

AMSTERDAM-AMSTELLAND

AA

Onderzoek

Academie Politie Amsterdam-Amstelland

November 2012

Inhoudsopgave

Inleiding	3	
Methodes	4	
1. Wat zijn de leerdoelen van de training SDR?		4
2. Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?		4
3. Passen de deelnemers van de training SDR het geleerde toe in de werkpraktijk?		5
4. Zijn na de training SDR transferbevorderende maatregelen genomen?		6
5. Wat zijn de doelstellingen van de training SDR?		7
6. Zijn de doelstellingen van de training SDR behaald?		7
Resultaat	9	
1. Wat zijn de leerdoelen van de training SDR?		9
2. Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?		9
3. Passen de deelnemers van de training SDR het geleerde toe in de werkpraktijk?		15
4. Zijn na de training SDR transferbevorderende maatregelen genomen?		20
5. Wat zijn de doelstellingen van de training SDR?		23
6. Zijn de doelstellingen van de training SDR behaald?		23
Conclusie	25	
Bijlage 1	27	

Inleiding

In april en mei 2012 is op initiatief van het Programmamanagement Divers Samenleven & Samenwerken (DS&S) van de regiopolitie Amsterdam-Amstelland de training Search Detect React (SDR) als pilot aangeboden aan medewerkers van de politiewijkteams August Allebéplein en Remmerdenplein. De training is verzorgd door de

Tijdens de training SDR leren de deelnemers hoe ze in een vroegtijdig stadium afwijkend gedrag kunnen signaleren en benoemen en hoe ze naar aanleiding daarvan proactief kunnen reageren zodat verstoringen van de openbare orde en crimineel gedrag voorkomen wordt. Volgens de aanbieders voorkomt handelen op basis van afwijkend gedrag zogenaamde ethnic profiling en discriminatie. Vooral deze laatstgenoemde aspecten waren belangrijke redenen voor het Programmamanagement DS&S om de training te initiëren.

Het doel van dit onderzoek is om de aanbieder van de training SDR informatie te verschaffen over het rendement ervan door bij de deelnemers van de training en andere betrokkenen te onderzoeken of de voor de training SDR gestelde leerdoelen behaald zijn, in hoeverre het geleerde in de werksituatie wordt toegepast en of er voorzien is in de doelstellingen.

Om in de onderzoeksdoelstelling te voorzien zijn de volgende deelvragen bepaald:

1. Wat zijn de leerdoelen van de training SDR?
2. Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?
3. Passen de deelnemers van de training SDR het geleerde toe in de werkpraktijk?
4. Zijn na de training SDR transferbevorderende maatregelen genomen?
5. Wat zijn de doelstellingen¹ van de training SDR?
6. Zijn de doelstellingen van de training SDR behaald?

De deelvragen worden nader toegelicht en uitgewerkt in het volgende hoofdstuk, de zogenaamde methodeparagraaf. Hierin wordt ook uiteengezet hoe dit onderzoek wordt opgezet. De resultaten en de conclusies worden in de daarop volgende hoofdstukken beschreven.

¹ Het onderscheid tussen 'leerdoelen' en 'doelstelling' wordt in de methodeparagraaf beschreven.

Methode

1. Wat zijn de leerdoelen van de training SDR?

De leerdoelen van de training SDR worden op verschillende plaatsen in de offerte, die voorafgaande aan de training door medewerkers van de [] is opgemaakt, beschreven. Ook in het lesprogramma worden de leerdoelen benoemd. Zowel in de offerte als in het lesprogramma worden dezelfde leerdoelen anders verwoord en zijn er soms nuanceverschillen. Alle genoemde leerdoelen zijn daarom geïnventariseerd. De inventarisatie is als Bijlage 1 bijgevoegd. Naar aanleiding daarvan zijn de leerdoelen als volgt gedefinieerd:

1. Na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en -vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (*search*);
2. Na de training SDR kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (*detect*);
3. Na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (*react*);
4. Na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (*omgang informatie*);
5. Na de training SDR kan de deelnemer de SDR methode toepassen in andere omgevingen en situaties (*transfer*).

2. Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?

Direct na afloop van de training SDR wordt deze door de trainers van [] geëvalueerd. Dit wordt gedaan door de deelnemers te verzoeken een vragenlijst in te vullen, waarop zij kunnen aangeven hoe tevreden zij zijn over de training. De vragen hebben betrekking op de organisatie en de inhoud van de training en op de trainers. Daarnaast wordt onder andere gevraagd of zij in staat zijn om SDR in de werkpraktijk toe te passen en of zij het een waardevolle toevoeging op hun dagelijks werk vinden.

Van de 40 deelnemers van het wijkteam Remmerdenplein hebben er 33 direct na afloop van de training SDR een vragenlijst ingevuld. Zij geven daarin aan zeer tevreden te zijn over de organisatie en inhoud van de training, vinden het een waardevolle toevoeging op hun dagelijkse werk en achten zich op dat moment zeer wel in staat SDR in de werkpraktijk toe te passen. Uit dit evaluatieonderzoek blijkt echter niet of de genoemde leerdoelen ook daadwerkelijk behaald zijn.

Operationaliseren

Om te onderzoeken of de leerdoelen behaald zijn wordt ongeveer vier maanden na afloop een aanvullend onderzoek gedaan. Hiervoor worden de leerdoelen één tot en met vier gespecificeerd in kennis- en gedragsaspecten. Onderzocht wordt of de deelnemers vier maanden na afloop van de training SDR nog steeds van mening zijn dat het geleerde toepasbaar is in de werkpraktijk en in hoeverre zij zich zelf daartoe ook in staat achten.

Om de aspecten te specificeren wordt in het door [] aangeleverde lesprogramma bekeken welke lesstof voorziet in de specifieke kennis en/of vaardigheden die behoort bij het desbetreffende leerdoel. De voor het leerdoel relevante aspecten uit de lesstof worden geoperationaliseerd, wat leidt tot stellingen waarvan de deelnemers kunnen aangeven of zij het er wel of niet mee eens zijn.

Meten

Voor alle vier de leerdoelen zijn een aantal aspecten bepaald, die hebben geleid tot stellingen. De stellingen zijn opgenomen in een monitor. Alle deelnemers van de training SDR worden in de gelegenheid gesteld de monitor in te vullen. Van elke stelling wordt aan hen gevraagd in hoeverre zij het er mee eens zijn. Zij kunnen dit aangeven op een schaal die loopt van de waarde "1" (helemaal mee oneens) tot en met de waarde "5" (helemaal mee eens). Een voorbeeld van stellingen die betrekking hebben op beide vragen zijn: "Ik kan met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze rapporteren" en "Ik vind de SDR-2 classificatie om op eenduidige wijze te rapporteren goed toepasbaar in de werkpraktijk".

Ook worden de deelnemers gevraagd voor beide vragen de training SDR in zijn geheel te waarderen met een rapportcijfer "1" (zeer slecht) tot "10" (uitstekend).

Procedure

Ongeveer vijf maanden na afloop van de training SDR wordt de monitor aangeboden aan de deelnemers van de pilot. Het betreft twee groepen van twintig deelnemers van het politiewijkteam Remmerdenplein, die in mei 2012 de training hebben aangeboden. Verder gaat het om één groep van twintig deelnemers van het wijkteam August Allebéplein, die in april 2012 de training heeft gevolgd. Alle deelnemers worden verzocht begin oktober 2012 de monitor in te vullen.

Het betreft hier een zogenaamde zelf-evaluatie, waarbij de respondenten geacht worden zichzelf te beoordelen. Voordat de monitor wordt uitgezet wordt een concept besproken met van elke groep twee deelnemers. Naar aanleiding van de bevindingen hiervan wordt de definitieve monitor samengesteld en verspreid.

Analyse

Van elke stelling wordt voor beide vragen ('in staat toe te passen' en 'toepasbaar in de werkpraktijk') en de gemiddelde score berekend. Ook wordt voor elk leerdoel voor beide vragen de gemiddelde somscore bepaald. Met behulp van Cronbach's alfa wordt berekend of de interne consistentie hoog genoeg is om de optellingen te rechtvaardigen.

Als het gebruik van somschalen gerechtvaardigd is, wordt voor beide vragen met behulp van een lineaire regressieanalyse onderzocht wat de voorspellende waarden zijn van de verschillende leerdoelen voor de totale waardering van de training SDR.

De resultaten worden voor elk wijkteam afzonderlijk gepresenteerd.

3. Passen de deelnemers van de training SDR het geleerde toe in de werkpraktijk?

Uit het evaluatieonderzoek dat direct na de training door de trainers van SDR Academy Nederland BV is uitgevoerd blijkt dat de deelnemers zich op dat moment zeer wel in staat achten SDR in de werkpraktijk toe te passen. Om dit te onderzoeken wordt bekeken of het geleerde ook daadwerkelijk wordt toegepast in de werkpraktijk, dus of de gewenste gedragsverandering ook plaats vindt.

Operationaliseren

Om te onderzoeken of de deelnemers van de training SDR het geleerde toepassen in de werkpraktijk wordt ook ongeveer vijf maanden na afloop een aanvullend onderzoek gedaan. Hierbij worden de leerdoelen op dezelfde wijze geoperationaliseerd als beschreven bij de onderzoeksvraag "Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?".

Meten

Om de toepassing van het geleerde in de werkpraktijk te bepalen wordt bij elk aspect aan de twee bovengenoemde vragen een derde toegevoegd, en wel of het geleerde de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast is in de werkpraktijk. Om de transfer van de lesstof op de middellange termijn te onderzoeken, is gekozen te vragen naar de ervaringen van de afgelopen twee maanden en die van de periode direct na de training niet in het onderzoek te betrekken. Op elke stelling kan de respondent ontkennend of bevestigend antwoorden. Bij een ontkennend antwoord wordt de respondent verzocht aan te geven waarom dit

niet gebeurd is, waarbij naast vrije ruimte ook enkele antwoordsuggesties geboden worden, bijvoorbeeld: "De situatie was er niet naar". Een voorbeeld van een stelling is: "Ik heb de SDR dreigingsschaal om gedrag te classificeren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk".

Procedure

De procedure is dezelfde zoals beschreven bij de onderzoeksvraag "Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?".

Analyse

Van elk aspect wordt bepaald hoeveel respondenten het wel of niet in de werkpraktijk hebben toegepast. Daarnaast wordt de opgegeven redenen waarom bepaalde aspecten niet zijn toegepast geïnventariseerd. De resultaten worden voor elk wijkteam afzonderlijk gepresenteerd.

4. Zijn na de training SDR transferbevorderende maatregelen genomen?

In de literatuur wordt melding gemaakt van een diversiteit aan transferbevorderende maatregelen. Deze maatregelen kunnen zowel voor, tijdens als na de training genomen worden en hebben betrekking op de inhoud van de training, op de deelnemer en/of op de werkplek. In dit onderzoek wordt bekeken of relevante transferbevorderende maatregelen toegepast worden. In het onderzoek wordt het gebruik van de volgende maatregelen betrokken:

- Peer support ;
- Ondersteuning van de chef;
- Gelegenheid om het geleerde toe te passen;
- Gelegenheid tot oefening;
- Structurele aandachtsvestiging.

Operationaliseren

In dit onderzoek worden de genoemde transferbevorderende maatregelen als volgt gedefinieerd:

Met "peer support" wordt bedoeld de ondersteuning die de deelnemer van de training SDR krijgt van zijn directe collega's bij de toepassing van het geleerde in de werkpraktijk.

Met "ondersteuning van de chef" wordt bedoeld de aanmoediging, tijd, faciliteiten en dergelijke die de chef biedt om gebruik van het geleerde in de werkpraktijk toe te passen.

Met "gelegenheid om het geleerde toe te passen" wordt de aansluiting bedoeld tussen de werkcontext, zoals de opgedragen werkzaamheden en de werkomgeving, en het geleerde.

Met "gelegenheid tot oefening" wordt bedoeld de mogelijkheid het geleerde in een trainingsomgeving regelmatig te herhalen.

Met "structurele aandachtsvestiging" wordt bedoeld de blijvende aandacht die het geleerde op de werkplek krijgt, bijvoorbeeld tijdens de briefings of door de aanstelling van een taakaccenthouder of proceseigenaar.

Voor elke transferbevorderende maatregel zijn twee stellingen bepaald, waarvan de deelnemers kunnen aangeven in hoeverre zij het daarmee eens zijn.

Meten

Van elke transferbevorderende maatregel worden de deelnemers in de gelegenheid gesteld aan de hand van stellingen aan te geven of die plaats vindt in de werkpraktijk. Zij kunnen dit aangeven op een schaal die loopt van de waarde "1" (helemaal mee oneens) tot en met de waarde "5" (helemaal mee eens). Een voorbeeld van een stelling is: "Mijn collega's tonen interesse in wat ik tijdens de training SDR heb geleerd".

De wijkteamchefs en leidinggevenden van de beide politiewijkteams worden in een interview verzocht hun mening te geven over de toepassing van transferbevorderende maatregelen.

Procedure

De stellingen die betrekking hebben op de transferbevorderende maatregelen worden opgenomen in voornoemde monitor. De procedure is dezelfde als beschreven bij de onderzoeksvraag "Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?"

De chefs van de wijkteams die meegedaan hebben aan de pilot worden ongeveer vier maanden na afloop van de training SDR geïnterviewd over de vooraf gestelde doelstellingen van de training en in hoeverre daarin is voorzien (zie hierna). Tijdens dit interview worden zij ook gevraagd hun mening te geven over de toepassing van de transferbevorderende maatregelen.

Analyse

Van elke stelling wordt de gemiddelde waarde bepaald. De mening van de betrokken wijkteamchefs worden geïnterviewd. Aan de hand hiervan wordt bepaald van welke transferbevorderende maatregelen gebruik is gemaakt. De resultaten worden voor elk wijkteam afzonderlijk gepresenteerd.

5. Wat zijn de doelstellingen van de training SDR?

Naast de leerdoelen zijn in voornoemde offerte ook de doelstellingen van de training SDR beschreven. De doelstellingen van de training zijn gebaseerd op de leerbehoeften van de aanvrager en bedoeld om de ongewenste situatie die ten grondslag ligt van de opleidingsaanvraag te doen ophouden. De verwachting is dat het behalen van de gestelde leerdoelen en het daadwerkelijk in de werkpraktijk gebruiken van de opgedane kennis en vaardigheden tot gevolg zal hebben dat in deze doelstellingen wordt voorzien. Net zoals de leerdoelen worden ook de doelstellingen op verschillende plaatsen in de offerte op diverse manieren verwoord. Deze beschrijvingen worden ook in Bijlage 1 vermeld. De in de offerte genoemde doelstellingen zijn naar aanleiding hiervan als volgt gedefinieerd:

1. Het voorkomen van 'ethnic profiling'², zodat discriminatie wordt tegengegaan;
2. Het voorkomen van crimineel gedrag;
3. Het voorkomen van verstoring van de openbare orde.

6. Zijn de doelstellingen van de training SDR behaald?

Operationaliseren

De probleemstelling die ten grondslag ligt aan de doelstellingen, de ongewenste situatie, wordt in de offerte niet benoemd. Of de doelstelling "het voorkomen van ethnic profiling" gesteld is naar aanleiding van het gegeven dat dit veel voorkomt bij medewerkers van de beide wijkteams is niet bekend. Bij de aanvrager wordt daarom gevraagd wat de concrete signalen en gevolgen zijn van deze problematiek en hoe informatie daarover is vastgelegd. Daarnaast wordt gevraagd naar de gewenste situatie en hoe bepaald wordt of deze bereikt is. De invloed van de training SDR op de beide andere doelstellingen, het voorkomen van crimineel gedrag en verstoring van de openbare orde, zijn moeilijk te meten omdat praktisch alle werkzaamheden met de bijbehorende, reeds eerder opgedane kennis en vaardigheden daarop zijn gericht. Desondanks zal na de training aan de chefs van beide wijkteams gevraagd worden of er aan deze doelstellingen specifieke bijdragen zijn geleverd door de training SDR. Gevraagd wordt deze bijdragen aan de hand van voorbeelden concreet te maken.

Metten

Tijdens een interview wordt gevraagd wat de aanleiding is om de training aan te bieden aan medewerkers van het wijkteam. Van elke opgegeven reden wordt gevraagd deze concreet te maken door te vragen naar een of meer voorbeelden en naar managementinformatie waarin dit is vastgelegd.

Daarna wordt gevraagd in hoeverre de problematiek op het moment van het interview is opgelost of verminderd en waaruit dit blijkt. Ook hier wordt verzocht om concrete voorbeelden en managementinformatie om dit te ondersteunen.

² 'Ethnic profiling': Het vooringenomen conclusies trekken over individuen op basis van veronderstelde etniciteit en daarnaar handelen (vrij vertaald uit SDR Glossary of Terms)

Ook worden de eventuele bijdragen van de training SDR aan het voorkomen van crimineel gedrag en verstoring van de openbare orde geïnventariseerd.

Procedure

Ongeveer vier maanden na afloop van de training SDR worden de chefs van de wijkteams Remmerdenplein en August Allebéplein geïnterviewd over de toepassing van transferbevorderende maatregelen. Tijdens dit interview worden zij ook ondervraagd over de doelstellingen van de training en de realisatie daarvan.

Analyse

De meningen van de betrokken wijkteamchefs worden geïnventariseerd. Aan de hand van deze informatie en eventuele ondersteunende managementinformatie wordt bekeken in hoeverre de doelstellingen van de training behaald zijn. Hierbij wordt de situatie zoals die was voor het volgen van de training SDR vergeleken met die erna. De bevindingen worden voor beide wijkteams afzonderlijk gepresenteerd.

Resultaat

1. Wat zijn de leerdoelen van de training SDR?

Zoals in de vorige paragraaf reeds gesteld zijn de leerdoelen van de training SDR als volgt gedefinieerd:

- Na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en -vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (*search*);
- Na de training SDR kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (*detect*);
- Na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (*react*);
- Na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (*omgang informatie*);
- Na de training SDR kan de deelnemer de SDR methode toepassen in andere omgevingen en situaties (*transfer*).

2. Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?

Wijkteam Remmerdenplein

De stellingen met betrekking tot de leerdoelen zijn aan alle 43 deelnemers voorgelegd. Van hen hebben er 20 (47%) gereageerd.

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel **“na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en -vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (search)”** zijn als volgt:

De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stellingen dat zij met behulp van de Bar of Normality ‘normaal’ en ‘afwijkend’ gedrag kunnen definiëren en dat zij de indicatoren kunnen herkennen die wijzen op afwijkende gedragingen. Met de stellingen dat de Bar of Normality en indicatoren goed toepasbaar zijn in de werkpraktijk zijn zij het ook in ruime mate eens.

Met de stellingen dat zij met de SDR dreigingsschaal gedrag kunnen classificeren en interpreteren zijn de respondenten het in ruime mate eens. Dit geldt ook voor de stellingen dat de SDR dreigingsschaal in de werkpraktijk goed toepasbaar is.

In tabel 1 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel **“na de training SDR kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (detect)”** zijn als volgt:

Met de stelling dat zij met beïnvloedingstechnieken afwijkend gedrag verder zichtbaar kunnen maken, zijn de respondenten het in ruime mate eens. Dit geldt ook voor de stelling dat de beïnvloedingstechnieken goed toepasbaar zijn in de werkpraktijk.

De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stelling dat zij weten wanneer ‘afwijkend gedrag’ opgeschaald moet worden naar ‘verdacht gedrag’. Met de stelling dat de voorwaarden waaronder dit gebeurt goed toepasbaar is in de werkpraktijk zijn de respondenten het ook in ruime mate eens.

In tabel 2 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

	Gemiddelde (stand.dev.)
<u>Ik kan met behulp van de Bar of Normality 'normaal' en 'afwijkend' gedrag definiëren</u>	4,00 (.649)
Ik vind de Bar of Normality als instrument om 'normaal' en 'afwijkend' gedrag te definiëren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,95 (.605)
<u>Ik kan de indicatoren herkennen die wijzen op afwijkende gedragingen</u>	4,00 (.459)
Ik vind de indicatoren die wijzen op afwijkende gedragingen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,90 (.788)
<u>Ik kan met de SDR dreigingsschaal gedrag classificeren</u>	3,85 (.489)
Ik vind de SDR dreigingsschaal om gedrag te classificeren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,60 (.754)
<u>Ik kan met de SDR dreigingsschaal gedrag interpreteren</u>	3,80 (.523)
Ik vind de SDR dreigingsschaal om gedrag te interpreteren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,70 (.733)

Tabel 1: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot 'search'

	Gemiddelde (stand.dev.)
<u>Ik kan met beïnvloedingstechnieken afwijkend gedrag verder zichtbaar maken</u>	3,78 (.808)
Ik vind de beïnvloedingstechnieken om afwijkend gedrag verder zichtbaar te maken goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,72 (.895)
<u>Ik weet wanneer 'afwijkend gedrag' opgeschaald moet worden naar 'verdacht gedrag'</u>	4,00 (.485)
Ik vind de voorwaarden waaronder 'afwijkend gedrag' opgeschaald moet worden naar 'verdacht gedrag' goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,83 (.786)

Tabel 2: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot 'detect'

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel “**na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (react)**” zijn als volgt:

Met de stelling dat zij interviewtechnieken kunnen toepassen om de bedoelingen van gedrag vast te stellen, zijn de respondenten het in ruime mate eens. Zij zijn het enigszins eens met de stelling dat de interviewtechnieken in de werkpraktijk goed toepasbaar zijn.

De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stellingen dat zij in samenwerking met anderen ongewenst gedrag kunnen voorkomen of doen stoppen. Ook zijn zij het in ruime mate eens met de stelling dat de aangeleerde methode om met anderen ongewenst gedrag te voorkomen goed toepasbaar is in de werkpraktijk.

Met de stelling dat de aangeleerde methode om met anderen ongewenst gedrag te doen stoppen goed toepasbaar is in de werkpraktijk zijn zij het enigszins eens.

Enigszins eens zijn de respondenten het ook met de stelling dat zij weten wat bedoeld wordt met het 'positioneringssysteem' en de stelling dat dit systeem goed bruikbaar is in de werkpraktijk.

In tabel 3 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel “na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (*omgang informatie*)” zijn als volgt:

Met de stelling dat zij met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze met een ander non-verbaal kunnen communiceren, zijn de respondenten het in ruime mate eens. Zij zijn het enigszins tot in ruime mate eens met de stelling dat de SDR-2 classificatie goed toepasbaar is in de werkpraktijk om met een ander non-verbaal te communiceren.

De respondenten zijn het enigszins eens met de stellingen dat zij met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze kunnen rapporteren en informatie vastleggen. Ook zijn zij het enigszins eens met de stellingen dat de SDR-2 classificatie in de werkpraktijk goed toepasbaar is om te rapporteren en informatie vast te leggen.

In tabel 4 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

	Gemiddelde (stand.dev.)
<u>Ik kan interviewtechnieken toepassen om de bedoelingen van gedrag vast te stellen</u>	3,68 (.749)
Ik vind de interviewtechnieken om bedoelingen van gedrag vast te stellen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,47 (.717)
<u>Ik kan in samenwerking met anderen ongewenst gedrag voorkomen</u>	3,58 (.838)
Ik vind de aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te voorkomen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,53 (.943)
<u>Ik kan in samenwerking met anderen ongewenst gedrag doen stoppen</u>	3,58 (.607)
Ik vind de aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te doen stoppen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,47 (.800)
<u>Ik weet wat bedoeld wordt met het 'positioneringssysteem</u>	2,68 (1,057)
Ik vind het 'positioneringssysteem' goed toepasbaar in de werkpraktijk	2,53 (.800)

Tabel 3: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot 'react'

	Gemiddelde (stand.dev.)
<u>Ik kan met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze met een ander non-verbaal communiceren</u>	3,69 (.704)
Ik vind de SDR-2 classificatie om op een eenduidige wijze met een ander non-verbaal te communiceren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,50 (.894)
<u>Ik kan met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze rapporteren</u>	3,44 (.814)
Ik vind de SDR-2 classificatie om op eenduidige wijze te rapporteren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,38 (.885)
<u>Ik kan met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze informatie vastleggen</u>	3,38 (.719)
Ik vind de SDR-2 classificatie om op eenduidige wijze informatie vast te leggen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,19 (.750)

Tabel 4: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot 'omgang informatie'

Wijkteam August Allebéplein

De stellingen met betrekking tot de leerdoelen zijn aan alle 19 deelnemers voorgelegd. Van hen hebben er 10 (53%) gereageerd.

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel **“na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en -vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (search)”** zijn als volgt:

De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stellingen dat zij met behulp van de Bar of Normality 'normaal' en 'afwijkend' gedrag kunnen definiëren en dat zij de indicatoren kunnen herkennen die wijzen op afwijkende gedragingen. Met de stellingen dat de Bar of Normality en indicatoren goed toepasbaar zijn in de werkpraktijk zijn zij het ook in ruime mate eens.

Met de stellingen dat zij met de SDR dreigingsschaal gedrag kunnen classificeren en interpreteren, zijn de respondenten het in ruime mate eens. Dit geldt ook voor de stellingen dat de SDR dreigingsschaal in de werkpraktijk goed toepasbaar is.

In tabel 5 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

	Gemiddelde (stand.dev.)
<hr/> Ik kan met behulp van de Bar of Normality 'normaal' en 'afwijkend' gedrag definiëren	3,90 (.876)
Ik vind de Bar of Normality als instrument om 'normaal' en 'afwijkend' gedrag te definiëren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,80 (.789)
<hr/> Ik kan de indicatoren herkennen die wijzen op afwijkende gedragingen	3,80 (.789)
Ik vind de indicatoren die wijzen op afwijkende gedragingen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,70 (.675)
<hr/> Ik kan met de SDR dreigingsschaal gedrag classificeren	3,60 (.699)
Ik vind de SDR dreigingsschaal om gedrag te classificeren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,70 (.483)
<hr/> Ik kan met de SDR dreigingsschaal gedrag interpreteren	3,60 (.699)
Ik vind de SDR dreigingsschaal om gedrag te interpreteren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,70 (.483)

Tabel 5: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot 'search'

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel **“na de training SDR kan de deelnemer op integrale en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (detect)”** zijn als volgt:

Met de stelling dat zij met beïnvloedingstechnieken afwijkend gedrag verder zichtbaar kunnen maken, zijn de respondenten het in ruime mate eens. Dit geldt ook voor de stelling dat de beïnvloedingstechnieken goed toepasbaar zijn in de werkpraktijk.

De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stelling dat zij weten wanneer 'afwijkend gedrag' opgeschaald moet worden naar 'verdacht gedrag'. Met de stelling dat de voorwaarden waaronder dit gebeurt goed toepasbaar is in de werkpraktijk zijn de respondenten het ook in ruime mate eens.

In tabel 6 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel **“na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (react)”** zijn als volgt:

Met de stelling dat zij interviewtechnieken kunnen toepassen om de bedoelingen van gedrag vast te stellen, zijn de respondenten het in ruime mate eens. Zij zijn het enigszins eens met de stelling dat de interviewtechnieken in de werkpraktijk goed toepasbaar zijn.

De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stellingen dat zij in samenwerking met anderen ongewenst gedrag kunnen voorkomen of doen stoppen. Ook zijn zij het in ruime mate eens met de stellingen dat de aangeleerde methode om met anderen ongewenst gedrag te voorkomen of te doen stoppen goed toepasbaar is in de werkpraktijk.

Enigszins eens zijn de respondenten het met de stelling dat zij weten wat bedoeld wordt met het 'positioneringssysteem' en de stelling dat dit systeem goed bruikbaar is in de werkpraktijk.

In tabel 7 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

	Gemiddelde (stand.dev.)
<u>Ik kan met beïnvloedingstechnieken afwijkend gedrag verder zichtbaar maken</u>	3,70 (.949)
Ik vind de beïnvloedingstechnieken om afwijkend gedrag verder zichtbaar te maken goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,70 (.949)
<u>Ik weet wanneer 'afwijkend gedrag' opgeschaald moet worden naar 'verdacht gedrag'</u>	3,70 (.949)
Ik vind de voorwaarden waaronder 'afwijkend gedrag' opgeschaald moet worden naar 'verdacht gedrag' goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,60 (.966)

Tabel 6: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot 'detect'

	Gemiddelde (stand.dev.)
<u>Ik kan interviewtechnieken toepassen om de bedoelingen van gedrag vast te stellen</u>	3,57 (.787)
Ik vind de interviewtechnieken om bedoelingen van gedrag vast te stellen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,43 (.787)
<u>Ik kan in samenwerking met anderen ongewenst gedrag voorkomen</u>	4,00 (.577)
Ik vind de aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te voorkomen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,86 (.378)
<u>Ik kan in samenwerking met anderen ongewenst gedrag doen stoppen</u>	3,71 (.488)
Ik vind de aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te doen stoppen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,57 (.535)
<u>Ik weet wat bedoeld wordt met het 'positioneringssysteem'</u>	3,14 (1,069)
Ik vind het 'positioneringssysteem' goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,14 (.900)

Tabel 7: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot 'react'

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel "na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (*omgang informatie*)" zijn als volgt:

Met de stelling dat zij met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze met een ander non-verbaal kunnen communiceren, zijn de respondenten het enigszins eens. Dit geldt ook voor de stelling dat de SDR-2 classificatie goed toepasbaar is in de werkpraktijk om met een ander non-verbaal te communiceren. De respondenten zijn het enigszins eens met de stellingen dat zij met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze kunnen rapporteren en informatie vastleggen. Ook zijn zij het enigszins eens met de stellingen dat de SDR-2 classificatie in de werkpraktijk goed toepasbaar is om te rapporteren en informatie vast te leggen. In tabel 8 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

	Gemiddelde (stand.dev.)
<u>Ik kan met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze met een ander non-verbaal communiceren</u>	3,33 (.816)
Ik vind de SDR-2 classificatie om op een eenduidige wijze met een ander non-verbaal te communiceren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,33 (.816)
<u>Ik kan met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze rapporteren</u>	3,33 (.816)
Ik vind de SDR-2 classificatie om op eenduidige wijze te rapporteren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,33 (.816)
<u>Ik kan met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze informatie vastleggen</u>	3,00 (.632)
Ik vind de SDR-2 classificatie om op eenduidige wijze informatie vast te leggen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,00 (.632)

Tabel 8: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot 'omgang informatie'

Bijdrage van de verschillende leerdoelen aan de waardering van de training SDR

Om de voorspellende waarde van de verschillende leerdoelen te bepalen, zijn de onderzoeksgegevens van beide wijkteams bij elkaar gevoegd.

De gemiddelde somscores en de Cronbach's alfa staan in tabel 9 en 10 vermeld. Daaruit blijkt dat het gebruik van de gemiddelde somscores gerechtvaardigd is. Hiervoor is wel van het leerdoel 'react' de stelling "Ik weet wat bedoeld wordt met het positioneringssysteem" verwijderd. Desondanks is de Cronbach's alfa voor dit leerdoel en het leerdoel 'detect' bij "in staat het geleerde toe te passen" iets te laag.

Leerdoel	Aantal stellingen	Gemiddelde Somscore	Standaard deviatie	Cronbach's alfa
Search	4	15,40	2,127	,886
Detect	2	7,72	1,360	,578
React	3	10,89	1,601	,582
Omgang informatie	3	10,96	2,638	,853

Tabel 9: Overzicht van het aantal stellingen, de gemiddelde somscore, de standaard deviatie en de Cronbach's alfa van de leerdoelen (in hoeverre zijn de respondenten **in staat het geleerde toe te passen**)

Leerdoel	Aantal stellingen	Gemiddelde Somscore	Standaard deviatie	Cronbach's alfa
Search	4	15,07	2,303	,864
Detect	2	7,62	1,741	,800
React	3	10,85	2,261	,818
Omgang informatie	3	10,76	2,962	,883

Tabel 10: Overzicht van het aantal stellingen, de gemiddelde somscore, de standaard deviatie en de Cronbach's alfa van de leerdoelen (in hoeverre vinden de respondenten het geleerde **goed toepasbaar in de werkpraktijk**)

In tabel 11 en 12 staat een overzicht van de mate waarin de verschillende leerdoelen de totale waardering van de training SDR voorspellen. De totale waardering is gemeten met de stellingen "Ik ben in *staat gebruik te maken* van de tijdens de training SDR opgedane kennis en vaardigheden" ($M = 7,36$, $SD = 1,524$) en "Ik vind de tijdens de training SDR opgedane kennis en vaardigheden *goed toepasbaar* in de werkpraktijk" ($M = 7,24$, $SD = 2,026$). De resultaten van de verschillende leerdoelen staan vermeld in de kolom "gestandaardiseerde coëfficiënten".

	Ongestandaardiseerde coëfficiënten		Gestandaardiseerde coëfficiënten
	B	Standaardfout	Beta
Constante	-3,984	2,141	
Somscore search	,377	,193	,393
Somscore detect	,414	,245	,336
Somscore react	,174	,155	,183
Somscore omgang informatie	,022	,094	,039

Afhankelijke variabele: Ik ben in staat gebruik te maken van de tijdens de training SDR opgedane kennis en vaardigheden

Tabel 11: Overzicht van de bijdrage van de somscores van de verschillende leerdoelen op de totale waardering van de training SDR (*in staat het geleerde toe te passen*)

	Ongestandaardiseerde coëfficiënten		Gestandaardiseerde coëfficiënten
	B	Standaardfout	Beta
Constante	-3,057	2,777	
Somscore search	,649	,206	,678
Somscore detect	-,077	,392	-,065
Somscore react	,031	,241	,035
Somscore omgang informatie	,057	,160	,084

Afhankelijke variabele: Ik vind de tijdens de training SDR opgedane kennis en vaardigheden goed toepasbaar in de werkpraktijk

Tabel 12: Overzicht van de bijdrage van de somscores van de verschillende leerdoelen op de totale waardering van de training SDR (*goed toepasbaar in de werkpraktijk*)

3. Passen de deelnemers van de training SDR het geleerde toe in de werkpraktijk?

Wijkteam Remmerdenplein

Hieronder wordt in de tabellen 13 tot en met 16 per leerdoel een overzicht gegeven in hoeverre de respondenten de verschillende aspecten ervan de afgelopen twee maanden in de werkpraktijk hebben toegepast.

“Na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en -vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (search)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de Bar of Normality als instrument om 'normaal' en 'afwijkend' gedrag te definiëren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpaktijk	7	2		1	9
Ik heb de indicatoren die wijzen op afwijkende gedragingen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpaktijk	7			2	10
Ik heb de SDR dreigingsschaal om gedrag te classificeren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpaktijk	12	1	2	2	2
Ik heb de SDR dreigingsschaal om gedrag te interpreteren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpaktijk	10	2	1	1	5

Tabel 13: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

“Na de training SDR kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (detect)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de beïnvloedingstechnieken om afwijkend gedrag verder zichtbaar te maken de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpaktijk	11	1		1	6
Ik heb de voorwaarden waaronder 'afwijkend gedrag' opgeschaald moet worden naar 'verdacht gedrag' de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpaktijk	10	1		1	7

Tabel 14: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

“Na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (react)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de interviewtechnieken om bedoelingen van gedrag vast te stellen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	9	3		1	6
Ik heb de aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te voorkomen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	12	1		1	5
Ik heb aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te doen stoppen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	12	2		1	4
Ik heb het 'positioneringssysteem' de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	7	1	10	1	

Tabel 15: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

“Na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (omgang informatie)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de SDR-2 classificatie om op een eenduidige wijze met een ander non-verbaal te communiceren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	10		3	2	4
Ik heb de SDR-2 classificatie om op een eenduidige wijze te rapporteren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	12		2	1	4
Ik heb de SDR-2 classificatie om op een eenduidige wijze informatie vast te leggen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	14		2	1	2

Tabel 16: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

Wijkteam August Allebéplein

Hieronder wordt in de tabellen 17 tot en met 20 per leerdoel een overzicht gegeven in hoeverre de verschillende aspecten ervan de afgelopen twee maanden in de werkpraktijk wel of niet zijn toegepast. Ook wordt de reden, voor zover opgegeven, erbij vermeld. In de cellen staan het aantal respondenten vermeld.

“Na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en -vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (search)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de Bar of Normality als instrument om 'normaal' en 'afwijkend' gedrag te definiëren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk		1			5
Ik heb de indicatoren die wijzen op afwijkende gedragingen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk		1			5
Ik heb de SDR dreigingsschaal om gedrag te classificeren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	1	2	1		2
Ik heb de SDR dreigingsschaal om gedrag te interpreteren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	1	2	1		2

Tabel 17: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

“Na de training SDR kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (detect)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de beïnvloedingstechnieken om afwijkend gedrag verder zichtbaar te maken de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	1	2			3
Ik heb de voorwaarden waaronder 'afwijkend gedrag' opgeschaald moet worden naar 'verdacht gedrag' de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	1	1		1	3

Tabel 18: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

“Na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (react)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de interviewtechnieken om bedoelingen van gedrag vast te stellen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	1			1	4
Ik heb de aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te voorkomen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	3			1	2
Ik heb aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te doen stoppen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	3			1	2
Ik heb het 'positioneringssysteem' de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	3	1	1		1

Tabel 19: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

“Na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (omgang informatie)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de SDR-2 classificatie om op een eenduidige wijze met een ander non-verbaal te communiceren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	3		1	1	1
Ik heb de SDR-2 classificatie om op een eenduidige wijze te rapporteren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	2	1		1	2
Ik heb de SDR-2 classificatie om op een eenduidige wijze informatie vast te leggen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	2	1	2	1	

Tabel 20: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

4. Zijn na de training SDR transferbevorderende maatregelen genomen?

Wijkteam Remmerdenplein

De stellingen met betrekking tot de transferbevorderende maatregelen zijn aan alle 43 deelnemers voorgelegd. Van hen hebben er 18 (42%) gereageerd. Van de 18 respondenten zijn er vier werkzaam als leidinggevende/projectleider, drie als buurtregisseur en elf in de noodhulp/handhaving.

Peer support vindt enigszins plaats ($M=3,27$). De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stelling dat hun collega's interesse tonen in wat zij tijdens de training SDR hebben geleerd ($M=3,59$). Met de stelling dat collega's graag meedoen met een SDR-actie zijn ze het enigszins eens ($M=2,94$).

Ondersteuning van de chef vindt enigszins plaats ($M=3,03$). Met de stelling dat de leidinggevende hen actief aanmoedigt datgene wat zij bij de training SDR hebben geleerd tijdens het werk te gebruiken zijn de respondenten het nauwelijks tot enigszins eens ($M=2,50$). Met de stelling dat de leidinggevende gelegenheid biedt om SDR-acties te organiseren zijn zij het in ruime mate eens ($M=3,56$).

Gelegenheid om het geleerde toe te passen is er in ruime mate ($M=3,70$). De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stelling dat hun dagelijkse werkzaamheden mogelijkheden bieden om datgene wat zij tijdens de training geleerd hebben te gebruiken ($M=3,67$). Met de stelling dat het verzorgingsgebied van het wijkteam zich er goed voor leent om de principes van SDR toe te passen zijn zij het ook in ruime mate eens ($M=3,72$).

Gelegenheid tot oefening is er nauwelijks ($M=2,20$). De respondenten zijn het nauwelijks eens met de stelling dat na de training SDR de aangeleerde vaardigheden nog eens geoefend zijn ($M=2,22$). Ook zijn ze het nauwelijks eens met de stelling dat de lesstof van de training SDR na de training in het wijkteam nog eens is doorgenomen ($M=2,17$).

Structurele aandachtsvestiging heeft nauwelijks plaatsgevonden ($M=1,81$). Met de stelling dat tijdens de briefing regelmatig aandacht besteed wordt aan SDR zijn de respondenten het nauwelijks eens ($M=2,00$). Dit geldt ook voor de stelling dat er aan hun wijkteam een projectleider/taakaccenthouder SDR is aangesteld ($M=1,61$).

In tabel 21 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties per functie.

	Leidinggevend Projectleider	Buurtregisseur	Noodhulp Handhaving	Jeugdteam
Mijn collega's tonen interesse in wat ik tijdens de training SDR heb geleerd	4,00 (,816)	3,33 (1,155)	3,50 (,707)	--
Mijn collega's doen graag mee tijdens een SDR-actie	3,33 (1,155)	2,67 (,577)	2,90 (,876)	--
Mijn chef moedigt mij actief aan datgene wat ik geleerd heb tijdens de training SDR toe te passen tijdens mijn werk	3,00 (1,155)	2,00 (1,000)	2,45 (1,293)	--
Mijn chef biedt gelegenheid om SDR-acties te organiseren	3,75 (,500)	4,00 (,000)	3,36 (,924)	--
Mijn dagelijkse werkzaamheden bieden mogelijkheden datgene wat ik tijdens de training SDR heb geleerd te gebruiken	3,50 (1,000)	3,33 (1,155)	3,82 (1,168)	--
Het verzorgingsgebied van mijn wijkteam leent zich er goed voor om de principes van SDR in de praktijk toe te passen	4,00 (,000)	3,00 (1,000)	3,82 (,603)	--
Na de training SDR hebben we de aangeleerde vaardigheden nog eens geoefend	1,75 (,500)	3,00 (1,000)	2,18 (1,168)	--

Na de training SDR hebben we de lesstof van de training SDR nog eens doorgenomen	2,50 (1,000)	2,67 (1,155)	1,91 (,944)	--
Tijdens de briefing wordt regelmatig aandacht besteed aan SDR	2,25 (1,258)	2,00 (,000)	1,91 (,944)	--
Er is bij ons een projectleider/taakaccenthouder SDR aangesteld	1,00 (,000)	2,00 (1,000)	1,73 (1,009)	--

Tabel 21: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de stellingen die de transferbevorderende maatregelen meten per functie van het wijkteam Remmerdenplein

Begin augustus 2012 zijn op locatie de wijkteamchef en de plaatsvervangend wijkteamchef van het wijkteam Remmerdenplein geïnterviewd. Het interview vond met beiden tegelijkertijd plaats.

“Peer support” heeft na de training nauwelijks plaatsgevonden. Er werd onderling door de medewerkers af en toe wel over de lesstof gesproken, vooral in de periode direct na de training, maar dit vond op willekeurige momenten plaats. Hierbij moet worden opgemerkt dat alle medewerkers van het wijkteam de training SDR gevolgd hebben.

Voor **“ondersteuning van de chef”** geldt in grote lijnen hetzelfde. Na de training was de inhoud af en toe onderwerp van gesprek. Deze momenten waren ook willekeurig. Dit geldt ook voor degene met wie er dan over gesproken werd. Actieve aanmoediging om de tijdens de training opgedane vaardigheden toe te passen heeft niet plaatsgevonden.

De vraag of er **‘gelegenheid om het geleerde toe te passen’** was, is niet gesteld.

Na de training SDR is er geen **‘gelegenheid tot oefening’** geweest. De aangeleerde vaardigheden zijn na de training niet meer geoefend en de lesstof is niet meer doorgenomen.

‘Structurele aandachtsvestiging’ op hetgeen geleerd is heeft na de training SDR niet plaatsgevonden. Aan het geleerde is tijdens de briefings en debriefings niet regelmatig aandacht besteed. Er is geen projectleider of taakaccenthouder SDR aangesteld.

Wijkteam August Allebéplein

De stellingen met betrekking tot de transferbevorderende maatregelen zijn aan alle 19 deelnemers voorgelegd. Van hen hebben er 6 (32%) gereageerd. Van de 6 respondenten zijn er drie werkzaam als buurtregisseur, één in de noodhulp/handhaving en één in het Jeugdteam. Eén respondent heeft als functie ‘anders’ opgegeven zonder aan te geven wat voor functie het is.

Peer support vindt enigszins plaats ($M=3,25$). De respondenten zijn het enigszins eens met de stelling dat hun collega’s interesse tonen in wat zij tijdens de training SDR hebben geleerd ($M=3,00$). Met de stelling dat collega’s graag meedoen met een SDR-actie zijn ze het enigszins tot in ruime mate eens ($M=3,50$).

Ondersteuning van de chef vindt enigszins plaats ($M=2,67$). Met de stelling dat de leidinggevende hen actief aanmoedigt datgene wat zij bij de training SDR hebben geleerd tijdens het werk te gebruiken zijn de respondenten het nauwelijks tot enigszins eens ($M=2,50$). Met de stelling dat de leidinggevende gelegenheid biedt om SDR-acties te organiseren zijn zij het enigszins eens ($M=2,83$).

Gelegenheid om het geleerde toe te passen is er in ruime mate ($M=4,00$). De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stelling dat hun dagelijkse werkzaamheden mogelijkheden bieden om datgene wat zij tijdens de training geleerd hebben te gebruiken ($M=3,67$). Met de stelling dat het verzorgingsgebied van het wijkteam zich er goed voor leent om de principes van SDR toe te passen zijn zij het ook in ruime mate eens ($M=4,33$).

Gelegenheid tot oefening is er nauwelijks ($M=2,00$). De respondenten zijn het nauwelijks eens met de stelling dat na de training SDR de aangeleerde vaardigheden nog eens geoefend zijn ($M=2,17$). Ook zijn ze het nauwelijks eens met de stelling dat de lesstof van de training SDR na de training in het wijkteam nog eens is doorgenomen ($M=1,83$).

Structurele aandachtsvestiging heeft niet plaatsgevonden ($M=1,27$). Met de stelling dat tijdens de briefing regelmatig aandacht besteed wordt aan SDR zijn de respondenten het niet eens ($M=1,33$). Dit geldt ook voor de stelling dat er aan hun wijkteam een projectleider/taakaccenthouder SDR is aangesteld ($M=1,20$). In tabel 22 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties per functie.

Begin september 2012 zijn op locatie de wijkteamchef en de inspecteur toegevoegd van het wijkteam August Allebéplein geïnterviewd. Het interview vond met beiden tegelijkertijd plaats.

Na de training SDR heeft er nauwelijks **“peer support”** plaatsgevonden. De lesstof is af en toe wel onderwerp van gesprek geweest, maar dit gebeurde op willekeurige momenten. Het is niet bekend in hoeverre medewerkers die de training nog niet hebben gevolgd geïnteresseerd waren in de lesstof en of zij daarnaar ook informeerden bij de deelnemers.

“Ondersteuning van de chef” vond niet structureel plaats. Na de training was de inhoud af en toe onderwerp van gesprek. De momenten waarop dit plaats vond en degene met wie er dan over gesproken werd, waren willekeurig. Actieve aanmoediging om de tijdens de training opgedane vaardigheden toe te passen heeft niet plaatsgevonden.

De vraag of er **‘gelegenheid om het geleerde toe te passen’** was, is niet gesteld.

Na de training SDR is er geen **‘gelegenheid tot oefening’** geweest. De aangeleerde vaardigheden zijn na de training niet meer geoefend en de lesstof is niet meer doorgenomen.

‘Structurele aandachtsvestiging’ op hetgeen geleerd is, heeft na de training SDR niet plaatsgevonden. Aan het geleerde is tijdens de briefings en debriefings niet regelmatig aandacht besteed. Er is geen projectleider of taakaccenthouder SDR aangesteld.

	Buurtregisseur	Noodhulp Handhaving	Jeugdteam	Anders
Mijn collega's tonen interesse in wat ik tijdens de training SDR heb geleerd	2,67 (1,155)	4,00 (,000)	2,00 (,000)	4,00 (,000)
Mijn collega's doen graag mee tijdens een SDR-actie	3,00 (1,000)	4,00 (,000)	4,00 (,000)	4,00 (,000)
Mijn chef moedigt mij actief aan datgene wat ik geleerd heb tijdens de training SDR toe te passen tijdens mijn werk	2,67 (1,155)	2,00 (,000)	1,00 (,000)	4,00 (,000)
Mijn chef biedt gelegenheid om SDR-acties te organiseren	3,00 (1,732)	3,00 (0,000)	2,00 (,000)	3,00 (,000)
Mijn dagelijkse werkzaamheden bieden mogelijkheden datgene wat ik tijdens de training SDR heb geleerd te gebruiken	3,67 (,577)	4,00 (,000)	5,00 (,000)	2,00 (,000)
Het verzorgingsgebied van mijn wijkteam leent zich er goed voor om de principes van SDR in de praktijk toe te passen	4,33 (,577)	4,00 (,000)	5,00 (,000)	4,00 (,000)
Na de training SDR hebben we de aangeleerde vaardigheden nog eens geoefend	2,33 (1,528)	2,00 (,000)	2,00 (,000)	2,00 (,000)
Na de training SDR hebben we de lesstof van de training SDR nog eens doorgenomen	1,33 (,577)	2,00 (,000)	4,00 (,000)	1,00 (,000)

Tijdens de briefing wordt regelmatig aandacht besteed aan SDR	1,33 (.577)	2,00 (.000)	1,00 (.000)	1,00 (.000)
Er is bij ons een projectleider/taakaccenthouder SDR aangesteld	1,00 (.000)	2,00 (.000)	1,00 (.000)	1,00 (.000)

Tabel 22: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de stellingen die de transferbevorderende maatregelen meten per functie van het wijkteam August Allebéplein

5. Wat zijn de doelstellingen van de training SDR

Zoals in de vorige paragraaf reeds gesteld zijn de doelstellingen van de training SDR als volgt gedefinieerd:

- Het voorkomen van 'ethnic profiling', zodat discriminatie wordt tegengegaan;
- Het voorkomen van crimineel gedrag;
- Het voorkomen van verstoring van de openbare orde.

6. Zijn de doelstellingen van de training SDR behaald?

Wijkteam Remmerdenplein

Begin augustus 2012 zijn op locatie de wijkteamchef en de plaatsvervangend wijkteamchef van het wijkteam Remmerdenplein geïnterviewd. Het interview vond met beiden tegelijkertijd plaats.

De **aanleiding** om de medewerkers de training te laten volgen was omdat de indruk bestond dat tijdens het werk op straat veel afwijkend gedrag niet door elke medewerker als zodanig werd herkend. Gedrag dat weliswaar niet direct verdacht was maar wel genoeg aanleiding bood om aan een nader onderzoek te onderwerpen, bleef onopgemerkt. In elk geval werd er geen actie op ondernomen. Dit had niet met onwil of angst om op te treden te maken maar was het gevolg van het feit dat het de medewerkers gewoon niet opviel.

Dit **bleek** onder andere uit het gegeven dat na twee uur voetsurveillance tijdens een koopavond in een druk winkelcentrum de medewerkers tijdens de briefing meestal aangaven geen bijzonderheid te hebben. Er was hen kennelijk in die tijd niets opgevallen en als dit wel het geval was, werd dit niet de moeite waard geacht te melden. Gezien het tijdstip, de locatie en eerdere ervaringen was dit moeilijk voor te stellen. Ook na een reguliere dienst geven de medewerkers vaak aan dat zij 'niets te melden hebben', dat er dus niets geconstateerd was wat het vermelden waard was.

De **gewenste situatie** er één waarin afwijkend gedrag herkend wordt en op waarde wordt geschat. Hierop zou dan actie worden ondernomen waarna de bevindingen geregistreerd worden in BVH³.

Deze gewenste situatie is momenteel, vier maanden na afloop van de training, **nauwelijks bereikt**. Tijdens de debriefing wordt nog steeds weinig bijzonderheden gemeld, ongeacht de context waarin die debriefing plaatsvindt. Dit verschilt niet met de situatie van voor de training. Of afwijkend gedrag herkend wordt en of er eventueel actie op ondernomen wordt, is niet bekend. Er wordt in elk geval geen melding van gemaakt. Wel wordt in de BVH-rapportage terminologie teruggevonden die betrekking heeft op aspecten van de training SDR, zoals de SDR-2 classificatie. Dit duidt erop dat in elk geval een deel van het geleerde wel wordt toegepast. Hoe vaak dit de afgelopen vier maanden is gebeurd, is niet bekend. Er wordt gesproken van 'af en toe'.

Het is niet bekend of 'ethnic profiling' plaats vindt binnen het wijkteam. Officieel zijn er geen klachten over ontvangen. Wel wordt het wel eens gesuggereerd door een verongelijkte burger die aan de publieksbalie van het wijkteam zijn beklag komt doen over een in zijn of haar ogen onterecht gekregen bekeuring of iets dergelijks. 'Ethnic profiling' is dan ook geen reden geweest om de medewerkers de training SDR te laten volgen. Mocht de training helpen 'ethnic profiling' te voorkomen of verminderen, dan wordt dat gezien als extra leeropbrengst, als 'bijvangst'.

³ BVH staat voor Basisvoorziening Handhaving en betreft een geautomatiseerd rapportagesysteem.

Zowel van de periode voor de training SDR als daarna is er geen managementinformatie voorhanden over het al dan niet voorkomen van 'ethnic profiling'.

Concrete bijdragen van de training SDR aan het **voorkomen van crimineel gedrag of het verstoren van de openbare orde** zijn niet bekend. Hierover is geen managementinformatie beschikbaar. Kennelijk worden aspecten van het geleerde wel toegepast, zoals hierboven vermeld, maar wat de eventuele invloed daarvan is geweest op het voorkomen van openbare orde verstoringen of crimineel gedrag is niet bekend.

Wijkteam August Allebéplein

Begin september 2012 zijn op locatie de wijkteamchef en de inspecteur toegevoegd van het wijkteam August Allebéplein geïnterviewd. Het interview vond met beiden tegelijkertijd plaats.

De **aanleiding** om medewerkers van het wijkteam de training SDR aan te bieden was het vermoeden dat er sprake was van '**ethnic profiling**' in het team en dat veel medewerkers niet in staat waren afwijkend gedrag te herkennen en daarnaar te handelen.

Dit **bleek** onder andere **uit** het feit dat praktisch alle aangehouden verdachten van een misdrijf Marokkaanse jonge mannen betroffen. Gezien de demografische samenstelling van het verzorgingsgebied zou een oververtegenwoordiging van Marokkaanse verdachten te verklaren zijn, maar zou het niet waarschijnlijk zijn dat er verder nauwelijks verdachten met een andere achtergrond aangehouden worden. Hetzelfde speelt bij de benadering van overlast gevende groepen jongeren. De groepen waartegen opgetreden wordt betreffen over het algemeen slechts die waarvan de samenstelling uit Marokkaanse jongeren bestaat terwijl zich in de wijk ook overlast gevende groepen ophouden die bestaan uit autochtone jongeren. Deze bevindingen bleek uit managementinformatie en gesprekken die hierover gevoerd zijn met medewerkers. Per jaar worden er ongeveer 4 à 5 klachten ingediend waarin de politie verweten wordt opgetreden te hebben tegen de klager vanwege zijn etnische achtergrond.

Naast 'ethnic profiling' werd tijdens de surveillance geconstateerd dat het geregeld voorkwam dat de collega met wie gesurveilleerd werd geen actie ondernam op het moment dat er iets opvallends gebeurde. Soms werd het opvallende gedrag wel geconstateerd maar werd daar geen actie op ondernomen, in andere gevallen werd het gedrag niet opgemerkt. Desgevraagd werd door de betrokken medewerker als reden opgegeven dat er geen aanleiding gezien werd om op te treden of dat het gedrag niet als vreemd ervaren werd. Ook werd soms aangegeven dat het afwijkende gedrag niet geconstateerd werd.

De **gewenste situatie** is er een waarin 'ethnic profiling' minder voorkomt en waarin de werknemers zich van het bestaan ervan bewust van zijn. Daarnaast wordt afwijkend gedrag vaker herkend en op waarde wordt geschat. Bij constatering van vreemd gedrag wordt dan actie ondernomen, waarna de bevindingen geregistreerd worden. Deze gewenste situatie is momenteel, vier maanden na afloop van de training, **enigszins bereikt**. De indruk bestaat dat 'ethnic profiling' minder voorkomt binnen het team en dat het in elk geval bespreekbaar is gemaakt. De indruk wordt gevormd door informele gesprekken die hierover gevoerd zijn met werknemers van het team. Er is geen managementinformatie voor handen om dit vermoeden te ondersteunen. Hetzelfde geldt voor het onderkennen van en acteren op afwijkende situaties. Het gevoel leeft dat dit vaker en beter gebeurt. Ook dit gevoel is gebaseerd op de informatie afkomstig uit gesprekken met medewerkers en wordt niet bevestigd door managementinformatie.

Concrete bijdragen van de training SDR aan het **voorkomen van crimineel gedrag of het verstoren van de openbare orde** zijn niet bekend. Hierover is geen managementinformatie beschikbaar.

Conclusie

Om een afgewogen oordeel te geven over het rendement van de training SDR zijn de leerdoelen bepaald, waarna onderzocht is of deze ook daadwerkelijk behaald zijn. Dit is gedaan door enkele maanden na het afronden van de training te onderzoeken of de deelnemers nog in staat zijn de lesstof toe te passen en of het goed toepasbaar is in de werkpraktijk. In het verlengde daarvan is onderzocht of de lesstof ook daadwerkelijk gebruikt wordt tijdens de dagelijkse werkzaamheden. Om dit laatste te bevorderen, moeten er ook mogelijkheden tot transfer van het geleerde naar de werkpraktijk zijn, vandaar dat ook de toepassing van transferbevorderende maatregelen onderwerp van onderzoek is geweest. Verder is onderzocht of de leerdoelen hebben voorzien in de doelstellingen die vooraf aan de training SDR gesteld zijn.

Naar aanleiding van de inhoud van lectuur, offertes en andere stukken zijn de volgende vijf leerdoelen gedefinieerd:

1. Na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en -vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (*search*);
2. Na de training SDR kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (*detect*);
3. Na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (*react*);
4. Na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (*omgang informatie*);
5. Na de training SDR kan de deelnemer de SDR methode toepassen in andere omgevingen en situaties (*transfer*).

Om te meten of de eerste vier leerdoelen zijn behaald is er een survey gehouden onder de medewerkers van de politiewijkteams Remmerdenplein en August Allebéplein die de training SDR ongeveer vijf maanden daarvoor hebben afgerond. Hieruit bleek dat in alle vier de leerdoelen in ruime mate is voorzien. Dit geldt voor beide wijkteams.

De respondenten vonden dat zij in ruime mate in staat waren de Bar of Normality toe te passen, afwijkende gedragingen te herkennen en met behulp van de SDR dreigingsschaal gedrag te classificeren en interpreteren. Ook vonden zij dit in ruime mate goed toepasbaar in de werkpraktijk.

Verder waren de respondenten van mening dat zij ook in ruime mate in staat waren met beïnvloedingstechnieken afwijkend gedrag verder zichtbaar te maken en 'afwijkend gedrag' op te schalen naar 'verdacht gedrag' en dit in ruime mate goed toepasbaar is in de werkpraktijk.

De respondenten vonden dat zij in ruime mate in staat waren interviewtechnieken toe te passen om bedoelingen van gedrag vast te stellen en om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te voorkomen of doen stoppen. Zij vonden dit ook in ruime mate goed toepasbaar in de werkpraktijk. De respondenten wisten echter slechts enigszins wat bedoeld werd met het positioneringssysteem en waren nauwelijks in staat die in de werkpraktijk toe te passen.

De respondenten waren verder nog van mening dat zij enigszins in staat zijn met de SDR-classificatie op eenduidige wijze te rapporteren en informatie vast te leggen. Dat geldt ook voor de toepasbaarheid daarvan in de werkpraktijk. Wel vinden zij dat zij in ruime mate in staat zijn met de SDR-classificatie met elkaar non-verbaal te communiceren maar vinden zij dat slechts enigszins goed toepasbaar in de werkpraktijk.

Over het geheel scoort de training ruim voldoende (gemiddeld "rapportcijfer" 7,36) op de vraag of de deelnemers enkele maanden na afloop nog in staat zijn gebruik te maken van de tijdens de training SDR opgedane kennis en vaardigheden. Ook de vraag of de opgedane kennis en vaardigheden na die tijd nog steeds goed toepasbaar blijken te zijn, scoort een ruime voldoende (gemiddeld "rapportcijfer" 7,24).

De voorspellende waarde van de verschillende leerdoelen op deze waarderingsverschillen. Aan de waardering voor de vraag of de deelnemers *in staat zijn* het geleerde nog toe te passen, dragen de leerdoelen 'search' en 'detect' evenveel bij, draagt het leerdoel 'react' in vergelijking met de twee genoemde leerdoelen de helft bij en het leerdoel 'omgang informatie' slechts een fractie. Dit betekent dat de deelnemers zich meer in staat voelen gebruik te maken van de kennis en vaardigheden die deel uitmaken van de leerdoelen 'search' en 'detect' dan van die behorende bij de leerdoelen 'react' en 'omgang informatie'.

Aan de waardering voor de vraag of de deelnemers het geleerde *goed toepasbaar* in de werkpraktijk vinden, draagt in ruime mate het leerdoel 'search' bij. De bijdragen van de andere leerdoelen zijn hiervan een fractie. Dat betekent dat voornamelijk de kennis en vaardigheden die deel uitmaken van het leerdoel 'search' als praktisch toepasbaar ervaren worden.

Dit laatste wordt bevestigd als de deelnemers van de training SDR gevraagd wordt in hoeverre zij het geleerde toepassen in de werkpraktijk. Alleen bij de aspecten die behoren bij het leerdoel 'search' geeft een meerderheid van de respondenten aan die de afgelopen twee maanden daadwerkelijk in de werkpraktijk te hebben toegepast. Dit geldt voor beide wijkteams. Bij de aspecten die deel uitmaken van de andere leerdoelen is dit andersom. Als redenen worden opgegeven dat de situatie er niet naar was (met name het geval bij het leerdoel 'detect'), dat er niet aan gedacht was en dat de lesstof vergeten was (met name bij het aspect 'positioneringssysteem' van het leerdoel 'react').

De mate waarin het geleerde ook daadwerkelijk wordt toegepast in de werkpraktijk hangt ook af van de genomen transferbevorderende maatregelen. Uit het onderzoek blijkt echter dat die nauwelijks worden toegepast. In de survey zijn ook stellingen die hierop betrekking hebben meegenomen. Hieruit blijkt dat peersupport en ondersteuning van de chef enigszins plaatsvindt. Gelegenheid om het geleerde toe te passen is er in ruime mate, het verzorgingsgebied van de beide wijkteams lenen zich daar volgens de respondenten prima voor. Daar staat tegenover dat er nauwelijks gelegenheid is om het geleerde nog eens te oefenen en dat structurele aandachtsvestiging nauwelijks plaats vindt. Geen van de wijkteams besteedt regelmatig aandacht aan SDR tijdens de briefing of heeft hier een taakaccenhouder voor aangesteld. In interviews met de chefs van beide wijkteams wordt dit beeld onafhankelijk van elkaar bevestigd. Zij gaven aan dat ondersteuning daarin, zowel tijdens de training als daarna, bij hen in een behoefte voorziet.

De doelstellingen van de training worden in de offerte benoemd en als volgt gedefinieerd:

1. Het voorkomen van 'ethnic profiling', zodat discriminatie wordt tegengegaan;
2. Het voorkomen van crimineel gedrag;
3. Het voorkomen van verstoring van de openbare orde.

De doelstellingen blijken niet in overleg met de betrokken wijkteams te zijn opgesteld. De reden om de medewerkers de training SDR aan te bieden verschilt dan ook tussen beide wijkteamchefs. De chef van het wijkteam Remmerdenplein had de indruk dat veel afwijkend gedrag tijdens de surveillance niet door zijn medewerkers werd opgemerkt of dat er geen actie op werd ondernomen. Hij zag graag dat dit na de training wel zou gebeuren en dat de bevindingen zouden worden geregistreerd in BVH. Deze situatie is volgens hem echter niet bereikt. Bijzonderheden worden nog steeds nauwelijks gemeld of geregistreerd. De wijkteamchef wist niet of er 'ethnic profiling' binnen het wijkteam plaatsvindt. Het was voor hem in elk geval geen reden om de medewerkers de training SDR aan te bieden. Of door de training crimineel gedrag of verstoring van de openbare orde is voorkomen was niet bekend. Er was in elk geval geen managementinformatie over beschikbaar. Voor de chef van het wijkteam August Allebéplein was het vermoeden van het voorkomen van 'ethnic profiling' binnen het team wel een reden de training SDR aan een deel van haar medewerkers aan te bieden. Daarnaast kwam het ook bij haar medewerkers geregeld voor dat afwijkend of verdacht gedrag niet opgemerkt werd of dat er geen actie op werd ondernomen. De gewenste situatie waarin 'ethnic profiling' minder voorkomt en de medewerkers van het wijkteam zich er meer bewust van zijn geworden is enigszins bereikt. Er is echter geen managementinformatie beschikbaar om dit te ondersteunen. Hetzelfde geldt voor het onderkennen van en acteren op afwijkende situaties. Concrete bijdragen van de training SDR aan het voorkomen van crimineel gedrag of het verstoren van de openbare orde zijn niet bekend. Ook daarover is geen managementinformatie voorhanden.

Bijlage 1

Bijlage 1: Overzicht inventarisatie leerdoelen training SDR

Blz. 2 offerte	Blz. 3 offerte	Blz. 4 offerte	Programma	Met als doel...
<i>Na de training SDR...</i>	<i>Na de training SDR...</i>	<i>Na de training SDR...</i>	<i>Na de training SDR...</i>	
...kan de deelnemer eerder afwijkend gedrag signaleren	...heeft de deelnemer basiskennis en – vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen op afwijkend gedrag	...kan de deelnemer vroegtijdig afwijkend gedrag signaleren	...kan de deelnemer abnormaal gedrag herkennen dat leidt tot ongewenst gedrag	-Preventie van incidenten en delicten -Voorkomen van 'ethnic profiling' zodat discriminatie wordt tegengegaan -Verstoring van de openbare orde voorkomen -Crimineel gedrag voorkomen
...kan de deelnemer eerder afwijkend gedrag benoemen				-Preventie van incidenten en delicten -Voorkomen van 'ethnic profiling' zodat discriminatie wordt tegengegaan -Verstoring van de openbare orde voorkomen -Crimineel gedrag voorkomen
	...kan de deelnemer impulsen in de menigte uitzenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen			
	...kan de deelnemer in beweging komen bij afwijkend gedrag		...kan de deelnemer bij verhoogde dreiging de situatie onder controle houden en voorkomen dat paniek uitbreekt	-Voorkomen dat paniek uitbreekt
	...kan de deelnemer op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen		...kan de deelnemer trefzekerder zijn in zijn of haar risicoschattingen	
		...kan de deelnemer proactief reageren		-Voorkomen van vroegtijdig geweld of bepaalde ordeverstoringen
		...kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren		
		...kan de deelnemer uitvoering geven aan de missie van de organisatie		
		...kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en		

		technologie communiceren		
		...kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie informatie leveren die systematisch kan worden opgeslagen		
		...kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie informatie leveren die systematisch gebruikt kan worden		
		...kan de deelnemer eenduidig reageren op en optreden tegen afwijkend gedrag tussen collega's en veiligheidspartners		
			...kan de deelnemer de SDR methode toepassen in andere omgevingen en situaties	

Leerdoelen:

- Na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en –vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (*search*)
- Na de training SDR kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exakte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (*detect*)
- Na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (*react*)
- Na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (*omgang informatie*)
- Na de training SDR kan de deelnemer de SDR methode toepassen in andere omgevingen en situaties (*transfer*)

