

Leer geweld gebruiken op een eerder moment, je voorkomt escalatie en kunt het beter doseren. Let op de definitie van geweld, want iemand stevig vastpakken of een eenvoudige greep of klem geldt al als het gebruik van geweld.

Start bij een conflict altijd met de juiste tactiek. Dat betekent dat je soms sociale vaardigheden, soms fysieke vaardigheden en soms vaardigheden op gebruik van je geweldmiddelen inzet. De situatie kan je dus dwingen om misschien eerst te schieten en dan te praten. Bovenstaande tekst tekent de complexiteit van training bij de politie.



Mark Halfmouw

Een blauw hart

Mark Halfmouw werkt sinds 1992 bij de politie. Veel mensen kennen hem echter in zijn rol als Hunter in het programma *Hunted* van de NPO3. Mark is teamchef politieacademie Amsterdam en heeft alles gedaan binnen de politie. Waaronder ME, VAG en AT. Sinds 2008 werkt hij op de Politieacademie. Hij is Vakgroep voorzitter, heeft PO2.0 geschreven en de Landelijk Leerlijn IBT ontwikkeld en is ambassadeur van 7 scholen BPO, OLL. Daarnaast is hij jarenlang coach van hockeyteams in de top- en breedtesport.

Wat zijn voor jou de drie belangrijkste bouwstenen van onderwijs in geweldbeheersing en waarom?

Praktijk gerelateerd.

'Ik zie dat de urgentie van trainen en vooral van het juist trainen niet altijd binnenkomt bij de aspiranten. Vaak valt dat kwartje pas als ze zelf in een situatie op straat een ervaring hebben gehad, waardoor het juiste besef aangewakkerd wordt. Wanneer door urgentie de juiste mindset kan worden gecreëerd, wordt de training serieus en daarmee het leerrendement sterk verhoogd.'

Werken vanuit principes.

'Wanneer bij de aspiranten het besef komt dat zij met de kennis en kunde de principes van bijna elke situatie machtig zijn, wordt het zelfvertrouwen vergroot. (Ze kunnen dan de 'hoe' vraag beantwoorden). Gevaarlijke situaties worden dan eerder herkend en erkend en daarmee is ook een oplossing snel voor handen. Dat geeft vertrouwen. Niet eerst nadenken uit welke kolom ik welke procedure moet halen om tot een oplossing te komen. Niet uitgaan van de procedure, maar van de werkelijk aangetroffen situatie. Overigens kunnen er daar waar strikt nodig (DSI-AT-DKDB-TPE) best procedures of werkafspraken blijven bestaan.'

Ken jezelf.

'Eigenlijk is dit het antwoord op de vraag 'Kan ik' uit de Doel Aanpak Analyse. (Adang & Timmer, 2005). Wie ben ik en wat kan ik? Hoe sta ik in de wedstrijd? Kijk naar je aspirant en neem dat als uitgangspunt. Teveel docenten denken (en geven les) vanuit hun eigen persoonlijke kunnen en voorkeur. Maar jij bent niet belangrijk. Degene die voor je staat is belangrijk. Daar moet dus ook de oplossing vandaan ko-

men. Jij bent er als docent om de gekozen oplossing te variëren of te differentiëren. Kan je de aspirant voldoende aanreiken, zodat diens keuze tot een succes leidt. Wat kan ik wel of niet als ik 50 kg weeg of 110 kg. Alle mens-variaties hebben iets anders nodig om op straat de juiste keuze te maken: grijp ik in of niet en hoe of wat doe ik dan?

Wat zijn de drie belangrijkste vaardigheden (integratie van kennen en kunnen) op het gebied van geweldbeheersing die agenten in opleiding op de PA moeten leren? Waarom vind je deze vaardigheden het belangrijkste?

'Zoals gezegd zijn de principes het uitgangspunt. Er zijn drie essentiële vaardigheden die deze principes sterk ondersteunen, naast uiteraard het beheersen van je basisvaardigheden, zoals het inzetten van je geweldmiddelen en transportboeien.'

Communicatie.

'Het lijkt zo basaal als praten met elkaar. Maar communicatie blijkt zeer complex te zijn. Denk aan hard en zacht, veel of weinig, hoe lang, hoe kort, met wie (meldkamer, collega's, omstanders, verdachte), wat is relevant of essentieel en voor wie? Het is mij in 18 jaar gevaar en geweldbeheersing opgevallen dat degene die het beste communiceerde er steeds het beste uitkwam.'

Samenwerken.

'Weer zo basaal. Ook hier is de variatie en timing van samenwerken in combinatie met communicatie een open deur die vaak dicht blijft. De juiste mens op de juiste plek, denk je dan, maar ego zit de meeste agenten sterk in de weg. Daardoor ontstaan gevaarlijke situaties. Ze denken: "Ik wil perse bij de boef komen en ook mijn pistool trekken", terwijl ze de weg af moeten zetten en omstanders op afstand moeten houden. Of: "Ik pak de boef alvast, want als ik op back-up wacht krijgen anderen de lof en eer.". Zo zijn we ook opgegroeid in Nederland. De spits die scoort is de koning. Dat daar medespelers, een trainer, een coach en reserves bij nodig zijn, is niet relevant. Bij de speciale eenheden kan het wel en is de achter bewaking net zo belangrijk als het koppel dat naar het zwaartepunt gaat. Als politie Nederland echt veiliger wil werken, dan laten we ons ego thuis.'

Doel Aanpak analyse.

'Wat kan ik en mag ik en hoe zet ik of zetten wij dat nou zo effectief mogelijk in. Daar gaat het eigenlijk over. En dat op het totale vlak: fysiek, mentaal en moreel. Of het doel aanpak analyse moet heten, weet ik niet. Maar de gedachten erachter en de te nemen afwegingen, vragen en stappen zijn essentieel.'

Hoe kun je deze vaardigheden het beste aanbieden als trainer; met andere woorden: welke trainingsvormen en soort begeleiding passen hier het beste bij?

'Faciliteer het leerproces bij voorkeur voor kleinere groepen met een docent dichtbij. Als docent stel je de vraag wat de aspirant al kan of denkt te kunnen en wat hij of zij wil leren en waarom. Intrinsiek de urgentie stimuleren om te willen trainen. In een klein scenario laten ervaren wat deze leervraag betekent voor de inhoud. De rol van de tegenspeler of verdachte is essentieel. Bij IBT heet dat 'Be a good, bad guy.' Dat vraagt een strakke regie van de docent. Door aspiranten te leren zelfstandig te trainen, hoop je dat ze, buiten de docenturen om, ook kunnen en gaan trainen om zichzelf beter te maken.'

Wat is voor jou het doel van het onderwijs in geweldbeheersing?

'De aspiranten zo op te leiden dat zij in deze snel veranderende maatschappij een strak en correct politieoptreden laten zien. Dat de aspiranten kunnen zeggen: het is goed gedaan en daardoor goed gegaan. In plaats van andersom. Je moet agenten voorbereiden op een complexe taak en hen een zo goed mogelijke kans bieden er ook goed uit te komen.'

Wat is realistisch trainen voor jou en hoe doe je dat als trainer?

'Alles zo dicht mogelijk naar de werkelijkheid toe trainen. Dat je daarbij een risico loopt op een blessure neem ik voor lief. Natuurlijk zorgt een docent voor een veilige leeromgeving en leerklimaat, maar dat wil niet zeggen dat een klap voor je kop niet kan. Of dat verzet altijd zo moet zijn dat de agent wint. Ook het ervaren van een prikkel, door bijvoorbeeld een FX patroon echt te voelen, draagt bij aan de effectiviteit in de beleving en training van agenten. Hierbij plaats ik wel de aantekening dat in de opbouw alle aspecten gewaarborgd zijn en niet elke les een of andere maximale schiet- of vechtpartij moet zijn.'

Hoe is de transfer van onderwijs in geweldbeheersing van academie naar straat en wat kan daar eventueel beter?

'Deze transfer is voortdurend onderdeel en uitgangspunt van ons onderwijs. Het is de grondslag, de rechtvaardiging van ons onderwijs. Als docent moet je alles zoveel mogelijk uit de praktijk halen, de goede en minder goede casuïstieken. Meedraaien in die praktijk en samen professionaliseren kan beter. Je moet het echte werk voelen om de overdracht naar de aspirant te verbeteren. Daarnaast kunnen de onderwijsleermiddelen, training locaties en uren voor de training sterk worden verbeterd.'

'Als ik baas zou zijn van al het onderwijs rond gevaarbeheersing zou ik dat aanpakken. Ik zou de negatieve spiraal willen doorbreken en ombuigen. In mijn ogen valt

een toenemend complexer werkveld niet te rijmen met minder trainen en povere leer mogelijkheden.'

Wat heb jij zien blijven en wat veranderen in je jarenlange rol als docent geweldbeheersing en hoe waardeer je dit?

'Het IBT onderwijs is al jaren prachtig in beweging en kent een blijvende ontwikkeling. Van ongestructureerd leuke lessen draaien, via te gestructureerd de 19 technieken aanleren naar het werken vanuit principes, procedures en vaardigheden. En ook dat laatste leermodel was, toen wij het ontwikkelden, bedoeld als tussenstap, om te groeien en te blijven dromen over weer een volgende stap. Ik heb de IBT wereld altijd als zeer betrokken en enthousiast ervaren. Hard werkende en positief gedreven collega's met een passie voor politiewerk. En ... dat ook ... verschrikkelijk eigenwijs.'



Marco van der Hulst

Het opleiden van IBT docenten

Marco van der Hulst is al jarenlang werkzaam op de Politie Academie Ossendrecht en betrokken bij het opleiden van docenten gevaar en geweldbeheersing (IBT). Hij stond aan de basis van het didactisch model politie, het nieuwe IBT onderwijs en de invoering van principes-procedures en vaardigheden. Marco is als docent betrokken geweest bij vele specialistische (vuurwapen) opleidingen, waaronder de VIS en de AE. Hij is van oorsprong docent lichamelijke opvoeding (ALO) en een befaamd didacticus, met een groot hart voor onderwijs in geweldbeheersing.

Als jou gevraagd zou worden een speech te houden voor alle first responder trainers over het ontwerpen van het beste onderwijs en de beste training in geweldbeheersing: welke drie adviezen of boodschappen zou je dan - in volgorde van belangrijkheid - geven en waarom?

'Ten eerste zou ik ervoor zorgen dat er een goede analyse wordt gemaakt van wat mensen op straat echt nodig hebben. Ga uit van praktijkcontext, sta in verbinding met die mensen en verdiep je in hun werk. Het gaat om de klant en niet om wat jij vindt wat ze moeten kunnen.'

'Uiteraard hebben we te maken met gestelde kaders, waaronder slechts vier keer per jaar trainen. Als je die bijeenkomsten als losse events ziet, is er geen sprake van echte training. Wel als je het programma van die vier dagen ziet als onderdeel en versterking van wat ze dagelijks op hun werk leren. IBT nieuwe stijl, dat meer op de werkvloer is gericht, biedt daarvoor goede mogelijkheden.

'Ten tweede: aansluiten bij de cultuur van de doelgroep en je docentenrol daarop aanpassen. Sommige groepen hebben baat bij veel autonomie en zelfregulerende werkvormen. Anderen hebben liever dat je gewoon vertelt hoe het zit. Ook verschilt het per groep hoe strak je in regels zit en welke humor wel of niet effectief is. In dit verband is de wet van Meyer leerzaam: effectiviteit is kwaliteit maal acceptatie. Je inhoudelijke kwaliteit kun je opdoen als docent, maar hoe werk je aan het acceptatiedeel? Deels kun je dat eigen te maken door in de praktijk van het training geven te ontdekken hoe je effectiever kunt worden. Je bent als docent je eigen instrument om anderen beter te maken.'