanschap wordt in dit onderzoek gedefinieerd als: '*het geheel aan kennis, vaardigheden en attitudes met betrekking tot het gebruik van digitale technologieën binnen het GGP*'.

Daarnaast is uit het onderzoek gebleken dat het kennis en vaardigheidsniveau aangaande digitale aspecten in het Basisteam Haringvliet laag is. Zo is gebleken dat kennis en vaardigheid over openbare bronnenonderzoek en digitaal bewijsmateriaal niet of zo goed als niet aanwezig zijn. De totstandkoming van het tekort kwam volgens de respondenten door de afwezigheid van aangestelde digitaal vaardige collega's, de afwezigheid van training of opleiding en de afwezigheid van een strategie. Om te komen tot een versterking gaven de experts verschillende aspecten aan die zij zien als belangrijk. Dit zijn onder andere het inbrengen van digitaal vaardige collega's, het onderdeel maken van de strategie en het organiseren van leeractiviteiten. Deze aspecten komen overeen met het model van Kerstens (2020). Dit model kan in een basisteam gebruikt worden om de eigen situatie tegen het licht te houden.

Op basis hiervan wordt het Basisteam Haringvliet aanbevolen om digitaal vakmanschap of de digitale wereld onderdeel te maken van de strategie. Daarnaast wordt aanbevolen om digitaal vaardige collega's in te brengen, een voorbeeld daarvan is een digitaal wijkagent. Het is daarbij het advies om een drieluik te creëren tussen een thematisch leidinggevende, digitaal wijkagent en een internetrechercheur. Tot slot wordt aanbevolen om tijdens de versterking gebruik te maken van het model van Kerstens (2020) of van de verbetersuggestie die in hoofdstuk 7 is gepresenteerd. Eventueel vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op het concept van een basisteam in een gedigitaliseerde samenleving.

Inhoudsopgave

Algemene informatie 2

Voorwoord 3

Samenvatting 4

Inhoudsopgave 5

1 Inleiding 7
1.1 Aanleiding 7
1.2 Probleemstelling 7
1.2.1 Doelstelling 8
1.2.2 Onderzoeksvragen en kernbegrippen 9
1.3 Maatschappelijke en organisatorische relevantie 9
1.3.1 Maatschappelijke relevantie 9
1.3.2 Organisatorische relevantie 10
1.4 Leeswijzer 10

2 Theoretisch kader 11
2.1 Digitalisering 11
2.2 Digitale competenties 12
2.3 Invloedsfactoren 14
2.4 Initiatieven 15

3 Methodische verantwoording 18
3.1 Onderzoeksmethode 18
3.1.1 Validiteit 18
3.1.2 Betrouwbaarheid 18
3.2 Deskresearch 19
3.2.1 Literatuuronderzoek 19
3.2.2 Documentenanalyse 19
3.3 Interviews 19
3.4 Data-analyse 20

4 Resultaten 22
4.1 Wat is digitaal vakmanschap? 22
4.2 In welke mate beschikken de blauwe collega's van het Basisteam Haringvliet over digitaal vakmanschap? 23
4.3 Op welke wijze kan het digitaal vakmanschap van blauwe collega's binnen het Basisteam Haringvliet versterkt worden? 26

5 Conclusie 29
5.1 Wat is digitaal vakmanschap? 29
5.2 In welke mate beschikken de blauwe collega's van het Basisteam Haringvliet over digitaal vakmanschap? 29
5.3 Op welke wijze kan het digitaal vakmanschap van blauwe collega's binnen het Basisteam Haringvliet versterkt worden? 30

6 Discussie 32
6.1 Slotbeschouwing 32
6.2 Vervolgonderzoek 33

7 Aanbevelingen 34

Literatuurlijst 36

Bijlagen 38
Bijlage I: Interview schema Basisteam Haringvliet 38
Bijlage II: Interview schema Basisteam Weerijs en Markdal 39
Bijlage III: Coderingstabel 40
Bijlage IV: Word Cloud 41

1 Inleiding

Dit hoofdstuk presenteert de aanleiding, de probleemstelling en het doel van het onderzoek. Daarnaast is de onderzoeksvraag, deelvragen en kernbegrippen beschreven. Tot slot is zowel de maatschappelijke als de organisatorische relevantie beschreven.

1.1 Aanleiding

> De samenleving digitaliseert in rap tempo verder. Niemand bij de politie heeft de keus om daaraan wel of niet mee te doen. Je doet bijvoorbeeld je werk in een wijk – maar die wijk ligt in een digitale samenleving met overal digitale middelen. Er is geen sprake van wijk én van het web, ze zijn één. (Stol, 2018)

Sinds eind jaren 90 is de Nederlandse maatschappij in rap tempo gedigitaliseerd. Burgers, bedrijven en de Nederlandse politie worden in toenemende mate afhankelijker van computers, systemen en informatie. Processen zijn digitaal met elkaar verbonden en vervangen tegenwoordig processen die vroeger fysiek of offline plaatsvonden. Ook onze manier van communiceren is veranderd door de komst van digitale communicatiemiddelen als WhatsApp, Telegram en Discord. Deze veranderingen zijn echter niet alleen van invloed op de maatschappij en op onze manier van communiceren. Ze zijn ook van invloed op het gebiedsgebonden politiewerk. Het politiewerk in een wijk heeft niet alleen een fysieke wereld, maar ook een digitale wereld. De toevoeging van deze digitale wereld levert uitdagingen op voor het gebiedsgebonden politiewerk. Burgers willen tegenwoordig bij voorkeur – wanneer er sprake is van een eenvoudig probleem – digitaal geïnformeerd en geholpen worden (Lakerveld et al., 2017). Daarnaast moeten politiemedewerkers kennis hebben van digitale handelingen tijdens uitvoering van het gebiedsgebonden politiewerk, bijvoorbeeld bij het in beslag nemen van digitale gegevensdragers of bij het opnemen van een aangifte van online stalking.

Echter, het is al jaren bekend dat de politie op deze punten tekortschiet en achterblijft (Lakerveld et al., 2017) (Jansen, 2020). Kennis over digitale handelingen is aanwezig bij de specialisten maar ontbreekt in de volledige breedte van de organisatie, zo ook in de basisteams (Jansen, 2020). Ook blijkt dat in de basisteams het werken in wijk en web nog onvoldoende met elkaar verweven is en dat politiemedewerkers het lastig vinden om te werken in een gedigitaliseerde werkomgeving (Lakerveld, 2018; Kerstens, 2020). Deze uitdagingen worden ook herkend door de teamleiding van het Basisteam Haringvliet en vormen de basis van dit onderzoek. Dit onderzoek richt zich op digitaal vakmanschap in het Basisteam Haringvliet. Het gaat hierbij om wat digitaal vakmanschap precies is, de mate waarin politiemedewerkers van het Basisteam Haringvliet daarover beschikken en hoe dit versterkt kan worden. Het onderzoek heeft betrekking op het Basisteam Haringvliet van de Eenheid Rotterdam en daarbinnen op de functiegroep blauw (politiemensen in uniformdienst).

1.2 Probleemstelling

Digitalisering en een veranderende samenleving heeft ervoor gezorgd dat digitaal vakmanschap geprioriteerd is binnen de Nationale Politie. In het Begroting en Beheerplan 2021-2025 is beschreven waar de Nationale Politie zich strategisch op gaat richten. Hieruit blijkt dat de belangrijkste behoeften voor de politie van morgen en overmorgen zijn (Nationale Politie, 2020):

a. De verankering van de politie in de wijk te behouden en op het web te versterken;
b. Aandacht voor een digitaal vaardige politie die blijvend innovatief is;
c. Bestendiging van de aanpak van georganiseerde en ondermijnende criminaliteit.

Op strategisch niveau krijgt de verbinding tussen wijk en web en het digitaal vakmanschap van politiemedewerkers de komende jaren dus prioriteit. Binnen de portefeuille gebiedsgebonden politiewerk (GGP) verschuift zelfs het accent in 2021 naar de digitale vakbekwaamheid van medewerkers:

> “Om de aansluiting te versterken bij de digitale ontwikkelingen in de samenleving, verschuift binnen de portefeuille GGP het accent voor 2021 naar het versterken van de digitale vakbekwaamheid van de medewerkers. Want de globalisering, migratiestromen en een explosieve toename van het wereldwijde internetgebruik maken dat ‘ver van mijn bed’ niet meer bestaat. Criminaliteit kent voortdurend nieuwe verschijningsvormen en heeft steeds vaker een digitaal aspect.” (Nationale Politie , 2020)

Uit het citaat blijkt dat de verankering op het web en het digitaal vakmanschap van politiemedewerkers leidend zijn in het strategische kompas voor de komende jaren van de Nationale Politie. De doelstellingen op dit gebied zijn gesteld in de gehele breedte van de organisatie en dus niet alleen voor de specialistische onderdelen. Ook in de basisteams zal men moeten werken aan deze doelstellingen.

Het is overduidelijk dat digitalisering van invloed is op het gebiedsgebonden politiewerk. Dit levert verschillende uitdagingen op voor basisteams en het gebiedsgebonden politiewerk dat zij uitvoeren. Allereerst is door digitalisering het contact tussen burgers en de politie is veranderd. Burgers maken gebruik van verschillende soorten digitale kanalen en hebben de verwachting dat zij ook daar met de politie kunnen communiceren. Bijzondere aandacht dient hierbij te zijn voor jongeren. Zij zijn opgegroeid met sociale media, digitale middelen en technologieën. Ook in het Basisteam Haringvliet zorgen deze veranderingen voor knelpunten: hoe blijf je in contact met jongeren? Welke kanalen gebruiken burgers? Hoe betrek je burgers in het politiewerk? Hoe zorg je ervoor dat je de vele vragen, verzoeken en opmerkingen van burgers (tijdig) van een passende reactie voorziet? (Landman, 2021)

Daarnaast is criminaliteit veranderd door digitalisering. Klassieke criminaliteit als woninginbraken nemen af, terwijl digitale criminaliteit toeneemt (CBS, 2019). Deze trend is duidelijk zichtbaar in het Basisteam Haringvliet, tussen 2017 en 2020 verviervoudigde het aantal cybercrime meldingen (C. van den Nieuwendijk, persoonlijke communicatie, 2021). Tegenwoordig overstijgt op het eiland Goeree-Overflakkee cybercrime het aantal inbraken (Teitsma, 2021). Politiemedewerkers moeten kennis hebben van deze nieuwe criminaliteitsvormen. Een voorbeeld daarvan is wanneer zij een aangifte opnemen van helpdeskfraude of online stalking. Ook hebben traditionele criminaliteitsvormen vaak een digitaal component. Bewijs kan voortkomen uit digitale gegevensdragers als een smartphone, router, smartwatch of navigatiesysteem. Politiemedewerkers moeten deze gegevensdragers kunnen herkennen, veiligstellen en de sporen die daarbij horen vast kunnen leggen (Zuurveen, 2015). Eerder werd aangehaald dat het in de basisteams ontbreekt aan kennis en vaardigheden op digitaal gebied, de teamleiding van het Basisteam Haringvliet herkend zich in dit beeld. Deze knelpunten en uitdagingen hebben gevolgen voor het gebiedsgebonden politiewerk dat het Basisteam Haringvliet uitvoert. Hierdoor dreigt het basisteam de aansluiting met haar burgers te verliezen en zijn de medewerkers van het team onvoldoende voorbereid op criminaliteitsbestrijding in een digitale omgeving.

1.2.1 Doelstelling

De eerste doelstelling van dit onderzoek is om digitaal vakmanschap in het Basisteam Haringvliet te versterken. Uit de probleemstelling bleek dat het politiewerk steeds meer digitale aspecten kent en dat dit uitdagingen met zich meebrengt voor het uitvoeren van het gebiedsgebonden politiewerk, ook in het Basisteam Haringvliet. Het onderzoek biedt uiteindelijk aanbevelingen aan waarmee het digitaal vakmanschap in het Basisteam Haringvliet versterkt kan worden.

Het onderzoek beoogt daarnaast een bijdrage te leveren aan het functioneren van het Basisteam Haringvliet in een gedigitaliseerde samenleving. Het werken in wijk en web is door de Nationale Politie benoemd als kern opgave (Nationale Politie, 2020). Binnen deze kern opgave ligt het accent op het versterken van de digitale vakbekwaamheid van politiemedewerkers. De twee doelstellingen in dit onderzoek staan in nauw verband met elkaar. Zo zal een versterking van het digitaal vakmanschap leiden tot een bijdrage aan het functioneren van het Basisteam Haringvliet in een gedigitaliseerde samenleving. Hiermee wordt ook gewerkt aan de kern opgave die is gesteld door de Nationale Politie.

1.2.2 Onderzoeksvragen en kernbegrippen

Op basis van de eerder beschreven doelen is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

"Op welke wijze kan het digitaal vakmanschap in het Basisteam Haringvliet versterkt worden?"

Voor een volledige en duidelijke beantwoording van de onderzoeksvraag zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

1. Wat is digitaal vakmanschap?
2. In welke mate beschikken de blauwe collega's van het Basisteam Haringvliet over digitaal vakmanschap?
3. Op welke wijze kan het digitaal vakmanschap van blauwe collega's binnen het Basisteam Haringvliet versterkt worden?

In de onderzoeksvraag en deelvragen komen enkele begrippen naar voren die toelichting verdienen. Hieronder zullen de volgende begrippen geoperationaliseerd worden: Basisteam Haringvliet, digitaal vakmanschap en versterkt.

Basisteam Haringvliet. Basisteams komen voort uit de oprichting van de Nationale Politie. Basisteams zijn volgens het Inrichtingsplan Nationale Politie (2012) het fundament van de politie en moeten lokaal verankerd zijn. Met lokale verankering bedoelt men dat basisteams direct verbonden moeten zijn met lokale overheden en burgers. Basisteams kennen verschillende kerntaken die verbonden zijn met het gebiedsgebonden politiewerk, bijvoorbeeld het toezicht houden en op handhaven van de wet- en regelgeving.
De Nationale politie kent 10 regionale eenheden die zijn onderverdeeld in 43 districten, die op hun beurt in totaal 168 basisteams tellen. Het Basisteam Haringvliet is een van deze 168 basisteams en valt onder de regionale eenheid Rotterdam in het district Rijnmond Zuid-West (Kerstens, 2020).

Digitaal vakmanschap. In de Ontwikkelagenda GGP wordt gesproken over 'versterken van digitaal vakmanschap bij medewerkers' (De Vries & Henssen, 2018). Het begrip 'digitaal vakmanschap' wordt in de Ontwikkelagenda GGP uit 2018 echter niet gedefinieerd. Wel blijkt dat het bij digitaal vakmanschap niet alleen gaat om communicatieve vaardigheden zoals het communiceren via sociale media. Het gaat ook om, ten behoeve van het gebiedsgebonden politiewerk, instrumentele vaardigheden zoals het data kunnen inwinnen, verwerken, opslaan en analyseren (Kerstens, 2020). Daarnaast moeten politiemedewerkers digitale gegevensdragers en sporen kunnen herkennen, in beslag kunnen nemen en op een juiste manier veilig kunnen stellen (Jansen, 2020). Tot slot moeten politiemedewerkers deze vaardigheden verstandig in kunnen zetten en de impact daarvan kritisch kunnen beoordelen. Op basis van het bovenstaande wordt digitaal vakmanschap in dit onderzoek omschreven als: *het geheel aan kennis, vaardigheden en attitudes met betrekking tot het gebruik van digitale technologieën binnen het GGP*. Verderop in het onderzoek zal dieper worden ingegaan op de definitie en zal de verdieping worden gezocht.

Versterkt. Dit onderzoek gaat over digitaal vakmanschap. Het begrip 'versterkt' richt zich dus op digitaal vakmanschap en kan gedefinieerd worden als 'verbeteren' of 'kwaliteit verhogen'. Het gaat hierbij om het verbeteren - dan wel de kwaliteit te verhogen – van kennis en vaardigheden die betrekking hebben tot het gebruik van digitale technologieën binnen het GGP. Dit kan op zichzelf weer leiden tot een verbetering van het functioneren van het Basisteam Haringvliet in een gedigitaliseerde samenleving. Ook het verhogen van de digitale handelingsbekwaamheid van politiemedewerkers behoort onder het begrip 'versterkt'.

1.3 Maatschappelijke en organisatorische relevantie

Vanuit twee perspectieven is het beschreven probleem relevant om nader te onderzoeken: maatschappelijk en organisatorisch. Onderstaand zal de relevantie van beide perspectieven worden toegelicht.

1.3.1 Maatschappelijke relevantie

Eerder in dit hoofdstuk werd aangehaald dat digitalisering van invloed is op het politiewerk. Inherent valt vast te stellen dat digitalisering ook van invloed is op de relatie tussen de politie en de maatschappij. Communicatie tussen burgers en de politie vindt vaker online plaats. Daarnaast vindt surveillance en opsporing tegenwoordig ook plaats in het digitale domein, bijvoorbeeld op sociale media. Burgers participeren hierin en er zijn pilots om burgers meer te betrekken bij handhaving en opsporing in het digitale domein (Ernst et al., 2019). Wanneer basisteams op een juiste manier invulling geven aan digitaal vakmanschap draagt dit bij aan de dienstverlening, bereikbaarheid en informatiepositie van de Nationale Politie. Dit onderzoek is vanuit maatschappelijk perspectief relevant omdat het, middels het digitaal vakmanschap, bijdraagt aan het versterken van het gebiedsgebonden politiewerk.

1.3.2 Organisatorische relevantie

In 1.2 werd beschreven dat digitalisering uitdagingen met zich meebrengt voor het gebiedsgebonden politiewerk. Een gevolg van deze uitdagingen is dat de Nationale Politie de aansluiting bij de samenleving verliest als ze onvoldoende meegaat in de digitalisering. De digitale transitie, die door de corona crisis werd versneld, benadrukt opnieuw deze effectiviteitskwestie. Het is voor de basisteams belangrijk dat zij doeltreffend werken. Wanneer het echter lastig is om invulling te geven aan het digitaal vakmanschap, gaat dit ten koste van de effectiviteit.

Daarnaast zijn er beleidsdoelstellingen gesteld om de digitale vakbekwaamheid van politiemedewerkers te versterken. Binnen de portefeuille gebiedsgebonden politiewerk verschuift in 2021 het accent naar de digitale vakbekwaamheid van medewerkers. Ook in het meest recente position paper wordt nadrukkelijk aandacht gevraagd voor een digitaal vaardige politie, zoals valt te zien in figuur 1.

Figuur 1. Politie van morgen en overmorgen (Nationale Politie, 2020)

Dit onderzoek wil een bijdrage leveren aan een digitaal vaardige politie van morgen en overmorgen. Daarnaast beoogt het onderzoek bij te dragen aan het verhogen van de effectiviteit en het behalen van de beleidsdoelstellingen, welke zijn beschreven in de Veiligheidsagenda en het Begroting en Beheerplan van de Nationale Politie.

1.4 Leeswijzer

In het tweede hoofdstuk van dit onderzoek worden de verschillende facetten van het onderzoek beschreven. In dat hoofdstuk worden de belangrijkste begrippen, concepten en achtergronden van het onderzoek uitgelicht. Het derde hoofdstuk van dit onderzoek bevat een omschrijving van de methodes die in dit onderzoek gebruikt zijn. Er zal gekeken worden naar de onderzoeksmethoden, validiteit, betrouwbaarheid en de wijze van data-analyse. In het vierde hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek weergegeven. In het vijfde hoofdstuk worden de conclusies van het onderzoek beschreven. In het zesde hoofdstuk wordt het onderzoek bediscussieerd. Tot slot zullen in hoofdstuk zeven de aanbevelingen van dit onderzoek besproken worden.

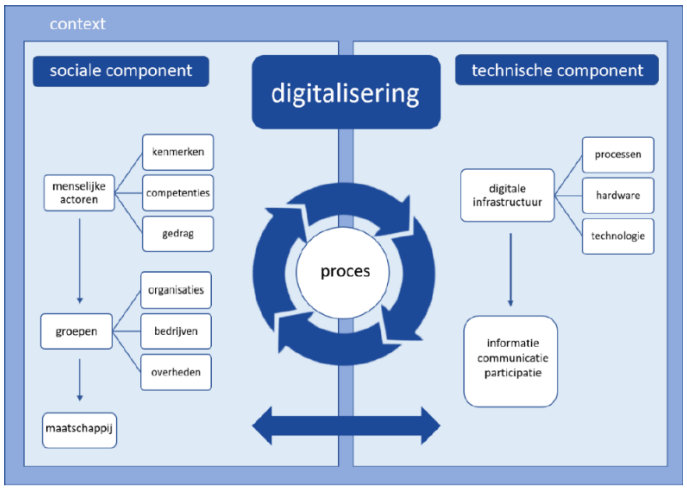
2 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt de theoretische achtergrond van dit onderzoek beschreven. Als eerste zal worden ingegaan op digitalisering (2.1). Vervolgens zullen de volgende onderwerpen uitgelicht worden: digitaal competenties (2.2), invloedsfactoren (2.3) en initiatieven (2.4).

2.1 Digitalisering

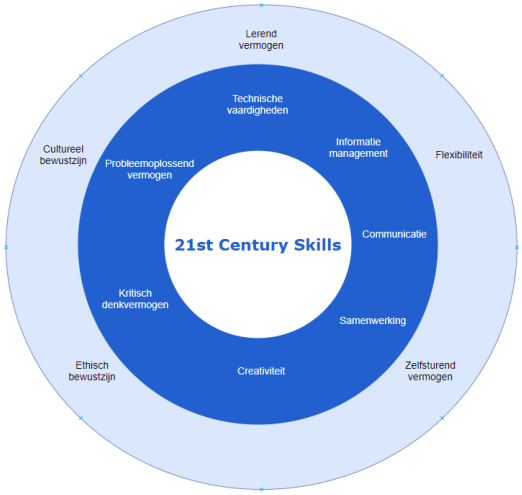
In het theoretisch kader zal uitgelicht worden welke competenties een politiemedewerker in een gedigitaliseerde samenleving zou moeten bezitten. Daarnaast zal beschreven worden waarom het in een basisteam lastig is om digitale competenties te vergaren. Voordat dit beschreven wordt is het echter van belang dat duidelijk welke invloeden digitalisering heeft op de maatschappij en haar burgers. Zonder het schetsen van deze achtergrond kan geen volledig beeld van digitaal vakmanschap worden gegeven.

De Nederlandse maatschappij is veranderd door digitalisering. In ons dagelijkse leven zien we veel aspecten van digitalisering die, tegenwoordig, gebruikelijk zijn geworden. Denk hierbij aan het gebruik van het internet, sociale media, computers en de mobiele telefoon. Er is in feite sprake van een digitale transformatie waarbij bestaande processen, middelen en manieren worden vervangen door de digitale versie daarvan. Uit de term ‘manieren’ kan men afleiden dat hier niet sprake is van enkel een technisch component. Het sociale component van digitalisering wat bijvoorbeeld gedrag, waarden en competenties omvat is ook onderdeel van digitalisering. Legner (2017) schrijft dat er bij digitalisering sprake is van een socio-technisch fenomeen. De sociale en technische componenten beïnvloeden elkaar en kunnen de uitwerking van één enkel component veranderen. In figuur 2 is de samenhang tussen digitalisering en haar componenten weergegeven:



Figuur 2. Digitalisering en haar componenten (Legner, 2017)

Sociale component. Door digitalisering veranderen functies, rollen en waarden in een maatschappij. Om aansluiting te houden bij de maatschappij moeten individuen, zowel in hun werk- als persoonlijke tijd, bepaalde digitale competenties bezitten. Individuen die dit niet bezitten kunnen hun sociaaleconomische participatie verliezen. In de literatuur wordt vaak een beschrijving gemaakt van de zogeheten ‘21st century skills’. Uit onderzoek van Van Laar (2017) blijkt, net als uit het onderzoek van Legner (2017), dat het hierbij niet enkel om technische vaardigheden gaat. Ook sociale componenten of zoals Van Laar het omschrijft, sociale vaardigheden, zijn belangrijk. Sociale vaardigheden zijn bijvoorbeeld lerend vermogen, flexibiliteit of ethisch bewustzijn. In figuur 3 zijn deze 21st century skills weergegeven:



Figuur 3. 21st Century Skills (Van Laar, 2017)

Technische component. Het technische component van digitalisering gaat in op de digitale infrastructuur. Daaronder valt de hardware als bijvoorbeeld computers, mobiele telefoons en de technologie die daar achter schuilt. Er is echter ook verandering te zien op het gebied van communicatie en participatie. De komst van sociale media, streaming, internetfora en online communities heeft ervoor gezorgd dat communicatie en participatie op een andere manier plaatsvindt. Men kan zelfs stellen dat dit, tegenwoordig, tegelijk plaatsvindt. In tegenstelling tot bij het sociale component gaat het hier niet om menselijke factoren en actoren. Het gaat bij het technische component om digitale infrastructuur, middelen, processen en de technologie.

2.2 Digitale competenties

In de vorige paragraaf werd een vertrekpunt geschetst vanuit digitalisering. Daaruit bleek dat het niet alleen gaat om technische vaardigheden, ook sociale vaardigheden zijn belangrijk. Maar welke competenties moet een politiemedewerker in een gedigitaliseerde samenleving beheersen? Uit analyse van interne politie documentatie blijkt dat er in het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (hierna: LFNP) geen norm is gesteld ten aanzien van digitale competenties. Digitale competenties maken geen onderdeel uit van de functiebeschrijvingen welke gerelateerd zijn aan de GGP. Er zijn wel initiatieven om dit toe te voegen aan het LFNP, deze initiatieven zijn echter nog in ontwikkeling en zijn nog niet zichtbaar in het LFNP (Landman, 2021).

Uit analyse van de literatuur komen verschillende digitale competenties naar voren. Lakerveld (2017) stelde enkele competenties op die in de GGP vragen om permanente actualisering. Digitale ontwikkeling vindt continue plaats. Politiemedewerkers in de GGP komen dus ook continue in aanraking met bijvoorbeeld nieuwe digitale middelen, tools of werkwijzen. Digitale competities of vakmanschap vraagt dus om het permanente actualisering. Deze trend wordt binnen het verandermanagement ook wel ‘continu leren’ genoemd. Lakerveld (2017) stelt dat de volgende digitale competenties in de GGP vragen om dit permanente actualisering:

Digitale competenties in de GGP die vragen om permanente actualisering
• Kennis hebben van bestaande en nieuwe vormen van cybercrime en de wijze waarop cybercrime zich manifesteert bij burgers; • Effectief kunnen omgaan met informatie en communicatie via gangbare en nieuwe sociale media; • Effectief digitale sociale netwerken kunnen opbouwen; • Data kunnen inwinnen, verwerken, opslaan en analyseren ten behoeve van optimaliseren GGP; • Effectief kunnen omgaan met digitale financiële administratie en operationele tools ter ondersteuning van het politiewerk.

Tabel 1: Digitale competenties in de GGP die vragen om permanente actualisering (Lakerveld et al., 2017)

Uit verdere analyse van de literatuur komen overeenkomstige, maar ook verschillende competenties naar voren wanneer deze worden vergeleken met tabel 1. Stol (2018) schrijft dat het belangrijk is dat politiemedewerkers in de GGP weten wat criminelen online doen. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om kennis over hacken, online fraude en phishing. Kerstens (2019) en Huisman (2016) schrijven dat het echter niet alleen gaat om kennis, maar ook digitale vaardigheden en de attitude daartegenover zijn belangrijk. Het onderzoek ‘Level UP!’ (2020) gaat specifiek in op het

kennisniveau van politiemensen inzake digitale aspecten van het politiewerk. Hieruit komen digitale competentie indicatoren naar voren die politiemedewerkers in de GGP zouden moeten bezitten (de norm):

Digitale competentie indicatoren in de GGP (de norm)
• Het kennen van de specifieke basisstappen in het geval van een PD met digitale sporen; • Weten hoe relevante digitale gegevensdragers te herkennen op een digitaal PD; • Weten hoe op forensisch technisch verantwoorde wijze relevante digitale gegevensdragers kunnen worden veiliggesteld; • Weten hoe onderzoek rondom de PD te verrichten; • Kennis van communicatie met burgers via internet.

Tabel 2: Digitale competentie indicatoren (Jansen, 2020)

Welke competenties politiemedewerkers daadwerkelijke hebben (de realiteit) is in de literatuur beschreven aan de hand van zes thema's, deze thema's zijn: 1) kennis omtrent digitale criminaliteit, (2) kennis omtrent optreden op een plaats delict, (3) kennis omtrent digitale sporen, (4) kennis omtrent informatiegaring op internet, (5) kennis omtrent onlinecommunicatie met burgers, en (6) kennis omtrent het doen van aangifte van cybercrime (Jansen, 2020). Enkele van deze thema's gelden meer voor één specifieke groep. Zo geldt het thema aangiften van cybercrime bijvoorbeeld meer voor de politiemedewerkers van de intake en service. Het thema informatievergaring op het internet geldt bijvoorbeeld meer voor recherchemedewerkers. Echter, politiemedewerkers in de GGP moeten deze competenties ook globaal beheersen.

Naast het onderzoek van Jansen is recent het onderzoek "Let's get digital!" verschenen (Politieonderwijsraad, 2020). In dit onderzoek verkent de Politieonderwijsraad de kennis, vaardigheden en attituden waarmee politiemedewerkers uitgerust zouden moeten zijn, zodat zij voldoende toegerust zijn voor de digitalisering van het politievak. De Politieonderwijsraad adviseert om digitale vaardigheden in brede zin binnen de politie te integreren, omdat er sprake is van een veranderende politietaak. Deze ontwikkel- en verander opgave geldt niet alleen voor het basispolitieonderwijs, maar juist ook in de fasen daarna. Startbekwame en vakbekwame politiemedewerkers moeten zich tijdens hun loopbaan blijven professionaliseren (permanente educatie). Het vergroten van digitale kennis, vaardigheden en attituden dient onderdeel uit te maken van deze professionalisering. Overeenkomstig met het onderzoek van Van Laar, Lakerveld en Jansen blijkt dat het niet alleen gaat om technische vaardigheden maar ook om sociale vaardigheden. Een expertmeeting wees uit dat politiemedewerkers in de basisteams de volgende kennis, vaardigheden en attituden moeten bezitten (Politieonderwijsraad, 2020).

Digitale kennis, vaardigheden en attituden van politiemedewerkers in de basisteams
1. Kennis van internet, online communicatiemiddelen, platforms en sociale media; 2. Kennis van digitale tools en smartphones; 3. Bewustzijn van juridische en ethische kaders rond digitalisering; 4. Bewustzijn van het feit dat je door digitalisering als politieagent in een glazen kooi staat; 5. Leervermogen en continue nieuwsgierigheid; 6. Fouten durven maken en om hulp/uitleg durven vragen; 7. De attitude om online en offline te combineren in het werk; 8. Het kunnen verifiëren van de betrouwbaarheid van bronnen en informatie; 9. Digitale informatie kunnen vertalen naar politiepraktijken en vice versa; 10. Digitale sporen veilig kunnen stellen; 11. (Vak)kennis van fenomeen als (ver)koopfraude, sexting, ransomware, cyberstalking, misleiding en vervalsing door photoshop, deep fakes en identity theft; 12. (Vak)kennis en vaardigheden met betrekking tot digitaal bewijsmateriaal.

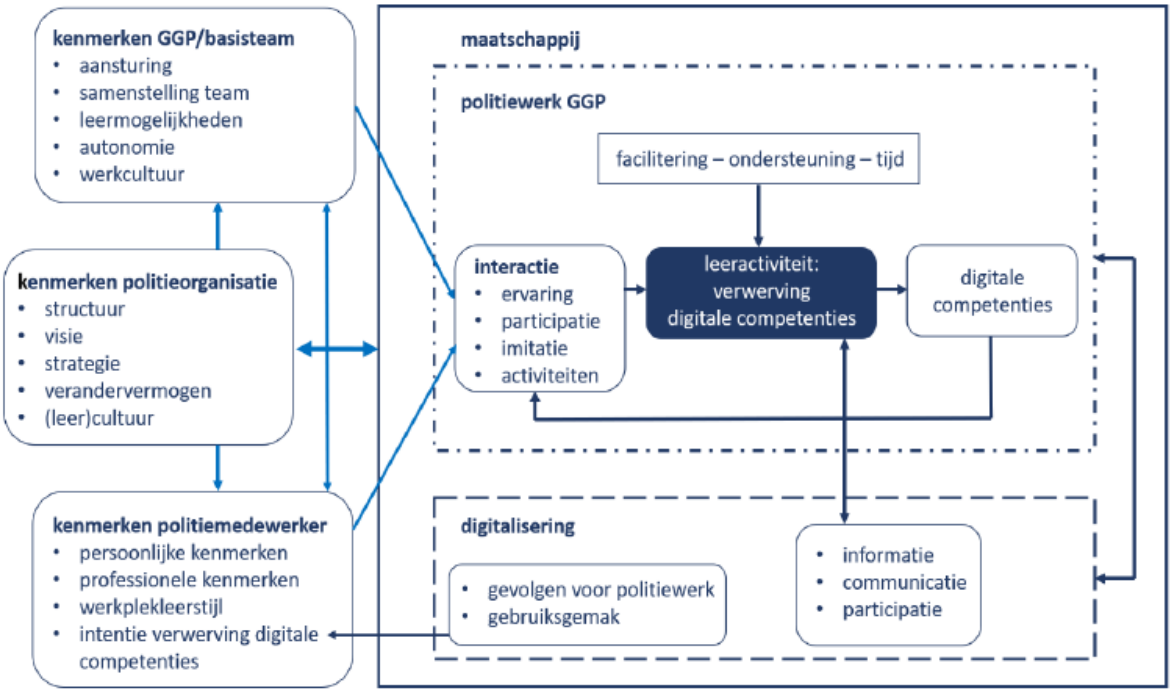
Tabel 3. Competenties digitaal vakmanschap (Politieonderwijsraad, 2020)

Wanneer tabel 1, 2 en 3 vergeleken worden blijkt dat er veel overeenkomsten zijn in de beschrijving van welke digitale competenties politiemedewerkers in de basisteams zouden moeten bezitten. Zo komt het veiligstellen van digitale sporen en het kennis hebben van nieuwe criminaliteitsfenomenen verschillende keren terug. In dit onderzoek zullen de competenties als beschreven in tabel 3 worden aangehouden. Hiervoor is gekozen omdat zowel technische als sociale vaardigheden zijn opgenomen en omdat deze lijst van competenties naar inzicht van de onderzoeker volledig is.

2.3 Invloedsfactoren

In eerdere paragrafen van dit hoofdstuk zijn de invloeden van digitalisering besproken en zijn digitale competenties uitgelicht. In deze paragraaf zal ingegaan worden op de factoren die van invloed zijn op het vergaren van digitale competenties. Waarom is het voor politiemedewerkers lastig om invulling te geven aan digitaal vakmanschap in de GGP? Deze paragraaf beoogt dat inzichtelijk te maken.

Verschillende factoren zijn van invloed op het vergaren of versterken van digitale competenties in de GGP. Voorbeelden van factoren zijn veranderingsbereidheid, lerend vermogen en de werkplekcondities. In de afgelopen decennia zijn veel theoretische modellen ontwikkeld om deze factoren in relatie tot digitale competenties te verklaren. Het DINAMO-model van Metselaar (1997) gaat in op de veranderingsbereidheid van managers en medewerkers. Venkatesh e.a. (2003) ontwikkelden het UTAUT-model, wat kijkt naar de aanvaarding van technologie bij individuen. Kolb (2000) en Ruijters (2006) hebben onderzoek gedaan naar leerstijlen en leercycli. Kerstens (2020) heeft een raamwerk ontwikkeld met deze theorieën. Het raamwerk beschrijft de elementen die van invloed zijn op het verwerven van digitale competenties in de GGP. In figuur 4 is het raamwerk weergegeven:



Figuur 4. Raamwerk verwerving digitale competenties en de invloeden daarop (Kerstens, 2020)

Figuur 4 geeft vijf elementen weer die van invloed zijn op het verwerven van digitale competenties in de GGP. Aan de linkerzijde zijn de kenmerken weergegeven die van invloed zijn op het politiewerk. Aan de rechterzijde zijn de elementen ‘interactie’ en ‘facilitering – ondersteuning – tijd’ van invloed. De elementen zullen later in dit onderzoek gebruikt worden om de resultaten weer te geven van de gehouden interviews. In de onderstaande alinea’s zullen de elementen verder worden uitgelicht.

Kenmerken van het GGP/basisteams

Kenmerken uit dit element zijn: aansturing, samenstelling team, leermogelijkheden, autonomie en werkcultuur. Aansturing is de manier waarop het proces is ingericht om digitaal vakmanschap te integreren of te vergroten. De invulling hiervan kan doelgericht, gefaseerd, vrijblijvend of ad hoc zijn. De samenstelling van een basisteam is van invloed op het leer- en verandervermogen. Een divers team met variëteit in leeftijd, ervaring en digitale competenties komt het leer- en verandervermogen ten goede. Bij leermogelijkheden gaat het om het aanbod van trainingen en opleidingen op het basisteam. Ook de mogelijkheid tot leren tijdens werkactiviteiten behoort hiertoe. Autonomie is mate waarin politiemedewerkers hun eigen werk en werkomgeving kunnen beïnvloeden. Bij basisteams met een negatieve houding ten opzichte van digitalisering werkt een hoge mate van autonomie belemmerend (Kerstens, 2020). De werkcultuur in een basisteam uit zich in verschillende aspecten: de sfeer, het contact, collegialiteit, professionaliteit, veiligheid, respect en het leervermogen. Deze aspecten kunnen belemmerend werken voor het leer- en verander vermogen.

Kenmerken politiemedewerker
Kenmerken uit dit element zijn: persoonlijke kenmerken, professionele kenmerken, werkplekleerstijl en intentie tot verwerving digitale competenties. Onderzoek laat zien dat leeftijd van invloed is op het verwerven van digitale competenties (Kerstens, 2020). Deze invloeden zijn echter klein of zwak en bieden geen grond voor de conclusie dat kennistekort op digitaal gebied generatiegebonden is (Jansen, 2020). Wel zijn jongeren eerder geneigd nieuwe technologie te omarmen (Edison, 2012). Een digitaal kennistekort kan dus niet op zichzelf worden opgelost door de instroom van jonge politiemedewerkers (Jansen, 2020).

Bij het verwerven of integreren van digitale competenties is het van belang om rekening te houden met de manier waarop een politiemedewerker leert. De leerstijl bij de politie kan worden aangeduid als 'de kunst afkijken', 'al doende leren' of 'al doende denken' (Ruijters, 2006) (Beerepoot, 2007) (Sprenger, 2015). Hierbij kan men denken aan het spreekwoord 'goed voorbeeld doet goed volgen'. Politiemedewerkers moeten in een basisteam de mogelijkheid krijgen om good practices tot zich te nemen, zodat zij digitale competenties kunnen verwerven. Dit kan met kerninstructeurs, casuïstiek of training-on-the-job (Jansen, 2020).

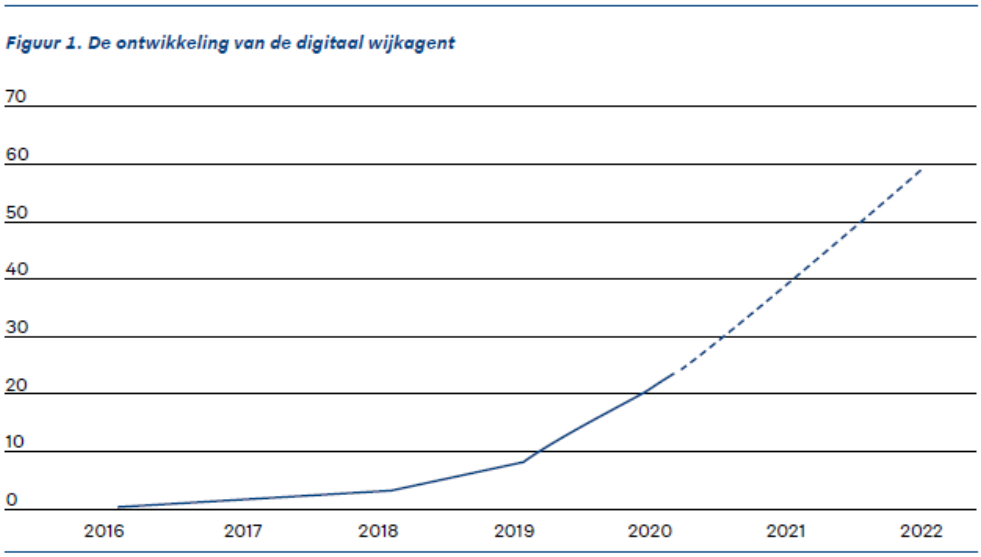
De intentie tot het verwerven van digitale competenties wordt beïnvloed door de mogelijke gevolgen en het gebruiksgemak. Het element 'gevolgen voor politiewerk' komt voort uit het UTAUT-model een gaat over de prestatie verwachting. De intentie om digitale competenties te verwerven is kleiner wanneer de verwachte gevolgen negatief zijn. De intentie van een politiemedewerker kan positief worden beïnvloed door facilitering, ondersteuning, het bieden van informatie en door de inzet van good practices. Bij 'gebruiksgemak' dient er rekening mee te worden gehouden dat wanneer de inspanning te groot is, de intentie om digitale competenties te verwerven afneemt (Davis, 1989). Door het organiseren van leeractiviteiten ('kunst afkijken'), het inbrengen van digitaal bekwame politiemedewerkers (social influence) en facilitering kan deze intentie positief beïnvloed worden.

Interactie
Kenmerken uit dit element zijn: ervaring, participatie, imitatie en activiteiten. Uit onderzoek blijkt dat politiemedewerkers vaak samen met collega's en van hun collega's leren (Doornbos, Simons, & Denessen, 2008). Ook geven politiemedewerkers graag verbeteringen en vernieuwingen door aan hun collega's (Sprenger, 2015). De kenmerken in dit element hangen met elkaar in relatie. Activiteiten die op het basisteam of ergens anders worden georganiseerd zijn van belang om competenties te vergaren. Tijdens deze activiteiten participeren medewerkers en doen zij 'de kunst afkijken'. Hierboven werd beschreven dat politiemedewerkers – bij voorkeur – als leerstijl de 'kunst doen afkijken'. Voorwaarden voor imitatie zijn onder meer de aanwezigheid van rolmodellen, kennis kunnen nemen van of deelnemen aan good practices en tijd om daadwerkelijk de kunst af te kijken (Kerstens, 2020). Het is dus van belang dat er op een basisteam activiteiten plaatsvinden waar imitatie plaats kan vinden, zodat politiemedewerkers digitale competenties kunnen vergaren.

Facilitering, ondersteuning en tijd
Het verwerven en integreren van digitaal vakmanschap wordt uiteraard beïnvloedt door facilitering, ondersteuning en tijd. Uit onderzoek blijkt dat een gebrek aan mogelijkheden een negatieve invloed heeft op het verandervermogen van een team (Kerstens, 2020). Ook blijkt dat ondersteuning van een leidinggevende belangrijk is om het werk gerelateerd leren positief te beïnvloeden (Doornbos, 2006) (Nap, 2012). Politiemedewerkers moeten tijd krijgen, gefaciliteerd worden en ondersteund worden om nieuwe digitale competenties te kunnen verwerven en toe te passen. De afwezigheid hiervan heeft een negatieve invloed op het leren van nieuwe competenties (Doornbos, 2006).

2.4 Initiatieven
Eerder in het theoretisch kader werd beschreven dat de maatschappij digitaliseert. Deze digitalisering brengt uitdagingen mee voor het gebiedsgebonden politiewerk, ook in het Basisteam Haringvliet. Binnen de Nationale Politie zijn er initiatieven genomen om de digitaal vakmanschap te stimuleren in de GGP. In deze paragraaf zal dieper ingegaan worden op deze initiatieven die gebruikt kunnen worden als good practices in het Basisteam Haringvliet.

Digitaal wijkagent
Een initiatief dat ingezet wordt om 'het digitale' te integreren is de digitaal wijkagent. De digitaal wijkagent vindt haar oorsprong in Roosendaal, waar Joaquin Diez Requejo in 2017 werd aangenomen voor deze functie. De komst van een asielzoekerscentrum zorgde voor veel onrust in de regio. De teamchef van het basisteam vroeg Joaquin om online het sentiment te peilen onder de bevolking. Hiermee werd de kiem gelegd voor het ontstaan van de digitaal wijkagent. Deze ontwikkelingen bleven niet onopgemerkt en meer basisteams integreerden de functie. In november 2020 stond de teller formeel op 26 digitaal wijkagenten (Landman, 2021):



Figuur 5. Ontwikkeling van de digitale wijkagent (Landman, 2021)

De eenheidsleiding van de eenheid Zeeland West-Brabant heeft toegezegd om alle twaalf basisteams te voorzien van een digitaal wijkagent (De Ree, 2020). Uit onderzoek onder teamchefs blijkt dat er verschillende redenen zijn om een digitaal wijkagent aan te stellen (Landman, 2021). De eerste reden is om in verbinding te blijven met burgers. Burgers – in het bijzonder jongeren – communiceren vaak via sociale media. De politie moet ook via deze kanalen de verbinding behouden en versterken. De tweede reden is het betrekken van burgers bij het politiewerk, bijvoorbeeld door de inzet van online getuigen oproepen. Een derde reden is dat teamchefs de digitaal wijkagent zien als een middel om de digitale transitie binnen het team te stimuleren. Het takenpakket van een digitaal wijkagent bestaat uit:

- Online surveilleren en monitoren van open bronnen;
- Aanpak digitale criminaliteit (voorlichting en soms ook opsporingsonderzoek);
- Communiceren met burgers via het web (en hen betrekken bij politiewerk);
- Stimuleren en coachen van collega's op het gebied van digitaal werken;
- Afhandelen incidenten en rol van operationeel coördinator.

Het stimuleren en coachen van collega's op het gebied van digitaal werken werd in 2.3 ook aangehaald als manier om digitaal vakmanschap te versterken. Een digitaal wijkagent kan dus, door social influence, in het Basisteam Haringvliet als middel worden ingezet om het digitaal vakmanschap te versterken.

Strategische focus
Digitalisering en een veranderende samenleving heeft ervoor gezorgd dat digitaal vakmanschap prioriteit heeft gekregen, zo bleek uit 1.2 en 1.3.2 Door deze prioriteit wordt het onderwerp steeds vaker opgenomen in de strategie van een eenheid, district of team. Het Basisteam Weerijs en Markdal vallen beide onder de Eenheid Zeeland West-Brabant. Voor deze eenheid is de koersnotitie 'Blik op politiewerk'(BOPW) opgesteld. Hieruit blijkt dat:

"We werken effectief en wendbaar samen aan het verbeteren van veiligheid (op het niveau van wijk, web, wereld) met de focus op cyber, ondermijning en zorg en veiligheid (waakzaam en dienstbaar) door te begrenzen, bekrachtigen en beschermen […]." (Meij et al., 2020)

De koersnotitie vormt de basis voor zowel het teamplan van het Basisteam Weerijs als het Basisteam Markdal. Uit analyse van deze documenten blijkt dat 'Cyber' of 'Digitaal' als portefeuille is benoemd in het teamplan van beide basisteams (Martens, 2020). De volgende speerpunten vormen de kern van deze portefeuille:

- Het opleiden van de medewerkers van de basisteams op het gebied van basiskennis met betrekking tot het digitale domein (Criminaliteit, middelen, bevoegdheden, etc.)
- Het inrichten van een digitale kamer op ieder basisteam is cruciaal voor de doorontwikkeling van de basisteams op het gebied van de digitale wereld;

- Ieder basisteam stelt portefeuillehouders, taakaccenthouders en deskundigen aan op het thema digitale wereld welke de samenwerking binnen het district en het cyberteam aangaan (Voorbeelden hiervan zijn een OSA digitaal, Senior digitaal, Wijkagent digitaal);
- Doorontwikkeling OSINT en UCO op de basisteams (BT Weerijs: tien medewerkers opleiden in OSINT en drie medewerkers opleiden in UCO)
- Het actief eenduidig communiceren over de risico's op internet door de lokale risicobeleving van inwoners en ondernemers in het werkgebied te verhogen in gezamenlijkheid met de (keten)partners.

De bovenstaande speerpunten spelen in op verschillende elementen uit de theoretische modellen en het raamwerk in figuur 4. Zo worden politiemedewerkers gefaciliteerd en vinden er leeractiviteiten plaats. Daarnaast vindt er social influence plaats die verder gaat dan alleen de eerder beschreven digitaal wijkagent. Beide basisteams stellen ook operationeel specialisten, senioren en taakaccenthouders aan op digitaal gebied. De inbreng van deze digitaal bekwame politiemedewerkers is een manier om digitaal vakmanschap te versterken.

3 Methodische verantwoording

In dit hoofdstuk komt de methodische verantwoording aan bod. Als eerste zal ingegaan worden op de onderzoeksmethoden, daarbij is er aandacht voor de validiteit en betrouwbaarheid. Vervolgens zullen de volgende onderwerpen uitgelicht worden: deskresearch (3.2), interviews (3.3) en data-analyse (3.4).

3.1 Onderzoeksmethode

In dit onderzoek zijn inzichten verkregen op verschillende wijzen. Zo is er deskresearch uitgevoerd en zijn er interviews gehouden. Door het combineren van deze dataverzamelingsmethoden (triangulatie) is de validiteit en betrouwbaarheid van de resultaten verhoogt. In tabel 4 is een overzicht te vinden waarin te zien is hoe de methoden zich verhouden tot deelvragen. In paragrafen 3.1.1 en 3.1.2 zal dieper worden ingegaan op de borging van de validiteit en betrouwbaarheid.

Deelvraag	Deskresearch	Interviews
1. Wat is digitaal vakmanschap?	X	
2. In welke mate beschikken de blauwe collega's van het Basisteam Haringvliet over digitaal vakmanschap?	X	X
3. Op welke wijze kan het digitaal vakmanschap van blauwe collega's binnen het Basisteam Haringvliet versterkt worden?	X	X

Tabel 4: Methodenmatrix

3.1.1 Validiteit

Een onderzoek is valide wanneer het meetinstrument heeft gemeten wat het moet meten (Baarda et al., 2018). Als hier sprake van is kun je in een onderzoek spreken van het ontbreken van systematische fouten (bias) (Verhoeven, 2018). Om de interne validiteit van het onderzoek te borgen zal de onderzoeker kijken naar de geloofwaardigheid van de data. Om deze geloofwaardigheid te vergroten dient de verzamelde data gedocumenteerd te worden. Deze documentatie zal plaatsvinden door gebruik van een literatuurlijst, welke aan het einde van het onderzoek opgenomen is. De externe validiteit van het onderzoek richt zich op de overdraagbaarheid meten (Baarda et al., 2018). Als het onderzoek overgedragen wordt aan een andere onderzoeker: is het dan nog wel uitvoerbaar? Door het hebben van een heldere afbakening en het beschrijven van de methodologie is de overdraagbaarheid in dit onderzoek gewaarborgd. Tot slot dient bij de validiteit van de interviews een kanttekening geplaatst te worden. De interviews zijn semigestructureerd gehouden wat gevolgen heeft voor de validiteit van deze interviews. Doordat de interviewvragen niet vooraf zijn vastgesteld ontstaat de vraag of de interviews gemeten hebben wat het zou moeten meten. Deze interviewvorm heeft een lagere validiteit dan een gestructureerd interview, toch is er niet de verwachting dat dit van invloed is op de uitkomsten van het onderzoek.

3.1.2 Betrouwbaarheid

Een onderzoek is betrouwbaar wanneer de resultaten hetzelfde blijven wanneer het onderzoek op identieke wijze nog een keer wordt uitgevoerd meten (Baarda al., 2018). Als er in het onderzoek sprake is van toeval dan neemt de betrouwbaarheid van het onderzoek af (Verhoeven, 2018). In dit onderzoek is er geen verwachting dat de resultaten voortkomen vanuit toeval. De data komen onder andere voort uit het gedane deskresearch en biedt een basis voor herhaalbaarheid. Als een andere onderzoeker bijvoorbeeld het literatuuronderzoek zou uitvoeren zouden er, mits een andere beschrijving, dezelfde resultaten uit naar voren komen. Om de betrouwbaarheid te borgen bij de interviews is er een algemeen interviewschema opgesteld met topics. Bij deze topics zijn ook voorbeeldvragen opgenomen. Stel dat het onderzoek op dezelfde manier nog een keer uitgevoerd wordt, dan kan het schema opnieuw gebruikt worden. Hoewel de vraagstelling van enkele vragen anders kan zijn is er niet de verwachting dat dit van invloed is op de betrouwbaarheid van de resultaten. Door gebruik van het interviewschema is beoogd de betrouwbaarheid in dit onderzoek te borgen.

3.2 Deskresearch

Deskresearch is het verzamelen van al bestaande data. In dit onderzoek heeft deskresearch bijgedragen aan het beantwoorden van deelvragen één, twee en drie. Deskresearch heeft verschillende verschijningsvormen. Onderstaand zal per vorm worden uitgelicht hoe de secundaire data is verzameld.

3.2.1 Literatuuronderzoek

Om de onderzoeksvraag en deelvragen te kunnen beantwoorden heeft de onderzoeker een literatuuronderzoek uitgevoerd. Het literatuuronderzoek vormt de theoretische onderbouwing van dit onderzoek. De onderzoeker heeft op basis van begrippen uit de onderzoeksvraag en deelvragen allereerst een literatuurverkenning uitgevoerd. Een eerste brede inventarisatie met de zoektermen 'digitalisering', 'digitaal vakmanschap' en 'GGP' op Google Scholar leverde veel resultaten op. Het doel van deze verkenning was om een helder beeld te scheppen van deze begrippen en daarmee een eerste richting te geven aan het onderzoek. De in 2020 verschenen verkennende literatuurstudie 'Werken in Wijk en Web: naar toekomstig Gebiedsgebonden Politiewerk' heeft een eerste richting gegeven en vormt de basis van dit onderzoek. Ook het onderzoek 'Digitalisering volgens burgers en ondernemers' en 'Level-Up! Kennis voor politiewerk in een digitale samenleving' hebben een eerste richting gegeven aan dit onderzoek.

Na de literatuurverkenning werd vervolgens in verschillende digitale wetenschappelijke databanken de zoektocht uitgebreid. Databanken welke zijn benaderd zijn Google Scholar, de Open Universiteit en NHL Stenden Hogeschool. Deze databanken zijn allen benaderd via de mediatheek van de Politieacademie. Er is door de onderzoeker gebruikt gemaakt van verschillende zoektermen. De volgende zoektermen zijn zowel los van elkaar, als gecombineerd gebruikt: *vakmanschap, digitaal, digitalisering, politie, criminaliteit, middelen, ontwikkeling, GGP.*

Het gebruik van de databanken heeft uiteindelijk zes boeken opgeleverd. Daarnaast leverde het acht digitale publicaties op. Deze literatuur werd door de onderzoeker gescand op relevantie en betrouwbaarheid. Er werd bijvoorbeeld gekeken naar de datum van publicatie, wie de publicatie geschreven heeft en welke methoden werden gebruikt voor het uitvoeren van het onderzoek. Niet alle resultaten van de zoekopdrachten en in de databanken zijn gebruikt voor het onderzoek. De literatuur die gebruikt is voor dit onderzoek is weergegeven in de literatuurlijst.

Tot slot is de zogeheten 'sneeuwbalmethode' toegepast. Door literatuurlijsten van recente studies naar digitalisering in de GGP te doorzoeken is gezocht naar aanvullende literatuur. Hierbij is onder andere gekeken naar de verkennende literatuurstudie 'Werken in Wijk en Web' (Kerstens, 2020), het onderzoek 'Level-Up!' (Jansen, 2020), het onderzoek 'Lets get digital!' (Politieonderwijsraad, 2020) en het onderzoek 'Pionieren in gebiedsgebonden politiewerk' (Landman, 2021).

3.2.2 Documentenanalyse

De onderzoeker had tijdens het uitvoeren van het onderzoek toegang tot de informatie- en bedrijfsprocessensystemen van de politie. Via deze systemen kon informatie worden opgezocht over bijvoorbeeld digitaal vakmanschap en digitale platformen. Deze documentatie droeg voornamelijk bij aan de beantwoording van de eerste deelvraag (wat is digitaal vakmanschap) en de tweede deelvraag (de mate van digitaal vakmanschap). Ook voor beantwoording van de derde deelvraag (versterken van het digitaal vakmanschap) is kennis geput uit documenten. Deze documenten gaven meer inzicht of en hoe er bij andere basisteams in Nederland gewerkt wordt aan het versterken van het digitaal vakmanschap. Tot slot is er gekeken naar strategische en tactische documenten van de Politie Eenheden en Basisteams die onderdeel uitmaken van dit onderzoek.

3.3 Interviews

Tijdens het onderzoek heeft er een interviewreeks plaatsgevonden om te achterhalen in welke mate blauwe collega's van het Basisteam Haringvliet beschikken over digitaal vakmanschap (deelvraag twee). Deze interviews hebben plaatsgevonden met politiemedewerkers in het Basisteam Haringvliet die affiniteit hebben met digitaal. In de uitvoering van hun functie zijn zij bijvoorbeeld operationeel specialist, senior GGP of generalist GGP. Daarbij is het belangrijk om te vermelden dat er in het Basisteam Haringvliet geen sprake is van een digitale portefeuille of dat er politiemedewerkers zijn die op digitaal gebied zijn aangesteld (digitaal experts). Naast deze interviewreeks zijn er interviews gehouden om te achterhalen wat er gedaan kan worden om digitaal vakmanschap te versterken in het Basisteam Haringvliet (deelvraag drie). Deze interviewreeks is gehouden binnen twee andere basisteams in Nederland. Het eerste basisteam waar interviews zijn gehouden is het Basisteam Markdal. Voor dit basisteam is gekozen omdat daar recent begonnen is met het integreren van de digitale wereld in het gebiedsgebonden politiewerk. Het tweede basisteam waar interviews zijn gehouden is het Basisteam Weerijs. De eerste successen, maar ook knelpunten kunnen inzichten opleveren voor het versterken van het digitaal vakmanschap in het Basisteam Haringvliet.

Voor beantwoording van deelvraag twee en drie heeft de onderzoeker zicht gericht op drie doelgroepen in het Basisteam Haringvliet, Weerijs en Markdal. In basisteams bij de Nationale Politie is er namelijk sprake van een 'drielagensturen' (Scholtens, 2015):

- Strategisch operationeel leidinggevende;
- Frontlijn leidinggevende;
- Uitvoerders in de frontlijn.

De interviews om te achterhalen in welke mate blauwe collega's beschikken over digitaal vakmanschap (deelvraag twee) hebben zich gericht op de doelgroepen 'Frontlijn leidinggevende' en 'uitvoerders in de frontlijn' van het Basisteam Haringvliet. Hiervoor is gekozen, omdat daarmee zowel de ervaringen van de blauwe collega's (operationeel) als hun leidinggevenden (tactisch) achterhaald worden. Voor de uitvoering van deze interviews is gekozen voor een semigestructureerde opzet. Er is voor deze methode gekozen omdat er dan afgeweken kan worden van de vragenlijst. Dit kan van pas komen wanneer de respondent iets interessants zegt of als de onderzoeker op zoek wilde gaan naar achterliggende argumenten (Baarda et al., 2018). Voor het houden van de interviews is een algemeen interviewschema opgesteld, dit algemene interviewschema vindt u terug in de bijlagen.

In het Basisteam Markdal en Weerijs zijn interviews gehouden om te achterhalen wat er gedaan kan worden om digitaal vakmanschap in het Basisteam Haringvliet te versterken (deelvraag drie). Deze interviews leiden tot good practices die in het Basisteam Haringvliet toegepast kunnen worden. Een good practice omvat een beschrijving van hoe praktijkproblemen zijn aangepakt, welke oplossing zijn bedacht en hoe de werkwijze nog verder verbeterd kan worden (Politieacademie, 2021). Veelvoorkomende termen voor good practices zijn ook wel lessons learned, beste praktijken of een goed voorbeeld. Door overname of imitatie van de good practices kunnen dan verbeteringen worden behaald. Niet alleen positieve ervaringen kunnen van waarde zijn, juist ook de knelpunten. Er is opnieuw gekozen voor het houden van interviews met een semigestructureerde opzet. De interviews hebben zich gericht op de doelgroepen 'Strategisch operationeel leidinggevende' en 'Frontlijn leidinggevende'. Voor deze doelgroepen is gekozen omdat zij als voornaamste de zorg dragen voor het integreren van het digitaal vakmanschap in het gebiedsgebonden politiewerk.

Uiteindelijk zijn er in totaal 14 interviews afgenomen met in totaal 16 respondenten. Het aantal interviews is afhankelijk geweest van het verzadigingspunt van het onderzoek en het aantal experts op digitaal gebied. In het Basisteam Haringvliet zijn 10 interviews afgenomen. In de uitvoering van hun functie zijn deze respondenten Operationeel Specialist A, (Wijk) Operationeel Expert, Senior GGP of GGP'er. In het Basisteam Markdal zijn vier experts op dit vakgebied, daar zijn er drie van geïnterviewd. In het Basisteam Weerijs zijn twee van de drie experts op dit vakgebied geïnterviewd. In de uitvoering van hun functie zijn deze experts Operationeel Specialist of Senior GGP. Als rol vertegenwoordigen zij de portefeuille digitaal, zijn ze specialist op digitaal gebied of zijn ze digitaal wijkagent. De interviews duurden een half uur tot een uur en werden digitaal afgenomen. Er is gekozen voor een digitale afname, omdat het fysiek afnemen van interviews gezien de corona crisis niet gewenst of niet mogelijk was door geldende maatregelen. De corona crisis en andere maatschappelijke gebeurtenissen hebben invloed gehad op het plannen en uitvoeren van de interviews. Zo was het plannen lastig en heeft één interview met een expert van het Basisteam Weerijs niet plaats kunnen vinden. Deze heeft niet plaats kunnen vinden, omdat de geïnterviewde werd getroffen door een heftig incident tijdens de voetbalrellen in Breda (RTL Nieuws, 2021). Om sociaalwenselijke antwoorden te voorkomen is vooraf aan de interviews een introductie gegeven over het onderwerp. Ook is er uitgelegd wat de doelstelling van het onderzoek is. Tot slot werd uitgelegd dat het een anoniem interview betrof en dat de respondent geen goede of foute antwoorden kon geven.

3.4 Data-analyse

In de vorige paragrafen is besproken welke methoden in dit onderzoek toegepast zullen worden om data te verzamelen. Hieronder zal uitgelicht worden hoe de verzamelde data precies geanalyseerd gaat worden.

De interviews zijn auditief geregistreerd, zodat er tijdens het houden van de interviews geen fouten gemaakt konden worden met de verslaglegging. Daarna zijn de interviews met gebruik van de auditieve registratie in zijn volledigheid, woordelijk, getranscribeerd. Het transcript is vervolgens geanalyseerd door het toepassen van coderen. Voor het coderen is gebruikt gemaakt van het programma Atlas.ti (programma versie 9.0.24). Het coderen heeft plaatsgevonden in twee fases, welke door elkaar hebben plaatsgevonden. Er was dus niet sprake van een vaststaand proces, van fase twee werd soms terug gegaan naar fase één. In de eerste fase (open coderen) zijn er codes gelabeld aan tekstfragmenten van het transcript. In de tweede fase (axiaal coderen) zijn de codes met elkaar vergeleken en zijn de bij elkaar horende codes geplaatst onder een overkoepelende code. Deze overkoepelende codes komen voort uit de elementen van figuur 4, welke zijn beschreven in het theoretisch kader. Figuur 4 heeft ook

als inspiratie gediend voor de topiclijsten van de interviews. In Bijlage I en II zijn de interviewschema's met de bijbehorende topiclijsten te vinden. De uitkomsten van de interviews zullen worden weergegeven in het resultatenhoofdstuk. De elementen uit figuur 4 zullen bovendien gebruikt worden om de resultaten weer te geven in het resultaten hoofdstuk. In Bijlage III: Coderingstabel is een totaaloverzicht te vinden van de codes en de daarbij horende overkoepelende codes. De afzonderlijke interviews en codering zijn op te vragen bij de onderzoeker.

4 Resultaten

Aan de hand van het literatuuronderzoek wordt in dit hoofdstuk beschreven wat digitaal vakmanschap is. Vervolgens zullen de resultaten van de interviews worden gepresenteerd. Tijdens het onderzoek heeft er een interviewreeks plaatsgevonden om te achterhalen in welke mate blauwe collega's van het Basisteam Haringvliet beschikken over digitaal vakmanschap (deelvraag twee). Ook werd getracht te achterhalen wat er gedaan kan worden om het digitaal vakmanschap te versterken (deelvraag drie). Omdat de interviews anoniem zijn afgenomen zullen respondenten worden aangeduid door gebruik van een combinatie, bijvoorbeeld R.1. In bijlage III is de coderingstabel te vinden die hoort bij dit onderzoek.

4.1 Wat is digitaal vakmanschap?

In deze paragraaf zal ingegaan worden op wat digitaal vakmanschap precies is. In de ontwikkelagenda GGP uit 2018 spraken de auteurs over 'het versterken van digitaal vakmanschap bij medewerkers' (De Vries & Henssen, 2018). Wat digitaal vakmanschap is, werd in de ontwikkelagenda echter niet beschreven. Ook in de literatuur is geen uniforme of eenduidige omschrijving te vinden van het begrip 'digitaal vakmanschap'. Wel blijkt uit de literatuur dat andere synoniemen gebruikt worden om het begrip aan te duiden, bijvoorbeeld digitale competentie, digitale geletterdheid, digitale vaardigheden of ICT-vaardigheden (Lakerveld et al., 2017; Jansen, 2020; Kerstens, 2020; Landman, 2021).

Digitaal vakmanschap komt dus overeen met begrippen als 'digitale competentie' of 'digitale vaardigheden (Kerstens, 2020)'. Deze twee begrippen worden vaak beschreven in de literatuur (Van Laar, 2017; Lakerveld et al, 2017; Jansen, 2020; Kerstens, 2020; Landman, 2021). Uit een analyse daarvan blijkt dat het gaat om het kunnen gebruiken van digitale middelen om informatie op te halen en op te slaan. Daarnaast bestaat het ook uit het presenteren, uitwisselen en communiceren van informatie (Kerstens, 2020). In het theoretisch kader werden al de zogeheten '21st century skills' aangehaald. Bij deze vaardigheden gaat het niet alleen om kern vaardigheden als technische vaardigheden of communicatie. Het gaat ook om sociale vaardigheden als flexibiliteit en lerend vermogen (Van Laar, 2017). In het theoretisch kader zijn competenties beschreven die voortkwamen uit deze theorieën. De competenties die in dit onderzoek zijn gebruikt zijn weergegeven in tabel 3. Op basis van het bovenstaande wordt digitaal vakmanschap in dit onderzoek omschreven als: *het geheel aan kennis, vaardigheden en attitudes met betrekking tot het gebruik van digitale technologieën binnen het GGP*.

Nu duidelijk is wat digitaal vakmanschap precies is kan ingegaan worden op de vraag in welke mate dit aanwezig in het Basisteam Haringvliet. Voordat dit gedaan wordt is het belangrijk om erachter te komen of in het Basisteam Haringvliet momenteel wordt ingezet op digitaal vakmanschap. Uit analyse van de strategische documenten 'Teamplan Haringvliet 2021' en 'Districtsplan Rijnmond Zuid-West' blijkt dat er niet wordt ingezet op digitaal vakmanschap. Het is belangrijk om te vermelden dat er in het Basisteam Haringvliet geen sprake is van een digitale portefeuille of dat er politiemedewerkers zijn die op digitaal gebied zijn aangesteld. Eind 2020 is het Basisteam Haringvliet thematisch gaan werken. Vanuit vier thema's werken politiemedewerkers aan de doelstellingen die gesteld zijn in het teamplan. Deze vier thema's zijn verkeer, slachtofferzorg, ondermijning en jeugd. Binnen deze thema's richten politiemedewerkers zich op één specifiek onderdeel zoals huiselijk geweld of synthetische drugs. Uit het teamplan blijkt dat de digitaal vakmanschap en de digitale wereld geen onderdeel uitmaakt van de thema's. Uit het theoretisch kader bleek dat in de teamplannen van Basisteam Weerijs en Markdal wel wordt ingezet op digitaal vakmanschap. In de strategie van deze drie basisteams zijn dus kenmerkende verschillen waar te nemen.

4.2 In welke mate beschikken de blauwe collega's van het Basisteam Haringvliet over digitaal vakmanschap?

In deze paragraaf worden de resultaten gepresenteerd van de interviews die zijn afgenomen in het Basisteam Haringvliet. Met behulp van deze interviews is geprobeerd te achterhalen in welke mate blauwe collega's beschikken over digitaal vakmanschap (deelvraag twee). De resultaten zullen worden weergegeven op basis van de competenties die beschreven zijn in het theoretisch kader in tabel 3.

1. *Kennis van internet, online communicatiemiddelen, platforms en sociale media.*

Kennis van internet, online communicatiemiddelen, platforms en sociale media zijn bij zeven van de tien respondenten minimaal aanwezig. Deze respondenten gaven aan enigszins basiskennis of generalistische kennis te bezitten. Voorbeelden daarvan zijn kennis over verschillende sociale platforms of media. Echter, deze respondenten waren niet bekend met specialistische kennis over zoekoperatoren, openbronnen onderzoek (OSINT) of via welke kanalen burgers communiceren en wat daarbij hun voorkeuren zijn. Drie respondenten stelden dat zij wel de basiskennis bezitten die bij deze competentie behoort. Daarbij viel wel op dat het nog steeds gaat om basiskennis. Specialistische kennis over OSINT, het doen van een dergelijk onderzoek of hoe je deze informatie verwerkt is in het Basisteam Haringvliet niet aanwezig.

*"Ik ben eerlijk gezegd alleen bekend met de basis. Ja, je zoekt wel eens iets op Google. Verder dan dat gaat het bij mij en bij het overgrote deel van de collega's niet" (*R.2)

2. *Kennis van digitale tools en smartphones.*

Negen respondenten gaven aan vaak gebruik te maken van digitale tools en smartphones bij de uitvoering van hun gebiedsgebonden politiewerk. Vooral de smartphone maakt een belangrijk onderdeel uit van de 'nieuwe werkomgeving'. Recent is daar de laptop aan toegevoegd, dit middel wordt nog niet door alle respondenten gebruikt. Drie respondenten geven aan tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden geen gebruik te maken van de laptop. Zij maakten geen gebruik van dit middel, omdat zij tegen knelpunten aanlopen bij het gebruik van het middel, bijvoorbeeld wanneer de politiesystemen niet werken of wanneer de omgeving veranderde. Door deze knelpunten hielden deze respondenten de voorkeur om te werken op de statische werkstations in een politiebureau. Binnen de politie zijn verschillende digitale tools beschikbaar om politiemedewerkers in blauw te ondersteunen bij hun werkzaamheden. Voorbeelden daarvan zijn de webapplicaties van de politieacademie en applicaties als 'LGI' (locatie gestuurde informatie) en 'H.U.I.B' (half uur internet bevraging). Over deze digitale tools laten de respondenten een eenduidig beeld zien: zij zijn daar niet mee bekend en gebruiken deze dan ook niet. Vier van de tien respondenten gaven aan bekend te zijn met de verschillende webapplicaties van de politieacademie. Weer vier respondenten gaven aan bekend te zijn met de applicatie LGI. Maar twee respondenten gaven aan bekend te zijn met de applicatie H.U.I.B.

*"Nee, ik maak geen gebruik van de laptop en neem hem ook niet mee op straat. Ik loop bij de telefoon continue al tegen problemen aan. Apps die je moet updaten, wachtwoorden die je moet veranderen. Bij die laptop is het precies dezelfde ellende" (*R.4)

3. *Bewustzijn van juridische en ethische kaders rond digitalisering.*

Kennis van juridische of ethische aspecten is in het Basisteam Haringvliet verminderd aanwezig. Zes respondenten gaven aan weinig kennis te hebben van de kaders rondom digitalisering. Vier respondenten gaven aan beter op de hoogte te zijn van deze kaders. Dit kwam voort vanuit hun achtergrond, een opleiding of persoonlijke interesse. Zo hebben twee respondenten een recherche achtergrond en hebben daar veel juridische kennis opgedaan. De andere twee respondenten hebben dan wel een relevante Hbo-opleiding gedaan of een hobby die zich afspeelt in de digitale wereld waardoor zij meer kennis bezitten.

*"Hiervoor zat ik bij de recherche in Spijkenisse, daar heb ik veel kennis opgedaan over juridische kaders. Bewijslast in zaken komt vaak voort uit digitale gegevensdragers als een smartphone, je moet in blauw daar wel op de hoogte van zijn" (*R.5)

4. *Bewustzijn van het feit dat je door digitalisering als politieagent in een glazen kooi staat.*

Acht respondenten gaven aan zich er bewust van te zijn dat zij in een glazen kooi staan. Bij de respondenten was veel bewustzijn dat zij bij incidenten gefilmd worden door omstanders. Vier respondenten gaven aan dit ook daadwerkelijk te hebben meegemaakt.

*"In Hellevoetsluis woont een hele actieve groep corona demonstranten. Zij zijn in het hele land aanwezig bij demo's. In april liep een demo bij de Vesting in Hellevoetsluis flink uit de hand. We zijn daar continue gefilmd. Later hoorde ik dat foto's en filmpjes van collega's rondgingen in Telegram, dan komt het ineens wel heel dichtbij" (*R.1)

5. *Leervermogen en continue nieuwsgierigheid.*

Zes respondenten gaven aan over de digitale wereld te willen leren en daar nieuwsgierig naar te zijn. Vijf respondenten stelden dat hier weinig tot geen kansen of mogelijkheden voor worden geboden op het Basisteam Haringvliet. Volgens de respondenten heeft dit verschillende oorzaken. Als eerste oorzaak werd vaak het capaciteitsprobleem bij de politie aangehaald. Politiemedewerkers hebben en krijgen weinig tijd om nieuwe competenties tot zich te nemen. Als tweede oorzaak gaven respondenten aan dat de digitale wereld in het Basisteam Haringvliet weinig aandacht krijgt. R.3 geeft het voorbeeld dat dit in 2021 alle medewerkers van het Basisteam een training slachtofferzorg moesten volgen. Echter, van trainingen of voorlichtingen op digitaal gebied is geen sprake. De afwezigheid van 'digitaal bewustzijn', voornamelijk binnen het managementteam, ligt volgens de respondenten ten grondslag aan een verminderde aandacht voor het onderwerp in het Basisteam. Het managementteam is namelijk verantwoordelijk voor het ontwikkelen en uitvoeren van de strategie. Wanneer zij zich niet of verminderd bewust zijn van het feit dat er uitdagingen zijn op digitaal gebied, dan zal dit vakgebied lastig zijn weg vinden in het Basisteam. Als derde oorzaak stelden respondenten dat het te maken heeft met persoonlijke of werkgerelateerde interesse.

*"Als de kennis en kunde op digitaal gebied een probleem is, snap ik bepaalde keuzes niet. Dit jaar moesten we een verplichte training slachtofferzorg volgen. Het jaar daarvoor was het de training CTER (contraterrorisme, extremisme en radicalisering). Maar in iets als digitale kennis en kunde, wat iedere collega elke dag gebruikt, worden we niet getraind" (*R.3)

*"Naast mijn werk bij de politie heb ik een bedrijf dat websites ontwikkeld voor ondernemers, daardoor kan ik digitaal meer dan de gemiddelde collega. Het is een feit dat het niveau onder maat is, maar op de een of andere manier is er in het basisteam weinig aandacht voor" (*R.5)

6. *Fouten durven maken en om hulp/uitleg durven vragen.*

Acht respondenten gaven aan op digitaal gebied, wanneer ze iets niet wisten, hulp te zoeken. Bij problemen zochten zij vaak het contact met de ICT-helpdesk. Zes respondenten gaven aan in het Basisteam de hulp te zoeken van een digitaal vaardige collega. De respondenten wisten uit eigen ervaring dat deze collega's digitaal vaardig zijn, maar dat dit eigenlijk niet tot hun functie behoort. Eerder bleek eerder in dit onderzoek dat er binnen het Basisteam Haringvliet geen collega's aangesteld zijn op digitaal gebied, er is bijvoorbeeld geen taakaccenthouder of een digitaal wijkagent. Vier respondenten gaven dan ook aan dat zij niet wisten wie hen kan helpen op digitaal gebied of dat er überhaupt een taakaccenthouder, senior of specialist aanwezig is in het Basisteam Haringvliet. Acht respondenten voelen de ruimte om fouten te maken binnen het Basisteam Haringvliet. Twee respondenten geven aan dat zij soms deze ruimte niet voelen. Wel geven deze respondenten aan dat er in het Basisteam Haringvliet meer ruimte is om dit te doen dan bij Basisteams waar zij eerder werkten. Zij stellen dat de politiecultuur, voornamelijk in de grote steden, hard is en dat er weinig ruimte is om fouten te maken.

*"Je weet in het team wel een beetje wie er handig is op digitaal gebied. Als ik iets niet weet dan vraag ik het aan die collega. Maar, je kunt geen verzoek neerleggen bij een taakaccenthouder want die is er niet in het basisteam" (*R.6)

7. *De attitude om online en offline te combineren in het werk.*

Drie respondenten gaven aan niet open te staan voor het combineren van online en offline in het werk. De overige respondenten gaven aan hier wel voor open te staan. De drie respondenten die niet voor het combineren open staan gaven daarvoor verschillende redenen op. Als eerste reden werd gegeven dat zij niet daar de noodzaak van inzagen. Als tweede reden werd gegeven dat dit meer werk is voor de, al dan niet, aanwezige specialisten. Tot slot gaven de respondenten aan dat zij vaak moeite hebben met het gebruik van de verschillende politiesystemen. De systemen veranderden of waren op belangrijke momenten niet bereikbaar, wat niet bijdroeg aan positieve attitude om online en offline te combineren.

*"Voor mij hoeft het niet. Ik moet al op zoveel vlakken mee, elke keer komt er iets bij. Ik vind het meer iets voor een taakaccenthouder of specialist in het basisteam" (*R.4)

8. *Het kunnen verifiëren van de betrouwbaarheid van bronnen en informatie.*

Zeven van de tien respondenten gaven aan bij bronnen en informatie rekening te houden met de betrouwbaarheid daarvan. Drie respondenten stelden dat zij dit wel doen, maar niet bewust. Volgens deze drie respondenten zijn politiemedewerkers in blauw continue bezig met het verifiëren van bronnen en informatie. Zij stellen dat het een (onbewuste) kerncompetentie is die elke dag gebruikt wordt in de uitvoering van hun werk.

*"Volgens mij is dat een competentie die je veel gebruikt. Als je bij een melding komt ben je gelijk bezig met het verifiëren van informatie. Je kunt in ons werk er niet vanuit gaan dat informatie altijd klopt. Soms loop je iets wel twee of drie keer uit om te kijken of het daadwerkelijk klopt" (*R.2)

9. *Digitale informatie kunnen vertalen naar politiepraktijken en vice versa.*

Vijf respondenten stellen dat zij het lastig vinden om politiële informatie digitaal te maken. Als oorzaak wordt door deze respondenten gegeven dat zij verminderde digitale vaardigheden hebben, moeite hebben met de politie systemen of dat ze zich niet bewust zijn van het belang hiervan. Eén respondent gaf daarover aan:

"Kijk tijdens je diensten een keer wat er online speelt of probeer bij een melding met jeugdigen te vragen naar een Instagram of snapchat account. Als collega's dat soort informatie gaan vastleggen werken we aan onze informatiepositie. Als ik naar mezelf kijk doe ik dat altijd, rijker muteren noem ik dat. Alles wat je ziet, hoort en voelt moet je vastleggen, dus ook informatie uit de digitale wereld. Dat wordt heel vaak vergeten in de basisteams" (R.11).

Deze respondent stelt dat er verschillen ontstaan in fysieke en digitale informatie. Een andere respondent schetste het, binnen de politie, welbekende voorbeeld dat wijkagent vaak meer informatie bezit dan dat er daadwerkelijk in de politiesystemen staat.

10. *Digitale sporen veilig kunnen stellen.*

Drie respondenten gaven aan weinig kennis te bezitten over het veilig stellen van digitale sporen. Uit de interviews bleek dat vrijwel alle respondenten een veelvoorkomend digitaal middel, bijvoorbeeld een smartphone, veilig kunnen stellen. Echter, wanneer het gaat om een complexer middel als een router of navigatiesysteem gaven zij aan daar te weinig kennis over te bezitten. Drie respondenten gaven aan al enkele keren te hebben meegemaakt dat er bewijsmateriaal verloren is gegaan door het niet juist of onvoorzichtig veilig stellen van een digitaal middel. Eén respondent schetste dit voorbeeld:

"Er was de afgelopen nacht een auto te water geraakt, uiteindelijk werd er in die auto drugs en vuurwapens aangetroffen. Collega's uit blauw troffen ook een aantal telefoons aan. Die hebben zij veilig gesteld maar niet op de juiste manier. Vanochtend krijgen wij de vraag of wij er nog iets mee kunnen. Nou niet dus, als je die telefoons uit het water haalt gaan ze oxideren. Als je dan een aantal uur verder bent zijn alle gegevens verloren gegaan. Dit is dus een voorbeeld waar collega's uit blauw kennis en expertise missen" (R.12)

11. *(Vak)kennis van fenomeen als (ver)koopfraude, sexting, ransomware, cyberstalking, misleiding en vervalsing door photoshop, deep fakes en identity theft.*

Zes van de tien respondenten gaf aan (enige) kennis te hebben van cyberdelicten. Wel werden er opvallende verschillen waargenomen tussen de respondenten. Respondenten met ervaring op digitaal gebied waren beter op de hoogte van de laatste ontwikkelingen. Respondenten zonder ervaring op digitaal gebied gaven aan de laatste ontwikkelingen niet bij te kunnen houden. Daardoor missen zij kennis over nieuwe fenomenen als deep fakes en vriend-in-noodfraude. Op de vraag waar het verschil in kennis vandaan komt werden verschillende antwoorden gegeven. Twee respondenten stelden dat het komt door een verschil in (persoonlijke) interesse. Zo schetsen zij het voorbeeld dat sommige politiemedewerkers persoonlijke interesse tonen in de digitale wereld en in de laatste ontwikkelingen. Vier respondenten geven aan dat er in de Eenheid Rotterdam en in het Basisteam Haringvliet weinig tot geen aandacht is voor training en opleiding op dit vakgebied. Eén van deze vier respondenten benoemd dat er wel verplichte training gegeven worden over onderwerpen als slachtofferzorg en (contra)terrorisme. Van trainingen op digitaal gebied, bijvoorbeeld over nieuwe digitale criminaliteitsfenomenen, is nog geen sprake.

*"Het is lastig om bij te houden, de ontwikkelingen gaan zo snel. Methodes die criminelen nu gebruiken zijn over een half jaar verleden tijd. Sowieso geldt dat voor alles op digitaal gebied. Voor de gewone diender op straat is het niet bij te houden" (*R.1)

12. *(Vak)kennis en vaardigheden met betrekking tot digitaal bewijsmateriaal.*

Deze competentie hangt nauw samen met de competentie 'digitale sporen veilig kunnen stellen'. De sporen die een politiemedewerker veiligstelt moet hij of zij op een juiste manier kunnen omschrijven in een proces-verbaal. De respondenten laten een eenduidig beeld zien als het gaat om digitaal bewijsmateriaal: op dit vakgebied is er weinig tot geen kennis aanwezig in het Basisteam Haringvliet. Echter, drie respondenten geven aan dat in blauw men hier steeds vaker mee in aanraking komt. Voorbeelden die deze drie respondenten geven zijn het omschrijven van gegevens uit een telefoon, omschrijven van peilbaken gegevens of vastleggen van informatie voortkomend uit een openbronnen onderzoek. Eén respondent gaf dit voorbeeld:

"Recent hadden we een grote ondermijningszaak waarbij een telefoon in beslag was genomen en die moest uitgelezen worden. Bij de districtsrecherche hadden de digitaal rechercheurs die week geen tijd omdat er iemand vermoord was in Spijkenisse. Ik kwam er toen achter dat deze expertise nergens in ons basisteam te vinden was. Zowel in blauw als bij de VVC kon helemaal niemand dat. Dat verbaasde me eigenlijk best wel" (R.3).

Het beeld dat deze respondent schetst is een duidelijk voorbeeld van een kennis en vaardigheidstekort. Respondent R.3 vraagt zich tijdens het interview dan ook hardop af *“waarom halen we deze kennis zelf niet in huis?”.*

De bovenstaande resultaten geven weer dat kennis en vaardigheid, bijvoorbeeld over openbaar bronnenonderzoek en het veiligstellen van digitale sporen, ontbreekt. De respondenten gaven verschillende redenen op hoe dit tot stand heeft kunnen komen. De kern van het probleem zit volgens de respondenten in het ontbreken aan capaciteit, de afwezigheid van aangestelde digitaal vaardige collega’s, het schorten aan digitaal bewustzijn en de afwezigheid van een strategie.

4.3 Op welke wijze kan het digitaal vakmanschap van blauwe collega’s binnen het Basisteam Haringvliet versterkt worden?

In deze paragraaf worden de resultaten gepresenteerd van de interviews die zijn afgenomen binnen het Basisteam Weerijs en Markdal. Met deze interviews is geprobeerd te achterhalen wat er gedaan kan worden om digitaal vakmanschap te versterken (deelvraag drie). De resultaten zullen gepresenteerd worden met gebruik van de elementen die voorkwamen uit figuur 4.

Kenmerken van het GGP/basisteams/politieorganisatie
De resultaten in deze sectie gaan over de kenmerken van het GGP, de basisteams of de politieorganisatie. De experts geven aan dat het belangrijk is om digitaal vakmanschap of de digitale wereld te benoemen in de strategie. Eén expert geeft daarover aan:

*“Je kan de digitale wereld opnemen in het teamplan, districtsplan of sectorplan. Daar staat dan bijvoorbeeld in dat er op elk basisteam een digitaal wijkagent moet komen. In Zeeland West-Brabant is dat al uitgesproken door de Eenheidsleiding” (*R.8)

Volgens R.10 is dit het startpunt van het proces, dat digitaal vakmanschap en de digitale wereld onderdeel wordt gemaakt van de strategie en dat de teamleiding daar een over standpunt inneemt:

"Je startpunt is altijd dat de teamleiding daar een standpunt over inneemt. Als zij deze problemen signaleren dan moeten ze daar ook iets van vinden. Eigenlijk zeggen ze simpelweg gewoon “we herkennen dit en we gaan daar iets aan doen”. Vanuit daar ga je verder aan de slag” (R.10)

Vijf experts geven aan dat sturing een middel is om digitaal vakmanschap te versterken in een Basisteam. Eén expert gaf aan dat:

“Op die dag (digidonderdag) wordt er trouwens ook extra gestuurd op de digitale aspecten. In een briefing krijgt iemand dan gewoon een werkopdracht om online-informatie te vergaren over een persoon, evenement, bedrijf, noem het maar op. Dat zijn allemaal voorbeelden hoe je meer opvolging kunt geven aan het inbedden in een team” (R.9)

Drie van de zes experts erkennen dat sturing binnen de politie lastig is. Zo ontbreekt soms kennis en expertise binnen het tactisch management en is er geen eenduidigheid te vinden in de sturing. Daarnaast benoemen drie experts dat de politiecultuur en sturing vaak niet hand in hand gaan. Eén expert vertelde daarover:

“Sturing is natuurlijk een lastig iets binnen de politie. Dat is vaak weggelegd bij een Operationeel Expert, Specialist, of Wijk. Maar als daar de kennis en kunde ook niet zit: gaan die daar dan op sturen? En durven we überhaupt aan elkaar vragen te stellen wat we aan het doen zijn?” (R.8)

Alle experts van zowel Basisteam Markdal als Weerijs geven aan dat het inbrengen van digitaal vaardig personeel belangrijk is om de digitale wereld te versterken en in te bedden. Het aanstellen van een digitaal wijkagent wordt door drie experts benoemd als een middel. Eén expert zegt daarover:

*"Ik krijg vaak van teamchefs de vraag: “hoe integreer ik dit in mijn team? Hoe zorg ik dat mijn personeel digitaal vaardiger wordt?”. Ik geef dan altijd aan dat ze moeten beginnen met een digitaal wijkagent. En dat ze naast hem of haar nog meer medewerkers in moeten vliegen die er begaan mee zijn. Of dat dan taakaccenten, senioren of specialisten zijn, dat maakt niet uit. Zij kunnen de digitale wereld integreren in een team” (*R.7)

In het Basisteam Markdal is men druk bezig met het versterken van digitale vaardigheden en het integreren van de digitale wereld. De experts van het Basisteam Markdal gaven aan dat dit lastig is, omdat onduidelijkheid heerst over wat een blauwe collega precies moet kunnen. Welke vaardigheden zijn specialistisch en welke zijn generalistisch? Zij

zijn op dit moment nog bezig om dat uit te vinden. De versterking van digitale vaardigheden en het integreren van de digitale wereld is in het Basisteam Markdal weggezet onder de portefeuille digitaal. Eén expert van dat Basisteam geeft aan dat zij als het ware een drieluik hebben gecreëerd:

*"Wij hebben een portefeuille digitaal die in de teamleiding wordt beheerd door een Specialist C. Daaronder zit een Specialist A, een digitaal wijkagent en twee Senior's digitaal. Deze club zet op digitaal gebied de lijn uit voor de komende jaren. Wat willen we gaan doen? Hoe gaan we dat doen? Wat hebben we nodig?" (*R.9)

Het drieluik is in het Basisteam Markdal verantwoordelijk voor het ontwikkelen en uitvoeren van de strategie op digitaal gebied. Ook in het Basisteam Weerijs is een dergelijk drieluik gecreëerd die hier verantwoordelijk voor is. De experts stellen dat het belangrijk is om een drieluik te creëren om te komen tot een integratie of versterking van het digitale. Zij geven aan dat capaciteit anders tot problemen kan leiden, dit zal verder in 4.3 verder worden toegelicht. Ook wordt met het drieluik gewerkt vanuit verschillende lagen in een basisteam, wat de versterking bevorderd.

Kenmerken politiemedewerker
De resultaten in deze sectie gaan over de kenmerken van een politiemedewerker. Een meerderheid van de experts stelt dat het vaardigheidstekort niet komt door leeftijd of een vaardigheidstekort. Eén expert stelde echter dat:

"*Volgens mij komt daar door het generatieverschil. Jonge collega's zijn opgegroeid met deze middelen en in deze wereld. Oudere collega's hebben deze ontwikkeling niet meegemaakt. Zij zijn niet opgegroeid in een wereld met computers, smartphones, smartwatches, noem het maar op" (*R.7)

Eén andere expert gaf echter aan dat:

*"Ik weet dat heel vaak leeftijd wordt aangehaald als oorzaak. Toch zie ik dat anders, dat is veranderd. Ik kom ook jongere collega's tegen die het niet weten. Ook zij komen met vragen bij mij over hele simpele digitale zaken" (*R.10)

Waar het vaardigheidstekort vandaan komt is niet volledig duidelijk geworden. Eén expert stelt dat het komt door het generatieverschil, dit wordt echter niet gedragen door de andere experts. Drie experts geven aan dat het schort aan 'digitaal bewustzijn'. Dit is het bewustzijn dat door digitalisering het politiewerk veranderd en dat dit gevolgen heeft voor het politiewerk. Vijf experts stellen dat er de laatste decennia weinig tot niet is geïnvesteerd in het digitaal vaardig maken van politiemedewerkers.

Alle experts gaven aan dat het belangrijk is om digitaal vaardige collega's te hebben om bewustzijn te creëren, om collega's te motiveren en om de intenties positief te beïnvloeden. Eén expert vertelde dat:

*"Je hebt collega's die er goed mee zijn en het leuk vinden. Maar dat komt heel vaak voort vanuit persoonlijke interesse. Interesses verschillen nu eenmaal. Bij jullie heb je collega's die fantastisch zijn met ondermijning of verkeer. Digitaal vaardige collega's kunnen collega's met andere interesses positief beïnvloeden" (*R.12)

Interactie
De resultaten in deze sectie gaan over de interactie. Uit de interviews blijkt dat er binnen de Basisteams Weerijs en Markdal activiteiten worden georganiseerd waar politiemedewerkers kunnen participeren en leren. Twee experts gaven daarover aan:

"Het uit leren van nieuwe vaardigheden binnen een team is echt cruciaal. Je moet binnen een basisteam iemand hebben die collega's dit soort vaardigheden kunt aanleren. Het liefst heb je natuurlijk meerdere collega's die dat doen. Je neemt collega's mee in jouw wereld, laat zien wat dat is en je probeert ze vaardigheden aan te leren en kennis bij te brengen zo dat zij dat zelf kunnen inzetten. Wat ook belangrijk is om trainingen en voorlichtingen te geven op je team. Ik heb recent de OSINT 1 en 2 opleiding afgerond. De dingen die ik daar leer probeer ik nu weer over te brengen op collega's in mijn team" (R11)

"Daar hebben ze twee keer per maand op maandag een digitaal vragenuurtje of OSINT uurtje. Wijkagenten en andere collega's kunnen dan met vragen komen op digitaal gebied. Dat kan zijn van "kun jij eens online onderzoek doen naar de verdachte of naar dat bedrijf?" Maar het kan ook zijn van: "ik loop bij het gebruik van een nieuwe app hier tegenaan, kun je mij helpen?" Dan wordt er wel ruimte geboden om elkaar te helpen en om van elkaar te leren" (R.8)

Uit de twee quotes blijkt dat het aanleren van nieuwe digitale vaardigheden, het organiseren van trainingen en voorlichtingen en organiseren van (leer)activiteiten als belangrijk wordt ervaren. De experts van het Basisteam Markdal en Weerijs vinden dit belangrijk, omdat zij ook in die Basisteams ervaren dat er sprake is van een tekort aan digitale vaardigheden. Door deze vormen van interactie proberen zij het vaardigheidsniveau te verbeteren.

Facilitering, ondersteuning en tijd
De resultaten binnen deze sectie hebben betrekking op facilitering, ondersteuning en tijd. Alle experts gaven aan dat facilitering belangrijk is bij integreren en versterken van het digitale in het basisteam. Om trainingen te kunnen geven of om online onderzoeken uit te kunnen voeren heb je nou eenmaal middelen nodig. Wel kwam uit de interviews naar voren dat dit lastig is. Twee experts gaven daarover aan:

"Facilitering is soms best wel lastig. Deze ontwikkeling is op landelijk niveau nog niet ingebed. Er is dus geen potje beschikbaar waar je zo maar even geld uit kunt halen" (R.7)

"Je zit ook heel erg met de facilitering. Omdat het niet in de formatie, het LFNP, is weg gezet is het heel moeilijk om middelen beschikbaar te krijgen. Voor iedereen die op digitaal gebied bij is bij de politie is dat wel cruciaal. Je kunt natuurlijk niet een online onderzoek doen op je eigen sociale media accounts" (R.8)

Driekwart van de experts vinden steun vanuit de teamleiding of districtsleiding belangrijk. Dit is van belang bij de facilitering van het proces maar ook bij eventuele problemen of conflicten die er tijdens de integratie plaatsvinden. Eén experts gaven daarover aan:

"Als je dan gesteund wordt door bijvoorbeeld jouw TC scheelt dat echt veel. Daar kun je bij problemen of conflicten dan altijd op terug vallen" (R.12)

Tot slot werd capaciteit of tijd vaak benoemd door de respondenten. Bijna alle respondenten benoemen dat de politie op dit moment te maken heeft met een capaciteitsprobleem. Bij het versterken dan wel integreren van het digitaal vakmanschap is dit een valkkuil waarmee rekening gehouden dient te worden, benoemd één expert:

"Capaciteit of tijd is een valkkuil. We weten allemaal dat we bij de politie momenteel heel krap zitten in onze sterkte. 50/50 of 60/40 functies op dit gebied werken simpelweg gewoon niet. Dus je moet er volledig voor gaan of het helemaal niet doen. Want een nieuwe portefeuille of thema inbedden voor de helft dat heeft geen zin. Dat is wel echt iets waar je op dit moment rekening mee moeten houden" (R.8)

Volgens twee respondenten ontstaat er een tweestrijd tussen capaciteit en innovatie. Men wil de digitale wereld integreren en collega's daarin gaan trainen, maar is daar wel capaciteit of tijd voor? Twee experts gaven aan:

"Voor jullie is er dus een dilemma. Wil ik me hier op gaan richten of ga ik de beschikbare capaciteit inzetten op de noodhulp? Dat zal de teamleiding moeten afwegen. Waar ligt de prioriteit? Wat vinden we belangrijk?" (R.8)

"Ja, en dat is lastig. Dan ontstaat altijd de tweestrijd tussen capaciteit en innovatie. Ga je innovatie en ontwikkelingen stoppen omdat je weinig personeel hebt?". (R.9)

Deze dilemma's kwamen ook voor in de Basisteams Markdal en Weerijs. De respondenten stellen dat ondanks deze dilemma's ervoor gekozen is om in te zetten op de verdere integratie van de digitale wereld. Hiervoor is gekozen omdat digitalisering uitdagingen met zich meebrengt voor de uitvoering van het gebiedsgebonden politiewerk in deze Basisteams. Daarnaast hebben zij de verwachting dat deze uitdagingen de komende jaren blijven bestaan en zullen toenemen door een versnellende digitalisering van de maatschappij. De sectorleiding van de Eenheid Zeeland West-Brabant onderstreept dit in de koersnotitie 'Blik op Politiewerk' (Meij et al., 2020).

5 Conclusie

Nu het onderzoek ten einde loopt kan er als afsluiting een antwoord worden gegeven op de onderzoeksvraag *"Op welke wijze kan het digitaal vakmanschap in het Basisteam Haringvliet versterkt worden?".* Door beantwoording van de deelvragen wordt het antwoord op de onderzoeksvraag gegeven.

5.1 Wat is digitaal vakmanschap?

Om de vraag *"Wat is digitaal vakmanschap?" t*e beantwoorden werd eerst de literatuur bestudeerd. Uit de literatuur kwam naar voren dat er geen uniforme of eenduidige beschrijving is van digitaal vakmanschap. Wel bleek dat het gaat om digitale competenties of de zogeheten '21th century skills'. In de literatuur worden ook andere synoniemen gebruikt om het begrip aan te duiden, bijvoorbeeld digitale geletterdheid, digitale vaardigheden of ICT-vaardigheden. Door analyse van de literatuur kan digitaal vakmanschap gedefinieerd worden als: '*het geheel aan kennis, vaardigheden en attitudes met betrekking tot het gebruik van digitale technologieën binnen het GGP*'.

In 4.1 is op basis van het theoretisch kader een beschrijving gemaakt van digitaal vakmanschap. In tabel 5 zijn de competenties weergegeven die tijdens dit onderzoek gebruikt zijn. Omdat technologische ontwikkelingen op dit moment snel gaan is de beschrijving hiervan wel tijdsgebonden.

Digitale kennis, vaardigheden en attituden van politiemedewerkers in de basisteams
1. Kennis van internet, online communicatiemiddelen, platforms en sociale media;
2. Kennis van digitale tools en smartphones;
3. Bewustzijn van juridische en ethische kaders rond digitalisering;
4. Bewustzijn van het feit dat je door digitalisering als politieagent in een glazen kooi staat;
5. Leervermogen en continue nieuwsgierigheid;
6. Fouten durven maken en om hulp/uitleg durven vragen;
7. De attitude om online en offline te combineren in het werk;
8. Het kunnen verifiëren van de betrouwbaarheid van bronnen en informatie;
9. Digitale informatie kunnen vertalen naar politiepraktijken en vice versa;
10. Digitale sporen veilig kunnen stellen;
11. (Vak)kennis van fenomeen als (ver)koopfraude, sexting, ransomware, cyberstalking, misleiding en vervalsing door photoshop, deep fakes en identity theft;
12. (Vak)kennis en vaardigheden met betrekking tot digitaal bewijsmateriaal.

Tabel 5. Competenties digitaal vakmanschap (Politieonderwijsraad, 2020)

5.2 In welke mate beschikken de blauwe collega's van het Basisteam Haringvliet over digitaal vakmanschap?

Een antwoord op de vraag in welke mate blauwe collega's van het Basisteam Haringvliet beschikken over digitaal vakmanschap, wordt gegeven op basis van de literatuur en interviews. In tabel 3 zijn de competenties weergegeven welke aangehouden zijn tijdens de interviews. In paragraaf 4.2 werden de resultaten van deze interviews gepresenteerd. Wat opviel, is dat het kennis en vaardigheidsniveau over digitale aspecten in de functiegroep blauw laag is. Zo bleek kennis en vaardigheid over openbare bronnenonderzoek en digitaal bewijsmateriaal niet of zo goed als niet aanwezig te zijn. Ook bleek dat respondenten niet afwisten en gebruik maakten van de webapps van de politieacademie, de webapp LGI en de webapp H.U.I.B. Wel werd het beeld bevestigd dat men steeds vaker in aanraking komt met de digitale wereld en dat er vraag is naar (specialistische) kennis. Tussen de geïnterviewde doelgroepen werden verschillen waargenomen in kennis en vaardigheidsniveau. Respondenten die een opleiding op digitaal gebied gevolgd hebben bezaten meer kennis en vaardigheid. Ook voor respondenten met een recherche achtergrond of persoonlijke interesse voor digitaal ging dat op.

Uit de interviews werd niet duidelijk hoe het kennis en vaardigheidstekort tot stand kwam. Eén van de respondenten gaf aan dat het komt door een generatieverschil. Dit werd echter niet gedragen door een meerderheid van de respondenten. In navolging van het onderzoek van Jansen (2020) lijkt een kennis of vaardigheidstekort dus niet generatiegebonden. Wel is uit de interviews gebleken dat er in het Basisteam Haringvliet geen politiemedewerkers zijn aangesteld op digitaal gebied en dat digitaal geen onderdeel uitmaakt van de strategie. Daarnaast gaven de respondenten aan dat er weinig tot geen training of opleiding is op dit vakgebied.

Zes van de tien respondenten, zowel jong als oud, gaven aan open te staan om online en offline te combineren. Ook gaven zij aan daarover te willen leren. Deze resultaten komen overeen met het onderzoek van Ernst et al. (2019). Wel kwamen er enkele knelpunten naar voren. Zo zag een enkeling de noodzaak daar niet van in

of vond het meer werk voor de, al dan niet, aanwezige specialisten. Ook ervoeren de respondenten dat zij moeite hebben met het gebruik van de verschillende politiesystemen. Daarnaast worden er op het Basisteam weinig tot geen mogelijkheden geboden om te leren over digitale kennis en vaardigheden. Tot slot gaven acht respondenten aan op digitaal gebied, wanneer zij iets niet wisten, hulp te zoeken van een digitaal vaardige collega. Hieruit blijkt dat de aanwezigheid van digitaal ervaringsdeskundigen binnen een Basisteam belangrijk is.

Samengevat kan geconcludeerd worden dat verschillende oorzaken ten grondslag liggen aan het kennis- en vaardigheidstekort. Door het gebrek aan capaciteit heeft de noodhulp functie in het Basisteam de hoogste prioriteit. Politiemedewerkers van het Basisteam hebben daardoor weinig mogelijkheden en middelen om te werken aan projecten, taakaccenten en natuurlijk hun gebiedsgebonden politiewerk. Ook ontbreekt het aan digitaal bewustzijn in het managementteam, zijn er geen aangestelde digitaal vaardige collega's en maakt de digitale wereld geen onderdeel uit van de strategie. Deze drie oorzaken houden nauw verband met elkaar en er kan gesteld worden dat er sprake is van een vicieuze cirkel. Het ontbreken van het bewustzijn heeft als gevolg dat het onderwerp geen onderdeel uitmaakt van de strategie van het Basisteam Haringvliet. De afwezigheid van een strategie heeft als gevolg dat er in het Basisteam geen digitaal vaardige collega's zijn aangesteld. De kern van het probleem waarom digitaal vakmanschap verminderd aanwezig is ligt in het midden van deze vicieuze cirkel.

5.3 Op welke wijze kan het digitaal vakmanschap van blauwe collega's binnen het Basisteam Haringvliet versterkt worden?

Aan het einde van de vorige paragraaf werd weergeven wat de kern van het probleem is in het Basisteam Haringvliet. Deze beschrijving geeft richting aan de wijze waarop digitaal vakmanschap in het Basisteam versterkt kan worden. Dat dit geen eenvoudige opgave is, bleek uit de interviews met de experts. Experts gaven aan dat er onduidelijkheid heerst over wat een blauwe politie collega moet weten en kunnen op digitaal gebied. Welke kennis is generalistisch en welke is specialistisch? Een digitale kennisnorm in het LFNP waar men zich aan vast zou kunnen houden ontbreekt.

Daarnaast is uit dit onderzoek gebleken dat het bij de Nationale Politie ontbreekt aan een visie, koers en aanpak gericht op digitale competenties. Wel zijn er initiatieven genomen die daar op inspelen. De Eenheidsleiding Zeeland West-Brabant heeft in haar strategie benoemd dat op elk Basisteam een digitaal wijkagent moet komen. Echter, van een brede en fundamentele inbedding binnen de Nationale Politie is nog geen sprake.

Het benoemen van digitaal vakmanschap of de digitale wereld in de strategie van de Basisteams Markdal en Weerijs werd door de experts aangeduid als belangrijk. Dit uit zich in deze Basisteams het districtsplan, teamplan of in een portefeuille digitaal. Dit houdt nauw verband met de steun die nodig is voor de integratie. Experts gaven in de interviews aan dat dit voorwaarde is voor de integratie. Door opname van digitaal vakmanschap in de strategie draagt een teamleiding impliciet uit dat zij steun geeft aan het proces. Deze strategie wordt in het basisteam vervolgens uitgevoerd door aangestelde politiemedewerkers op digitaal gebied. In het Basisteam Markdal en Weerijs hanteert men een drieluik. Dit drieluik bestaat uit een thematisch leidinggevende, digitaal wijkagent en een internetrechercheur of senior digitaal. Het drieluik is verantwoordelijk voor ontwikkelen en uitvoeren van de strategie.

De experts gaven aan dat de inbreng van digitaal vaardige collega's cruciaal is. Zij kunnen, middels social influence, het digitaal vakmanschap versterken en de digitale transitie in een Basisteam stimuleren. Eén expert is daar daarover stellig: begin met een digitaal wijkagent. Uit onderzoek bleek dat de digitaal wijkagent door teamchefs veelal wordt ingezet om collega's te coachen, trainen en als middel om de digitale transitie te stimuleren (Kerstens, 2020; Landman, 2021).

Uit de interviews is gebleken dat experts het belangrijk vinden dat collega's uit blauw de mogelijkheid krijgen om good practices tot zich te kunnen nemen. Zo worden er binnen het Basisteam Weerijs en Markdal activiteiten georganiseerd waar politiemedewerkers kunnen participeren en leren. Dit speelt ook in op de manier waarop een politiemedewerker leert. De leerstijl bij de politie kan worden aangeduid als 'de kunst afkijken', 'al doende leren' of 'al doende denken' (Ruijters, 2006; Beerepoot, 2007; Sprenger, 2015).

Ook facilitering is volgens de experts belangrijk. Om trainingen te kunnen geven of om online onderzoek uit te kunnen voeren heb je nou eenmaal middelen nodig. Daar ontstaat wel een valkkuil of belemmering. Experts gaven aan dat het lastig is om gefaciliteerd te worden. Capaciteit of tijd werd ook als valkuil aangeduid door de experts. Het is bekend dat de Nationale Politie op dit moment te maken heeft met een capaciteitsprobleem. Er ontstaat dus een tweestrijd tussen aan de ene kant de beschikbare capaciteit en aan de andere kant innovatie.

Tot slot is gebleken dat de twee theoretische vertrekpunten in dit onderzoek gebruikt kunnen worden in een basisteam om de eigen situatie tegen het licht te houden. De competenties uit tabel 3 zijn volledig en kunnen gebruikt om erachter te komen in welke mate politiemedewerkers in een basisteam beschikken over digitaal vakmanschap (Politieonderwijsraad, 2020). Het model uit figuur 4 is in deze vorm bruikbaar en kan ingezet worden om digitaal vakmanschap te versterken in een basisteam. Uit het onderzoek komen aanwijzingen naar voren dat visie, strategie, leerstijl, facilitering en ondersteuning belangrijk zijn bij het versterken van digitaal vakmanschap. Echter zijn er ook verschillen waar te nemen. Zo is de leeftijd van politiemedewerkers en de beschikbare capaciteit wellicht minder doorslaggevend dan in het model wordt verondersteld. Hoewel het model in deze vorm te gebruiken is, ontstaat de

vraag of het niet overcompleet of te complex is om in een basisteam te gebruiken. In hoofdstuk 7 zal om deze reden een minder complexe verbetersuggestie worden gedaan die zich specifiek richt op een basisteam.

Nu de deelvragen beantwoord zijn zal als afsluiting een antwoord worden gegeven op de onderzoeksvraag.

"Op welke wijze kan het digitaal vakmanschap in het Basisteam Haringvliet versterkt worden?"

Het is evident dat digitalisering van invloed is op het gebiedsgebonden politiewerk. Het politiewerk in een wijk heeft niet meer alleen een fysieke wereld, maar ook een digitale wereld (Lane, 2018). Bijna iedere Nederlander – jongeren in het bijzonder – zijn actief in deze digitale wereld. Hierdoor ontstaan uitdagingen in het gebiedsgebonden politiewerk, ook in het basisteam Haringvliet. Een versterking kan volgens de respondenten behaald worden op verschillende manieren. Als eerste kan digitaal vakmanschap of de digitale wereld benoemd worden in de strategie, dit uit zich in het districtsplan, teamplan of in een portefeuille digitaal. Ten tweede kan de inbreng van digitaal vaardige collega's leiden tot een versterking. Zij kunnen, door social influence, het digitaal vakmanschap vergroten en de digitale transitie in een Basisteam stimuleren. Een voorbeeld daarvan is de inzet van een digitaal wijkagent. Uit onderzoek bleek dat de digitaal wijkagent door teamchefs vaak wordt ingezet om collega's te coachen, trainen en als middel om de digitale transitie te stimuleren (Kerstens, 2020; Landman, 2021). Ten derde kan de inzet van het drieluik leiden tot een versterking. Dit drieluik bestaat uit een thematisch leidinggevende, digitaal wijkagent en een internetrechercheur of senior digitaal. Het drieluik is verantwoordelijk voor ontwikkelen en uitvoeren van de strategie die valt onder de portefeuille digitaal. Hiermee werkt men vanuit verschillende lagen in het basisteam aan de versterking van digitaal vakmanschap. Tot slot kan digitaal vakmanschap versterkt worden door gebruik van de twee theoretische vertrekpunten in dit onderzoek. Tabel 3 en figuur 4 kunnen in een basisteam gebruikt worden om de eigen situatie tegen het licht te houden. Door deze schouw kunnen knelpunten aan het licht komen en kan men inzetten op een versterking van het digitaal vakmanschap in het basisteam.

6 Discussie

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het gehele proces omtrent dit onderzoek. Er worden specifieke fasen toegelicht waarin bepaalde beslissingen zijn genomen die een grote invloed hebben gehad op het verloop van dit proces en daarmee dusdanig van invloed zijn geweest op de resultaten van dit onderzoek. Dit hoofdstuk is geschreven vanuit het perspectief van de onderzoeker en is bedoeld voor de lezer als kritische kanttekening.

6.1 Slotbeschouwing

Dit onderzoek ging over het bepalen van wat digitaal vakmanschap precies is en hoe dit kan leiden tot een versterking van het gebiedsgebonden politiewerk. Uit het onderzoek is gebleken dat er in het Basisteam Haringvliet nog veel behaald kan worden door digitaal vakmanschap te versterken. Men kan leren van andere Basisteams als Markdal en Weerijs waar initiatieven worden genomen om het gebiedsgebonden politiewerk te innoveren. Ook zij lopen tegen knelpunten en uitdagingen aan bij het integreren van de digitale wereld in het Basisteam. Zo is het lastig om gefaciliteerd te worden en ontbreekt het soms simpelweg aan de capaciteit. Ondanks deze knelpunten kiezen zij er toch voor om de digitale wereld te integreren in het Basisteam. Deze keuze heeft de team- en eenheidsleiding daar gemaakt, omdat de digitalisering van de maatschappij en de uitdagingen die daaruit ontstaan niet weggaan. Sterker nog, zij hebben de verwachting dat dit komende jaren alleen maar toe zal gaan nemen.

Deze verwachting heb ik ook uitgesproken tijdens de presentatie die ik heb gegeven op het team. De reactie was bevestigend “dit is een trein die niet zal stoppen, de ontwikkelingen zullen blijven doorgaan”. Ondanks deze constatering ontstond een discussie over capaciteit. Het Basisteam Haringvliet komt op dit moment 35 FTE tekort en heeft een bezettingsgraad van 80%, kunnen we überhaupt wel inzetten op deze problematiek? De aanwezigen stelden dat hierdoor een toevoeging aan de huidige bezetting en thema’s niet haalbaar is. Dit ben ik met ze eens maar niet om de reden die zij schetsen. Ik vind dat dit niet kan omdat de kennis en vaardigheid om dit te integreren simpelweg niet aanwezig is in het Basisteam Haringvliet. De tegenvraag die ik dan ook gesteld heb is “wat is de bezettingsgraad van het Basisteam Markdal?”. De veronderstelling was dat zij ongetwijfeld meer capaciteit en ruimte hebben om de digitale wereld te integreren. Dit is echter niet zo, het Basisteam Markdal zit op een bezettingsgraad van 70%. Hierdoor ontstond toch enige vertwijfeling, want hoe kan het dat zij met minder capaciteit dit wel integreren en het Basisteam innoveren? Een antwoord op deze vraag werd wel gegeven: de eenheids- en teamleiding hebben een visie op dit vakgebied en handelen daar naar. De aanwezige OSA stelde ook dat hier een verantwoordelijkheid ligt voor de teamleiding: zij zullen een standpunt hierover moeten gaan innemen. Wanneer men blijft wachten ontstaat het risico dat het Basisteam overrompeld zal worden door de ontwikkelingen op digitaal gebied (“als dit nu al niet gebeurt?”). En toch zijn er juist nu kansen om een voorloper te worden in de Eenheid Rotterdam. De komende tijd wordt er veel personeel aangenomen om het tekort aan personeel op te lossen. De vraag die het Basisteam zichzelf de komende tijd moet gaan stellen is: wat kunnen we wel gaan doen? De aanname van bijvoorbeeld een digitaal wijkagent zou een mooi startpunt zijn om te beginnen met de integratie in het Basisteam Haringvliet. Van de bovenstaande discussie en van de feedback die werd gegeven door de aanwezigen heb ik aantekeningen gemaakt. Deze feedback is vervolgens gebruikt om het onderzoek tegen het licht.

Tot slot wil ik graag reflecteren op het uitgevoerde onderzoek. Ik zal onderstaand reflecteren op twee punten. Als eerste wil ik reflecteren op het onderwerp. Tijdens de integratie fase van mijn opleiding heb ik enkele artikelen geschreven over de digitale wereld en het politiewerk. Toen wist ik eigenlijk al dat ik mijn afstudeeronderzoek wilde gaan schrijven over dit onderwerp. Terugkijkend vraag ik me af of ik mijzelf niet te veel heb vastgebonden op één onderwerp. Overigens denk ik dit niet, omdat het een vakgebied is waar ik mijzelf persoonlijk voor interesseer. Wel liep ik tegen het feit aan dat het een nieuw onderwerp is. Een overgroot deel van de uitgebrachte onderzoeken zijn van de laatste twee jaar. Van een breed literair spectrum als bij ondermijning is geen sprake. In het begin van het onderzoek vond ik het daardoor lastig om concreet te zijn en bleef ik meer in het abstracte. Naarmate het onderzoek vorderde, merkte ik dat ik daar meer feeling voor kreeg.

Ten tweede wil ik reflecteren op mijn rol als onderzoeker. Ik werk al vier jaar in het Basisteam Haringvliet, de meeste respondenten ken ik goed. Tijdens de interviews heb ik de respondenten gevraagd naar hun kennis- en vaardigheidsniveau op digitaal gebied. Dit kan best confronterend zijn waardoor de kans ontstaat dat zij sociaalwenselijke antwoorden geven. Het feit dat ik onderdeel uitmaak van het team vergroot deze kans verder. Het is dan ook een kritische kanttekening die ik plaats bij het onderzoek en de gebruikte methode. Door aan te geven dat de interviews anoniem werden verwerkt is geprobeerd om sociaalwenselijke antwoorden te voorkomen. Ook werd aangegeven wat precies de doelstelling was en dat er geen goede of foute antwoorden waren. Daarnaast wil ik een kritische kanttekening plaatsen bij het aantal Basisteams waar ik met specialisten heb gesproken. De keuze is gevallen op twee Basisteams in de Eenheid Zeeland West-Brabant. Reflecterend op deze keuze had ik voor de breedte van mijn onderzoek had het beter geweest om daar nog een derde Basisteam uit een andere Eenheid aan toe te voegen. In de Eenheid Noord-Holland vinden op dit moment bijvoorbeeld ook veel innovaties plaats gericht op

de digitale wereld. Dit had een aanvulling kunnen zijn op de good practices welke zijn opgehaald in de Basisteams Markdal en Weerijs.

Ik wil deze beschouwing graag afsluiten met een positieve noot. Onderzoek doen tijdens de corona crisis was soms lastig. Politiemedewerkers werden ziek, politiebureaus waren gesloten en er waren moeilijke maatschappelijke omstandigheden. De veerkracht en weerbaarheid die ik binnen het Basisteam Haringvliet, Weerijs en Markdal heb gezien was inspirerend, daar mogen we best trots op zijn.

6.2 Vervolgonderzoek

Op basis van dit onderzoek kunnen drie aanbevelingen worden geformuleerd voor vervolgonderzoek.

Ten eerste is vervolgonderzoek nodig naar het concept van een basisteam in een gedigitaliseerde samenleving. Uit de gehouden interviews blijkt dat in de Eenheid Zeeland West-Brabant vanuit de strategie ingezet wordt op de integratie van dit concept in de Basisteams. In de Eenheid Rotterdam is daar vooralsnog geen sprake van. Onderzoek naar een concept is nodig om de digitale wereld binnen Basisteams van Eenheid Rotterdam te integreren. Dit concept kan dan ook worden geïntegreerd in het Basisteam Haringvliet. Een vraag die daarbij ontstaat is bijvoorbeeld: op welke wijze kan de gedigitaliseerde samenleving worden geïntegreerd in de Basisteams van de Eenheid Rotterdam?

Ten tweede is vervolgonderzoek nodig naar lifelong learning in het Basisteam Haringvliet. Hoe kan het constant, zichzelf, laten ontwikkelen van medewerkers binnen het Basisteam Haringvliet worden geïntegreerd? Daarbij dient rekening te worden gehouden wat effectief, efficiënt en duurzaam is. Specifiek dient er aandacht te zijn voor een eventueel generatieverschil. Verschillende generaties leren nou eenmaal op verschillende manieren. Hoewel de respondenten verdeeld waren of dit echt de oorzaak is van een kennis- vaardigheidstekort, gaven zij wel eenduidig aan dat het van invloed is op de manier van leren.

Tot slot is vervolgonderzoek nodig naar één van de twee theoretische vertrekpunten. Het model van Kerstens (2020) komt grotendeels overeen met de bevindingen uit dit onderzoek, toch zijn er ook verschillen waar te nemen. Zo is de leeftijd van politiemedewerkers en de beschikbare capaciteit wellicht minder doorslaggevend dan er wordt verondersteld. Hoewel het model bruikbaar is in zijn huidige vorm ontstaat de vraag of dat het niet te complex is voor het specifieke gebruik in een basisteam. Vervolgonderzoek naar de indicaties en de verbetersuggestie in hoofdstuk 7 zijn nodig om dit uit te wijzen.

7 Aanbevelingen

Op basis van dit onderzoek kunnen enkele aanbevelingen worden gedaan voor het Basisteam Haringvliet. In dit hoofdstuk zullen deze aanbevelingen worden besproken.

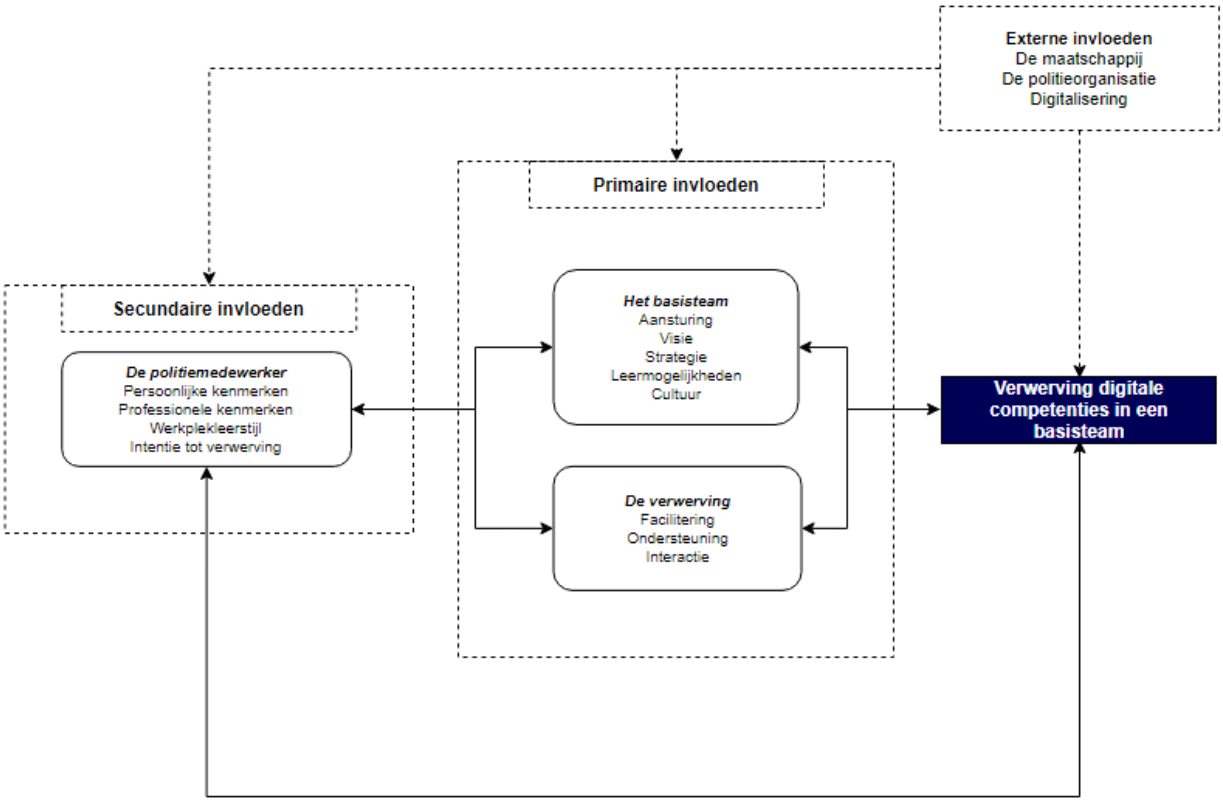
Ten eerste wordt aanbevolen om een visie, strategie en aanpak te ontwikkelen om digitaal vakmanschap te versterken in het Basisteam Haringvliet. Uit dit onderzoek is gebleken dat digitaal vakmanschap op dit moment nog niet benoemd is in de strategie van het Basisteam Haringvliet. In het Basisteam Markdal en Weerijs zet men dit weg door het onderwerp te prioriteren in het teamplan of het districtsplan. De experts van deze basisteams gaven aan dat dit cruciaal is. Indien dit niet gedaan wordt heeft het versterken van digitaal vakmanschap in het basisteam een kleine kans van slagen. Wil het Basisteam Haringvliet zich gaan richten op een versterking van digitaal vakmanschap dan zal het onderwerp dus geprioriteerd moeten worden in de strategie. Daarin worden twee cruciale vragen beantwoord: wat gaan we op digitaal gebied doen en hoe gaan we dit doen?

Ten tweede wordt aanbevolen om digitaal vaardige collega's in het Basisteam Haringvliet te brengen. Uit het onderzoek is gebleken dat er in het Basisteam Haringvliet op dit moment geen aangestelde digitale politiemedewerkers zijn. Ook zijn er geen politiemedewerkers in het Basisteam Haringvliet die dit als taakaccent hebben. In het Basisteam Markdal en Weerijs is er wel voor gekozen om politiemedewerkers aan te stellen op digitaal gebied. Voorbeelden van functies die voorkomen in deze twee basisteams zijn: operationeel specialist digitaal, digitaal wijkagent of internetrechercheur. Naast deze aangestelde functies zijn er in het basisteams ook politiemedewerkers die digitaal als taakaccent hebben. De inbreng van deze functies en taakaccenten kunnen het digitaal vakmanschap in het Basisteam Haringvliet versterken.

Ten derde wordt aanbevolen om het drieluik te hanteren. Het drieluik is een samenspel tussen een thematisch leidinggevende, digitaal wijkagent en een internetrechercheur. De Basisteams Markdal en Weerijs werken volgens dit model en zijn positief over het samenspel. Omdat in het Basisteam Haringvliet geen aangestelde digitale politiemedewerkers zijn kan dit drieluik als inspiratie gebruikt worden bij het opzetten van een digitale portefeuille. In figuur 6 zijn twee voorbeelden weergegeven van het drieluik:

Figuur 6. Twee voorbeelden van het drieluik van digitaal georiënteerde functies en rollen in een basisteam

Tot slot wordt het Basisteam Haringvliet aanbevolen om tijdens het versterken van digitaal vakmanschap gebruik te blijven maken van het model in figuur 7. Ook andere basisteams kunnen dit model gebruiken om de eigen situatie tegen het licht te houden. Het model is gebaseerd op het model van Kerstens (2020) en richt zich specifiek op het verwerven van digitale competenties in een basisteam. In het model is er aandacht voor primaire invloeden als visie, strategie en facilitering. Uit dit onderzoek is gebleken dat deze invloeden er bij het versterken van digitaal vakmanschap toe doen. Ook is er aandacht voor secundaire invloeden als persoonlijke en professionele kenmerken. In tegenstelling tot het model van Kerstens zijn deze volgens dit onderzoek minder doorslaggevend. Om deze reden is ook de politieorganisatie geplaatst onder externe invloeden. Beleid en veranderingen die op landelijk niveau worden vastgesteld hebben veel tijd nodig voordat deze doorsijpelen in de basisteams.



Figuur 7. Raamwerk verwerving van digitale competenties in een basisteam

Literatuurlijst

Adang, O. (2013). *Er is geen feest. De overheidsreactie op Project X Haren.* Apeldoorn: Commissie 'project X' Haren.

Baarda. (2018). *Basisboek kwalitatief onderzoek.* Groningen: Noordhoff Uitgevers.

Baneke, I. (2020, Maart 27). *Politie: 'Coronacriminaliteit' rukt op, net als spanningen in de buurt*. Opgehaald van Trouw: https://www.trouw.nl/nieuws/politie-coronacriminaliteit-rukt-op-net-als-spanningen-in-de-buurt~b60e27a5/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.nl%2F

Beerepoot, e. (2007). *Adrenaline en reflectie. Hoe leren politiemensen op de werkplek?* Apeldoorn: Politieacademie.

CBS. (2019, September 11). *Cybersecuritymonitor 2019.* Opgehaald van CBS.nl: https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2019/37/cybersecuritymonitor-2019.pdf

CBS. (2019, Maart 2). *Veiligheidsmonitor 2019.* Opgehaald van cbs.nl: https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2020/10/veiligheidsmonitor-2019.pdf

Davis, F. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly (13,3)*, 319-340.

De Ree, H. (2020, Augustus 20). *Vertrekkend politiebaas Ekelmans: 'We moeten haast maken bij de cybercrime-aanpak. Het tempo ligt te laag'*. Opgehaald van bndestem.nl: https://www.bndestem.nl/breda/vertrekkend-politiebaas-ekelmans-we-moeten-haast-maken-bij-de-cybercrime-aanpak-het-tempo-ligt-te-laag~a59f9c2a/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.nl%2F

De Vries, H., & Henssen, M. (2018). Podum voor goed politiewerk. *Het Tijdschrift voor de Politie*, 6-10.

Doornbos, A. J. (2006). *Work-related learning at the Dutch police force.* Nijmegen: Radboud University.

Doornbos, A., Simons, R., & Denessen, E. (2008). *Relations between characteristics of workplace practices and types of informal work-related learning: A survey study among Dutch Police.* Opgehaald van Researchgate: https://www.researchgate.net/journal/Human-Resource-Development-Quarterly-1532-1096

Dros, O. (2021, Maart 11). *Politie gaat mee in digitalisering*. Opgehaald van Intranet Politie: https://intranet.politie.local/nieuws/0000/2021/maart/10/de-politie-gaat-mee-in-digitalisering-en-robotisering.html

Edison, S. &. (2012). Measuring attitudes towards general technology: Antecedents, hypotheses, and scale development. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, 12(2), 137-156.

Ernst et al. (2019). *Leren technisch innoveren: 'De techniek is niet zo spannend'.* Apeldoorn: Politieacademie.

Ferwerda, H., & Landman, W. (2021). *Wat nemen we mee? Blauwe vakontwikkeling in de basisteams tijdens COVID-19 en lessen voor de toekomst.* Arnhem: Politie Nederland.

Grapperhaus, F. (2020, Juni 29). *Kamerbrief over voortgang integrale aanpak van cybercrime.* Opgehaald van Rijksoverheid.nl: https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2020/06/29/tk-voortgang-integrale-aanpak-van-cybercrime/tk-voortgang-integrale-aanpak-van-cybercrime.pdf

Hersman, M. G. (2020). *Process-flow Basisteams van overmorgen.* Apeldoorn: Portefeuille GGP.

Inspectie Justitie en Veiligheid. (2017). *Modernisering van de gebiedsgebonden politiezorg. Afsluitend onderzoek naar de vorming van de Nationale Politie.* Den Haag: Inspectie Justitie en Veiligheid.

Jansen, J. V. (2020). *Level-Up! .* Leeuwaarden: NHL Stenden.

Kerstens, J. (2020). *Werken in Wijk en Web: naar toekomstbestendig Gebiedsgebonden Politiewerk.* Leeuwarden: NHL Stenden Hogeschool.

Koops, E. (2014). *Cybercriminaliteit.* Tilburg: Universiteit van Tilburg. Opgehaald van https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/1579089/Koops_Cybercrime_2014def.pdf

Lakerveld et al. (2017). *Maatschappelijke ontwikkelingen en hun implicaties voor Gebiedsgebonden Politiewerk.* Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatie Centrum.

Lakerveld, J. v. (2018). *Visies op de politiefunctie.* Leiden: Universiteit Leiden.

Landman, W. B. (2021). *Pionieren in gebiedsgebonden politiewerk.* Amersfoort: Politie Nederland / TwynstraGudde.

Lane, J. (2018). *The Digital Street.* Oxford: Oxford University.

Legner, e. a. (2017). *Digitalization: Opportunity and Challenge for the Business and Information Systems Engineering Community.* Wiesbaden: Springer Gabler.

Martens, Y. B. (2020). *Sectorplan incl. teamplannen 2021.* Tilburg: Nationale Politie.

Meershoek, G. K. (2017). Kennis voor politiewerk: een blik vanuit het recente verleden. *Informatiegestuurd politiewerk in de prakijk*, 37-48.

Meij, P., Muller, W., Beers, P., Aangenendt, M., & Boersma, T. (2020). *Koersnotitie Blik op politiewerk.* Tilburg: Nationale Politie.

Nap, J. (2012). *Vragen naar goed politiewerk: belangstellend ontwikkelen van de alledaagse praktijk. Een proeve van normatieve professionalisering.* Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.

Nationale Politie. (2012). *Inrichtingsplan Nationale Politie.* Den Haag: Ministerie van Justitie en Veiligheid.

Nationale Politie. (2020). *Position paper: de politie van morgen en overmorgen.* Apeldoorn: Nationale Politie.

Nationale Politie. (2021, Juli 26). *Functieprofielen LFNP*. Opgehaald van Politie Intern: http://vatasw4315.swh04.local/LFNP/
Nationale Politie, . (2020, September 15). *Begroting en beheerplan Nationale Politie.* Opgehaald van Rijksoverheid: https://www.rijksoverheid.nl/documenten/begrotingen/2020/09/15/begroting-nationale-politie-2021
NOS. (2020, Oktober 12). *Fraude met WhatsApp stijgt fors, vier keer zoveel meldingen als in 2019*. Opgehaald van NOS: https://nos.nl/artikel/2351982-fraude-met-whatsapp-stijgt-fors-vier-keer-zoveel-meldingen-als-in-2019.html
Politie, N. (2013). *Handboek Vakgebied GGP LFNP.* Utrecht: Nationale Politie.
Politie, N. (2020). *Politie in verbinding.* Den Haag: Nationale Politie.
Politieacademie. (2021, Maart 30). *Good practices*. Opgehaald van Politieacademie: https://thesaurus.politieacademie.nl/Thesaurus/Term/4913
Politieonderwijsraad. (2020). *Let's get digital! Een solide basis voor een digitaalvaardige politie.* Den Haag: Politieonderwijsraad.
Rosman, C. (2019, Juni 19). *Wie zijn de onderzoekers van bellingcat*. Opgehaald van AD.nl: https://www.ad.nl/buitenland/wie-zijn-de-onderzoekers-van-bellingcat~aa41ed00/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.nl%2F
RTL Nieuws. (2021, Mei 25). *NAC-supporter overleden die tijdens rellen gereanimeerd werd*. Opgehaald van rtlnieuws.nl: https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5232893/nac-supporter-die-onwel-werd-bij-rellen-bij-stadion-overleden
Ruijters, M. (2006). *Liefde voor leren: diversiteit van leren in en om organisaties.* Deventer: Kluwer.
Schenk, H. (2020, Oktober 30). *Weerijs beste politieteam van Nederland*. Opgehaald van bndestem.nl: https://www.bndestem.nl/etten-leur/weerijs-beste-politieteam-van-nederland~a1bf6807/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.nl%2F
Scholtens, A. (2015). *De operationele politie briefing onderzocht (2).* Den Haag: Sdu uitgevers.
Sprenger, C. (2015). *Doen is de beste maneir van denken.* Apeldoorn: Politieacademie.
Stol, W. (2018). Politiewerk is ...werken in een digitale samenleving. *het Tijdschrift voor de Politie*, 22-25.
Szwejczewski, M. (2015). *Best Practice.* New Jersey: John Wiley & Sons, Ltd.
Teitsma, T. (2021, Maart 24). *Politiebureau Spijkenisse krijgt speciale cybercrime-desk: 'Oplichters zijn zeer geraffineerd via Whatsapp'.* Opgehaald van Algemeen Dagblad: https://www.ad.nl/voorne-putten/politiebureau-spijkenisse-krijgt-speciale-cybercrime-desk-oplichters-zijn-zeer-geraffineerd-via-whatsapp~aa14300c/
Van der Torre. (2015). *De lokale positie van de nationale politie. Een eerste verkenning.* Apeldoorn: Politieacademie.
Van der Torre, E. V. (2017). *De lokale betekenis van basisteams. Over het werk van geüniformeerde agenten en het gebrek aan rechercheurs.* Apeldoorn: Politieacademie.
Van Eeuwijk, B. (2014). *Blauw Vakmanschap: visie, methode en samenhang.* Apeldoorn: Politieacademie.
Van Laar, E. v. (2017). *The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review.* Enschede: University of Twente.
Van Steden, A. K. (2021). *De kracht van het gebiedsgebonden politiewerk.* Amsterdam: Politie Nederland.
Verhoeven, N. (2018). *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom.
Voskuil, K. (2020, Februari 11). *'Voorkomen dat nieuwe taghi's opgroeien'*. Opgehaald van AD: https://www.ad.nl: https://www.ad.nl/binnenland/politie-bezorgd-om-criminaliteit-onder-jongeren-voorkomen-dat-nieuwe-taghi-s-opgroeien~a6de1dc3/
Welten, B. (2005). *Politie in ontwikkeling.* Den Haag: NPI.
Zorginstituut, N. (2018, December 31). *Good Practices in de Langdurige Zorg*. Opgehaald van Zorginstituut Nederland: https://www.zorginstituutnederland.nl/publicaties/publicatie/2018/12/31/good-practices-in-de-langdurige-zorg
Zuurveen, R. D. (2015). *Herkennen en veiligstellen van digitale apparatuur.* Leeuwarden: Lectoraat Cybersafety.

Bijlagen

Bijlage I: Interview schema Basisteam Haringvliet

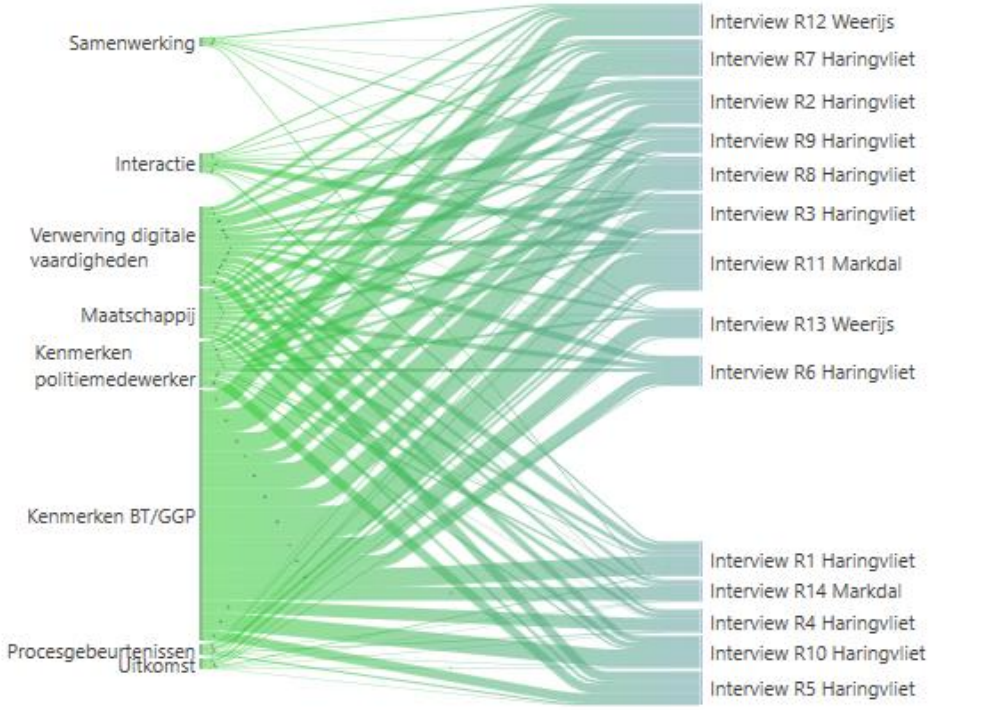
Functiegroep: **Datum:** **Tijdstip:**	
Introductie: Introductie van het onderwerp, doel van het interview, aanpak, anonimiteit en tijdsduur.	
Topic	**Voorbeeldvragen**
Kennis van internet, online communicatiemiddelen, platforms en sociale media. Kennis van digitale tools en smartphones. Bewustzijn van juridische en ethische kaders rond digitalisering. Bewustzijn van het feit dat je door digitalisering als politieagent in een glazen kooi staat. Leervermogen en continue nieuwsgierigheid. Fouten durven maken en om hulp/uitleg durven vragen. De attitude om online en offline te combineren in het werk. Het kunnen verifiëren van de betrouwbaarheid van bronnen en informatie. Digitale informatie kunnen vertalen naar politiepraktijken en vice versa. Digitale sporen veilig kunnen stellen. (Vak)kennis van fenomeen als (ver)koopfraude, sexting, ransomware, cyberstalking, misleiding en vervalsing door photoshop, deep fakes en identity theft. (Vak)kennis en vaardigheden met betrekking tot digitaal bewijsmateriaal.	In hoeverre bent u bekend met cybercrime of digitale criminaliteit? In hoeverre komt u tijdens uw gebiedsgebonden politiewerk in aanraking daarmee? In hoeverre bent u bekend met de basisstappen voor het optreden op een PD met digitale sporen? (Check bevoegdheid, zet wifi en bluetooth uit, wees alert op afluisteren, maak foto's et cetera)? Bent u bekend met de app 'Digitale PD' en gebruikt u deze? In hoeverre bent u bekend met (nieuwe) gegevensdragers en kunt u die veilig in beslag nemen? (Voorbeelden: smartphone, smartwatch, router) In hoeverre maakt u tijdens uw werk gebruik van sociale media? Op welke wijze wordt u vanuit het Basisteam ondersteund bij digitaal werken? Hoe leert u om te gaan met nieuwe digitale tools en werkwijzen? Staat u open om online en offline te combineren in het werk? (Ja -> waarom) In hoeverre vergaart u, voor de uitvoering van uw gebiedsgebonden politiewerk, online informatie? Bent u bekend en maakt u gebruik van een anonimiseringstool? (IRN) In hoeverre bent u bekend met relevante gegevensbronnen en bevoegdheden? In hoeverre maakt u gebruik van digitale middelen of tools? Vindt u dat dit bijdraagt aan de uitvoering van het gebiedsgebonden politiewerk? Indien ja: waarom vindt u dat dit bijdraagt aan de uitvoering van uw werk? (Ook toepassen bij andere vragen) Waar loopt u tegenaan bij het gebruik van deze middelen? Stel U loopt ergens tegenaan: Durft U om hulp en uitleg te vragen? (Fouten maken) Wat mist u binnen het Basisteam Haringvliet aangaande digitaal vakmanschap/ competenties/ werken? Op welke wijze kan het digitaal vakmanschap binnen het Basisteam Haringvliet versterkt worden?

Bijlage II: Interview schema Basisteam Weerijs en Markdal

Functiegroep: **Datum:** **Tijdstip:**	
Introductie: Introductie van het onderwerp, doel van het interview, aanpak, anonimiteit en tijdsduur.	
Topic	**Voorbeeldvragen**
Voortkomend uit TK: *Kenmerken van het GGP/basisteams* *Kenmerken politiemedewerker* *Interactie* *Facilitering, ondersteuning en tijd* *Digitalisering*	
Visie (strategie)	Wat is de visie/ strategie op digitaal vakmanschap/ competenties in uw basisteam? Hoe geeft u die visie weer? Waarom kiest u voor deze visie? Hoe schetst u de toekomst aangaande digitale aspecten van het politiewerk?
Integreren	Op welke wijze is de digitale wereld geïntegreerd in uw basisteam? Welke knelpunten bent u tegenaan gelopen?
Sturen	In hoeverre stuurt op digitaal vakmanschap? Op welke wijze stuurt u?
Good practices	Op welke wijze versterkt u digitaal vakmanschap in uw basisteam? Welke lessen zou u mee willen geven voor het Basisteam Haringvliet? Waarom zou u deze lessen mee willen geven? Welke voorbeelden heeft u daarvan? (‘goed voorbeeld doet goed volgen’) Welke knelpunten bent u tegenaan gelopen?

Bijlage III: Coderingstabel

	1: R1	2: R2	3: R3	4: R4	5: R5	6: R6	7: R7	8: R8	9: R11	10: R12	11: R13	13: R14	14: R9	15: R10	Totals
Interactie	4	2	3	1		1	2	2	12	3	2		1		33
Kenmerken BT/GGP	33	32	30	22	17	22	41	44	54	31	31	23	21	30	431
Kenmerken politiemed...	2	10	8	1	16	6	5	3	6	6	5	4	4	3	79
Maatschappij	7	12	8	7	5	9	7	1	6	4	2	1	6	9	84
Procesgebeurtenissen		1	2	2	3				6		1	1	2	1	19
Samenwerking		1					1	3	1	3	2	2	1		14
Uitkomst	2			1	1	2		2	5		2	1		1	17
Verwerving digitale vaa...	12	19	10	6	16	12	7	4	9	8	6	6	10	11	136
Totals	60	77	61	40	58	52	63	59	99	55	51	38	45	55	813



Toelichting: Op de X-as van de eerste tabel zijn de groep codes te zien. Alle labels die gehangen zijn aan tekstfragmenten van de interviews zijn geplaatst onder deze groep codes. Op de Y-as ziet men het de interviews welke genummerd zijn van één tot vijftien. De tabel geeft weer hoe vaak een groep codes (en dus labels) voortkomen in een interview.

Bijlage IV: Word Cloud