

# EXECUTIVE SUMMARY VAN DE STUDIE

‘HOLOCAUST, POLITIE EN  
MENSENRECHTEN: EEN  
ONDERZOEK NAAR DE INSTROOM,  
ERVARINGEN VAN DEELNEMERS EN  
IMPACT VAN DE HPM-OPLEIDING  
VAN KAZERNE DOSSIN’



Police Politie

KAZERNE  
DOSSIN  
LEERLABORATOIR  
IN HOOGDOPPERNEMENT  
EN MENSENRECHTEN



VRIJE  
UNIVERSITEIT  
BRUSSEL

De opleiding Holocaust, Politie en Mensenrechten (verder HPM-opleiding) startte in 2014 en kadert binnen het bredere aanbod van Kazerne Dossin naar lerende doelgroepen (o.a. leerlingen secundair onderwijs, journalisten, enz.). Het gaat om een opleiding voor leden van de geïntegreerde Belgische politie. De HPM-opleiding duurt één dag en behelst onder meer een museumbezoek en een workshop gericht op mensenrechten en ethisch bewust handelen. Indien men de opleiding situeert binnen het bredere domein van vredeseducatie, kan ze beschouwd worden als een type herinneringseducatie. Aan de hand van de studie van de Holocaust en de rol die politie daarbij gespeeld heeft, wordt de link gelegd naar hedendaagse gebeurtenissen en situaties waarin mensenrechten mogelijk in het gedrang komen. Het gaat, kortom, niet zozeer om leren over de Holocaust en mensenrechten, als wel om leren van de Holocaust.

Leden van de politie vormen om meerdere redenen een interessante en vooral maatschappelijke relevante doelgroep. Zij vervullen, ten eerste, een bijzondere taak in onze maatschappij. Het zijn de leden van de politie die de ordehandhaving en de daarmee verbonden gepercipieerde legitimiteit van het stelsel van rechtsregels in de praktijk brengen. Politieambtenaren vormen inderdaad een cruciale schakel waarlangs mensen ordehandhaving 'ervaren'. Leden van de politie bereiken een groot publiek en komen bovendien vaak in contact met mensen die in precare omstandigheden leven, een migratieachtergrond hebben, enz. In die zin is het een strategisch zeer belangrijke groep. Politieambtenaren zijn, ten tweede, ook een groep die relatief vaak blootgesteld wordt aan de opvattingen en gedragingen bij derden (etnisch vooroordeel, criminaliteit, autoritarisme, enz.) waartegen de herinneringseducatie van Kazerne Dossin zich richt. Typisch voor veiligheids- en ordediensten is, ten derde, dat leden van de politie in een sterk hiërarchisch georganiseerde werkomgeving met een heel duidelijke bevelstructuur functioneren. Deze kenmerken maken van leden van de politie een strategisch belangrijk doelgroep.

Deelnemers van de HPM-opleiding zijn afkomstig uit nagenoeg alle geledingen van de Belgische politie. Sinds 2014 neemt een groot gedeelte van de mensen die een algemene en voortgezette politieopleiding volgt (zogenaamde aspiranten), deel aan de HPM-opleiding. De HPM-opleiding is echter ook toegankelijk voor leden van de politie die effectief operationeel politiewerk (al dan niet als leidinggevende) doen en zelfs voor personeelsleden die binnen de politie voornamelijk (administratief) ondersteunende taken uitvoeren (zogenaamde CALogs). Met het toegankelijk maken van de opleiding voor alle leden van de politie beoogt men spillover effecten die uiteindelijk een impact hebben op de bredere organisatiecultuur van de Belgische politie.

De HPM-opleiding werd van bij de start intensief gemonitord en waar nodig bijgestuurd. Bovenop de bestaande permanente kwaliteitszorg, werd in 2016 besloten een meer uitgebreide en globale studie uit te voeren naar de verschillende facetten van de HPM-opleiding waaronder de beginsituatie, de tevredenheid met en de effectieve impact van het programma. Deze studie bevroeg bijna alle deelnemers die in 2017 de HPM-opleiding volgden. Deze executive summary hoort bij het rapport over deze studie (Spruyt, Van Droogenbroeck & Lemblé, 2018). Veeleer dan een samenvatting te geven van alle aspecten van het onderzoek, focussen we op twee centrale aspecten: (1) het design en het opzet van de studie en (2) de resultaten van de impactstudie.

# 1. De HPM-opleiding kort voorgesteld

Kazerne Dossin opende in 2012 met als duidelijke missie zoveel mogelijk doelgroepen (onderwijs, journalisten, militairen, politie, enz.) te laten reflecteren over het ontstaan en het voorkomen van groepsgeweld. Zowel het museum als de geboden HPM-opleiding tracht zich te onderscheiden van andere initiatieven door een aantal klemtonen. Ten eerste, wordt er bewust een band gelegd met de actualiteit en momenten waarop ook vandaag nog mensenrechten geschonden worden. In het verlengde daarvan wordt, ten tweede, sterk gefocust op de tijdloze en universele mechanismen die schuilgaan achter groepsgeweld. Wat centraal staat zijn niet zozeer historische gebeurtenissen op zichzelf, maar wel de processen die gewone burgers ertoe kunnen brengen gruweldaden te plegen. Dat leidt automatisch naar een focus op zaken zoals groepsdruk, polarisering en ontmenselijking. Omdat politiediensten beschikken over het geweldmonopolie gaat bijzondere aandacht uit naar hun rol in de Holocaust. In dat alles wordt, ten derde, steeds gezocht naar zogenaamde individuele handelingsruimte, de mogelijkheid om zelfs in de meest extreme situaties 'neen' te zeggen tegen onrecht. De HPM-opleiding tracht op dat punt (1) een bewustzijn te creëren waardoor mensen ook in moeilijke omstandigheden blijven nadenken en eventuele bevelen niet zomaar uitvoeren én (2) deelnemers de vaardigheden aanleren om ethische dilemma's te herkennen en te analyseren zodat men een doordachte keuze kan maken. Samengevat wordt met de HPM-opleiding getracht af te stappen van de klassieke lessen 'deontologie' en leden van de politie praktisch te leren omgaan met moeilijke situaties waarin zich ethische dilemma's aandienen.

Inhoudelijk focust de HPM-opleiding op (1) de rol van de Belgische overheid en de politie tijdens de Jodenvervolgving in de Tweede Wereldoorlog, (2) de mensenrechtenthematiek zoals in het museum Kazerne Dossin uitgewerkt, (3) de processen en mechanismen die gewone mensen tot daders kunnen maken, en (4) de link naar de eigen leefwereld en professionele situatie. Met betrekking tot dat laatste wordt tijdens de opleiding ook een tool aangeboden om om te gaan met ethische dilemma's.

Praktisch ziet een HPM-opleiding er als volgt uit. De dag begint met een introductiefilm die een algemene situering biedt en zicht geeft op de wijze waarop het museum is opgebouwd. Tijdens de film wordt de centrale vraag geïntroduceerd en geïllustreerd waarrond het museum is opgebouwd – hoe zijn mensen in staat tot groepsgeweld? Tijdens het vervolg van de voormiddag wordt het museum samen met de begeleider bezocht. De namiddagsessie start met een debriefing waarin de begeleider eventuele vragen beantwoordt, deelnemers hun indrukken kunnen ventileren en uitgenodigd worden te reflecteren over het museumbezoek. Deze verwerkingsfase mondt uit in een bespreking van een aantal kernconcepten zoals de spiraal van geweld en de 10 stadia van een genocide zoals besproken door Gregory Stanton. Het gaat steeds om modellen die focussen op ahistorische mechanismen en sterk de nadruk leggen op (1) de wijze waarop groepsgeweld evolueert en volledig kan ontsporen en (2) de idee dat er op elk moment kan worden ingegrepen. Met betrekking tot dat laatste wordt gewerkt met het zogenaamde Coopermodel (Cooper, 2001). Het is dit Coopermodel dat gebruikt wordt om ethische dilemma's te analyseren. Ethische dilemma's hebben betrekking op situaties waarin mensen geconfronteerd worden met keuzes waarbij elke optie negatieve consequenties heeft. Het Coopermodel biedt een stappenplan om de dilemma's te ontleden en te beoordelen zodat de finale keuze niet ideaal (er is immers geen ideale keuzemogelijkheid) maar wel doordacht is. Deelnemers leren dit Coopermodel toepassen, eerst op een historische casus en vervolgens op casussen die nauw aansluiten bij de werkomgeving. Tijdens het analyseren van deze casussen ontdekken deelnemers welke mensenrechten er geschonden worden, welk tijdloos mechanisme er speelt en hoe men daar als lid van de politie mee kan en dient om te gaan.

## 2. Onderzoeksdesign en uitvoering van het onderzoek

### 2.1 Design van de studie

De optimalisatiestudie steunde op een longitudinale studie met 3 meetmomenten. De eerste meting vond vlak voor de HPM-sessie plaats, de tweede een dag na de opleiding en de derde ongeveer één maand na de opleiding. De vergelijking tussen bevraging 1 en 2 toont de directe impact van de HPM-opleiding. Het gaat om twee metingen die relatief kort na elkaar volgen waardoor de kans dat niet-geobserveerde gebeurtenissen een verstrend effect hebben minimaal is. Het vinden van een impact van de HPM-opleiding kort nadat deelnemers de opleiding volgden, is een eerste stap in het empirisch toetsen van de effectiviteit van de opleiding. Die eerste stap is erg belangrijk, maar op zichzelf onvoldoende. De HPM-opleiding beoogt het opbouwen van kennis, het veranderen van attitudes en het aanpassen van gedragingen van leden van de politie. Het vaststellen van een positief effect in of kort na de testperiode biedt geen garanties op het behalen van die doelstellingen. Dat laatste veronderstelt immers effectiviteit op langere termijn en ook buiten de testsituatie. Daarom gebruikten we een derde meting één maand na het volgen van de opleiding. Dat laat ons toe te onderzoeken (1) of er zich nog verschuivingen voordoen tussen meetmoment 2 en 3 (bijvoorbeeld omdat bepaalde indrukken en ervaringen tijd nodig hebben om te bezinken alvorens ze hun volle impact realiseren) en (2) of er op moment 3 nog een significant en dus duurzaam verschil is met de opvattingen bij de start van de opleiding.

Naast de keuze voor een longitudinale bevraging werd gekozen voor een multi-actor design waarbij zowel deelnemers als begeleiders/coaches van een HPM-sessie (maximaal 4 per sessie) bevestigd werden. De begeleiders vulden vlak na hun sessie een korte vragenlijst in. Deze vragenlijst peilde naar de algemene inschatting van het verloop van de sessie (algemene tevredenheid, tevredenheid met verschillende aspecten van de opleiding, inschatting van de deelnemers, enz.).

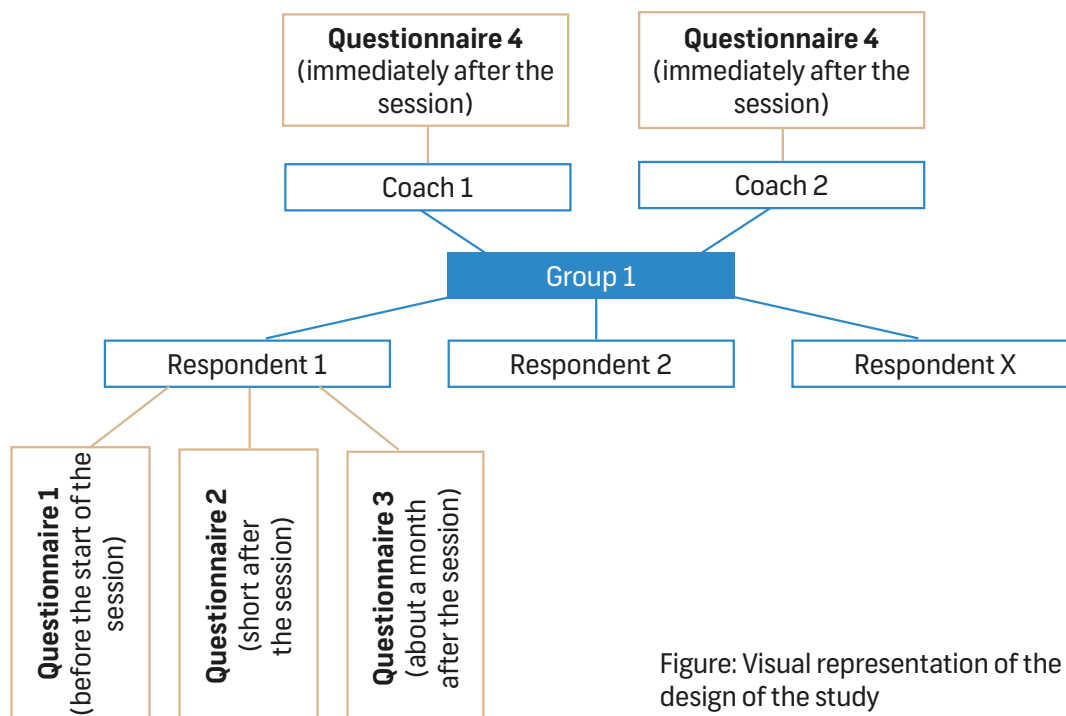


Figure: Visual representation of the design of the study

## 2.2 Uitvoering

De dataverzameling startte op 20 februari 2017. Tot en met eind december 2017 werden alle deelnemers van in totaal 83 sessies gevraagd mee te werken aan het onderzoek en de eerste vragenlijst in te vullen. Ze kregen deze uitnodiging in Kazerne Dossin voorafgaand aan de start van de opleiding.

Deelname aan het hele onderzoek was uiteraard vrijwillig en anoniem. Niemand werd verplicht deel te nemen en niemand buiten de onderzoekers weet wie al dan niet deelnam aan de vervolgstudies. Na de uitvoering van het veldwerk en de technische controle van het databestand, werd elke link met persoonsgegevens vernietigd. Elke deelnemer werd steeds duidelijk uitgelegd wat het doel van het onderzoek was en hoe de data verwerkt zouden worden. Op een paar uitzonderingen na nam iedereen deel aan de pre-test. Aan het einde van de pre-test werden participanten gevraagd of zij bereid waren deel te nemen aan het vervolgonderzoek. Alleen deelnemers die een geldig emailadres opgaven konden deelnemen aan het tweede en derde (digitale) luik van het onderzoek.

In totaal werden 1255 deelnemers van de HPM bevroegd. Daarvan gaf 54.7% een werkend emailadres en was in principe bereid deel te nemen aan het vervolgonderzoek. De helft (48.6%) hiervan werkte ook effectief mee aan de tweede bevraging en 33.7% aan de derde bevraging. Rekening houdend met het feit dat respondenten op geen enkele andere manier konden benaderd worden dan via het opgegeven emailadres, beschouwen we die respons als voldoende.

Belangrijk is niet alleen de algemene responsgraad. Van belang is vooral te weten hoe selectief de deelname was. Een doorgedreven non-response analyse onderzocht in welke mate de deelnemers aan wave 2 en 3 van de studie representatief waren voor de totale groep die aan wave 1 van de studie deelnam. Die non-respons analyse toonde dat de selectiviteit in deelname aan het vervolgonderzoek beperkt blijft tot een aantal socio-demografische kenmerken (leeftijd en taalgroep) en de positie die mensen binnen de politie innemen. De deelname aan het vervolgonderzoek was lager bij jongere deelnemers, in de Franstalige groep en bij de aspiranten. Voor deze verschillen werden wegingscoëfficiënten berekend. Deze zorgen ervoor dat de relatieve verdeling voor deze kenmerken in de data van bevraging 2 en 3 precies dezelfde is als deze van de groep die de HPM-opleiding volgden en deelnam aan bevraging 1. We vonden geen indicaties van selectiviteit naar socio-politieke opvattingen en de specifieke arbeidsomstandigheden. Het uiteindelijk resultaat zijn unieke data die toelaten een zeer grondige studie van de HPM-opleiding en zijn deelnemers uit voeren.

## 3. Impact

Onderwijs heeft altijd als doel verandering teweeg te brengen bij diegenen die het volgen. Een belangrijke vraag die men ten aanzien van om het even welk onderwijsinitiatief kan stellen, betreft dan ook de mate van effectiviteit: neemt men, nadat mensen een HPM-opleiding volgden, een verandering waar in hun denken, handelen en voelen? En zo ja, ligt deze dan in het verlengde van de vooropgestelde doelstellingen? Het beantwoorden van die vraag, vormde een belangrijk deel van dit onderzoek. Concreet stonden drie onderzoeksvragen centraal:

- In welke mate beïnvloedt de HPM-opleiding in het algemeen haar deelnemers? Voor welke uitkomsten en hoe duurzaam is dergelijke invloed?
- Kunnen we de vastgestelde veranderingen ook empirisch verbinden met processen die de HPM-opleiding op gang bracht?
- Varieert de sterkte van de effecten van de HPM-opleiding in functie van instroomkenmerken (o.a. gelooft men in de zinvolheid van de HPM-opleiding) en kenmerken van de werksituatie (o.a. de positie binnen de politie, de mate waarin men tijdens zijn of haar beroepsuitoefening geconfronteerd wordt met slachtoffers en daders van criminaliteit)?

Concreet werd in het onderzoek zowel de subjectief ervaren als de reële impact van het volgen van een HPM-opleiding onderzocht. De subjectief ervaren impact verwijst naar de mate waarin deelnemers het gevoel hadden dat de opleiding hen veranderde en welke verandering dat dan precies inhield. Hoewel dergelijke indrukken duidelijk een effect zijn van de opleiding en ons kunnen helpen bij het begrijpen van de reële impact, zeggen ze niet noodzakelijk iets over de effectiviteit van een opleiding of programma.

Om de reële impact te meten hebben we nood aan indicatoren die verandering binnen eenzelfde individu over de tijd aantonen. Omdat respondenten voor een reeks uitkomsten maximaal drie keer bevroegd werden, kunnen we in dit onderzoek vrij nauwkeurig documenteren (1) met welke verschuivingen het volgen van een HPM-opleiding precies gepaard ging én (2) hoe duurzaam dergelijke verschuivingen precies waren. Inhoudelijk werd de reële impact van de HPM-opleiding op twee types uitkomsten onderzocht: (1) de houdingen van mensen ten aanzien van concrete gedragingen en (2) de meer algemene socio-politieke opvattingen van mensen. Voor elk van deze uitkomsten onderzochten we in welke mate er binnen eenzelfde individu veranderingen plaatsvonden na het volgen van de HPM-opleiding, hoe duurzaam deze veranderingen zijn, en of deze uitkomsten varieerden tussen subgroepen.

Zonder twijfel is een van de belangrijkste kenmerken van deelnemers hun positie binnen de politie en hun concrete werkomstandigheden (o.a. de mate waarin men in contact komt met de oorzaken en gevolgen van criminaliteit). Bij de bespreking van de resultaten hieronder zullen we waar relevant systematisch een uitsplitsing maken naar gelang de positie binnen de politie. We onderscheiden steeds vier groepen deelnemers die voldoende groot zijn, in aanzienlijke mate verschillen wat betreft hun werksituatie en positie binnen de politie, en waarvoor de verkennende analyses toonden dat ze duidelijk verschillen met betrekking tot de wijze waarop ze tot de HPM-opleiding kwamen, hun verwachtingen, enz. Concreet maken we een hoofdonterscheid tussen aspiranten (46.1%) en niet-aspiranten (53.9%). Aspiranten zijn mensen die een opleiding binnen de politie volgen. Dat kan in principe op verschillende niveaus, maar voor de HPM-opleiding gaat het bijna steeds (91.2%) om aspiranten basiskader (inspecteurs) die geen anciënniteit hebben binnen de politie. De groep niet-aspiranten delen we op in drie subgroepen, mensen met een administratief ondersteunende functie CALog (10.8%), mensen met een leidinggevende functie binnen de politie (8.8%) en een groep die operationeel politiewerk uitvoert zonder leidinggevende taak (34.3%). Het gaat om vier subgroepen die gemakkelijk te identificeren zijn én die in principe in verschillende omstandigheden werken en dus verschillende ervaringen hebben.

### 3.1 De subjectief ervaren impact van een HPM-opleiding

Voor het onderzoeken van de gepercipieerde impact onderscheidde we twee types ervaringen. Ten eerste maten we de globale indrukken en ervaren cognitieve impact die mensen hadden na het volgen van een HPM-opleiding. Hadden deelnemers het gevoel dat ze iets aan de opleiding gehad hebben? En wat dan precies? Denken mensen later nog terug aan de opleiding en zo ja, aan welk deel dan precies? Afhankelijk van de precieze indruk hebben we deze ofwel vlak na de opleiding (bevraging 2) dan wel een maand na de opleiding (bevraging 3) gemeten.

Naast de algemene indrukken en het gepercipieerde cognitieve effect onderzochten we, ten tweede, ook welke emoties deelnemers tijdens de opleiding voelden. In de literatuur rond socio-politieke opvattingen en gedragingen werd lang aangenomen dat kennis een noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde was om veranderingen in het denken en doen van mensen te genereren. Vandaag wordt het rechtstreeks beïnvloeden van emoties door bepaalde wetenschappers sterk naar voren geschoven als een autonoom pad om houdingen en gedragingen te beïnvloeden (Westen, 2007). Wat ons in deze context interesseert, zijn twee zaken: (1) brengt het volgen van een HPM-opleiding bepaalde emoties teweeg en zo ja, (2) welke emoties zijn dit dan precies? Die laatste vraag is belangrijk omdat voor emoties vrij goed gedocumenteerd is welke gedragsmatige uitkomsten ze precies hebben (Marcus, 2000).

### 3.1.1 Algemene ervaring en ervaren cognitieve impact

Bijna 9 op de 10 (88.8%) deelnemers gaven aan dat ze aan de opleiding effectief iets gehad hebben. Minder dan 1 op 10 (8.8%) beschouwde de opleiding als verloren tijd en nog een kleiner aandeel (5.5%) zag het nut van de opleiding niet.

Als we specifiek kijken wat deelnemers precies aan de opleiding hadden, maken we een onderscheid tussen twee types van gepercipieerde uitkomsten: (1) wat mensen denken geleerd te hebben, (2) welke cognitieve processen de opleiding bij hen op gang bracht.

Met betrekking tot de pure kennisoverdracht stelde 52.7% van de deelnemers dat ze tijdens de opleiding zaken over ethische dilemma's leerden waar men zich niet eerder van bewust was en 47.8% leerde verbanden leggen die ze niet eerder kenden. Bijna 1 op 2 (49.9%) gaf aan dat ze over de politie dingen leerde die ze niet eerder kende. Dat is aanzienlijk minder dan de 80% van de deelnemers die stelde specifiek over de Holocaust dingen geleerd te hebben die ze nog niet eerder wisten. Meer dan 8 op 10 gaf aan inzicht te hebben verworven in de wijze waarop geweld escaleert (83.5%) en de stappen die aan collectief geweld voorafgaan (83.9%).

Specifiek met betrekking tot de activatie van denkprocessen, gaf meer dan 3 op de 4 (76.9%) deelnemers aan dat de opleiding hen deed stilstaan bij het thema mensenrechten. 61.5% rapporteerde dat de opleiding hen anders naar bepaalde gebeurtenissen deed kijken. Bij nagenoeg 1 op 2 deelnemers (48.0%) zette de voorbeelden die werden aangehaald hen ertoe aan te denken aan gebeurtenissen uit de werkomgeving. Bij nog meer mensen (55.5%) bracht de HPM-opleiding een reflectie op gang over gebeurtenissen die aansluiten bij de persoonlijke ervaringen.

Belangrijk is dat deelnemers niet alleen aangaven de HPM-opleiding als zinvol en leerrijk te beschouwen maar ook dat steeds een ruime meerderheid aangaf ervan overtuigd te zijn dat ze de opgedane kennis in de toekomst effectief zullen gebruiken (actiebereidheid). Zo was 68.2% van mening dat wat men leerde bruikbaar is voor de eigen werksituatie. 61.5% van de deelnemers gaf aan dat de opleiding hen attent maakte op zaken waar men in de toekomst meer over wil weten. Specifiek met betrekking tot de ethische dilemma's gaf net geen 55% aan op weg te zijn gezet om bepaalde zaken in de toekomst anders aan te pakken.

Kijken we naar de subgroepen dan is duidelijk dat in termen van de algemene zinvolheid van de opleiding er geen verschillen waren naargelang de positie die deelnemers binnen de politie innamen. Alle subgroepen vonden de opleiding even en heel zinvol. Verschillen waren er ook niet met betrekking tot de mate waarin de gebruikte voorbeelden in de HPM-opleiding mensen stimuleerde om terug te denken aan hun werksituatie dan wel aan gebeurtenissen die aansluiten bij hun persoonlijke ervaringen.

Voor alle andere vragen, waren de verschillen wel steeds significant. Het patroon was daarbij steeds identiek: CALogs en aspiranten waren veel meer onder de indruk dan niet-leidinggevende en leidinggevende politieambtenaren. Het gaat hier echt om een tweedeling waarbij de verschillen tussen respectievelijk CALogs en aspiranten, leidinggevende en niet-leidinggevende voor geen enkele vraag significant waren.

De voorgaande indrukken en ervaringen waren afkomstig van de bevraging die een dag na de HPM-opleiding werd afgenomen. Om bepaalde ervaren gevolgen in te schatten, lijkt het zinvol deze ook iets later te meten. Om die reden werd ook in de derde bevraging van de studie gepeild naar de gepercipieerde impact van de HPM-opleiding.

Eén van de meest laagdrempelige manieren waarop een opleiding een impact kan hebben op mensen, is dat ze in de herinnering van deelnemers blijft hangen. Daarom vroegen we respondenten in welke mate ze de afgelopen maand nog terug hadden gedacht aan de opleiding. Slechts 16.4% van de deelnemers gaf aan niet meer aan de opleiding terug te hebben gedacht. Eén op de vijf dacht er 1 keer en 63.5% meermaals of vaak aan terug. Er waren op dit punt wel duidelijke verschillen naar de positie die mensen binnen de politie innamen. Vooral leidinggevende politie en CALogs dachten regelmatig terug aan de opleiding.

Vervolgens onderzochten we aan welk onderdeel de deelnemers meer of minder terugdachten. Respondenten konden meerdere opties aanduiden. Uit die vergelijking blijkt overduidelijk dat vooral de rondleiding in het museum een van de sterkste indrukken op deelnemers maakte. Ruim 1 op de 2 deelnemers stipte dit deel van de opleiding aan. Verder gaf ongeveer 1 op de 3 deelnemers aan na de opleiding terug te hebben gedacht

aan de mensenrechten. Eén op vier dacht terug aan de casussen. Het Coopermodel (11.5%), de verhalen van andere deelnemers (14.3%) of van begeleiders (19.9%) bleven minder sterk hangen bij deelnemers. Ook op dit punt stelden we echter aanzienlijke tot grote verschillen vast naargelang de positie die mensen binnen de politie innamen. Belangrijk hierbij is dat het niet zomaar om algemene verschillen gaat (bv. dat een specifieke groep aan alles meer of minder teruggacht), maar dat de zaken waaraan men teruggacht, afhankelijk waren van iemands positie binnen de politie. Zo maakte bijvoorbeeld het museumbezoek in vergelijking met andere groepen vooral bij aspiranten veel minder indruk. Ook de verhalen van andere deelnemers bleven hen minder bij. Dit is mogelijk te wijten aan het feit dat aspiranten vaker in groep deelnamen en minder ervaring hebben met operationeel politiewerk. Wat aspiranten in relatieve zin wel vrij sterk bijbleef waren de verhalen van de begeleiders. Een ander interessant voorbeeld zijn de leidinggevende politieambtenaren. In vergelijking met andere groepen was het vooral het museumbezoek en de verhalen van zowel begeleiders als andere deelnemers die hen sterker bijbleven. Opmerkelijk, tenslotte, is dat het thema mensenrechten, dat de rode draad doorheen de hele HPM-opleiding vormt, bij alle subgroepen ongeveer even sterk bijgebleven was.

### 3.1.2 Ervaren emoties tijdens de HPM-opleiding

In de vorige paragraaf stond vooral de ervaren cognitieve impact centraal. Zeker het voormiddagprogramma (film en museumbezoek) van de HPM-opleiding is naast het kennismaken met de thema's Holocaust, Politie, Mensenrechten, groeps geweld, enz. ook gericht op het scheppen van een context waarin de indrukken het louter cognitieve overschrijden. Vandaar de vraag: wat voelden deelnemers tijdens de opleiding? Om dat te meten legden we deelnemers negen emoties voor en vroegen vervolgens in welke mate ze deze emoties ervaarden tijdens de opleiding: woede, afschuw, machteloos, triest, medelijden, stil, en dingen die me aan het denken zetten. Verveling en ergernis werden als een soort controle-kenmerken opgenomen.

Tabel 1 bevestigt dat de HPM-opleiding erin slaagt deelnemers emotioneel te raken. Met uitzondering van woede, verveling en ergernis scoren alle emoties gemiddeld boven het middelpunt van de schaal (zijnde 3 op 5). De emoties die het sterkst aanwezig waren zijn 'dingen die me aan het denken zetten', 'stil worden' en 'medelijden'. Deze drie emoties onderscheidden zich duidelijk van de anderen. Een vierde emotie was 'afschuw'. Daarna volgden gevoelens van machteloosheid, al scoorde die emotie ruim 1 punt (op een totaal van 5) lager in vergelijking met de sterkst ervaren emoties. Ergernis en verveling werden maar in zeer beperkte mate gerapporteerd door de deelnemers van een HPM-opleiding.

Table 1: Experienced emotions during the HPM-training according to position within the police

|                       | Anger | Disgust | Powerless | Sad   | Pity  | Silent | Things that made me think | Boredom | Annoyance |
|-----------------------|-------|---------|-----------|-------|-------|--------|---------------------------|---------|-----------|
| General               | 2.56  | 3.63    | 3.09      | 3.39  | 3.93  | 4.03   | 4.07                      | 1.48    | 2.32      |
| Trainee               | 2.67  | 3.82    | 3.22      | 3.56  | 4.13  | 4.19   | 4.19                      | 1.50    | 2.33      |
| Police non-supervisor | 2.21  | 3.24    | 2.78      | 2.93  | 3.60  | 3.64   | 3.83                      | 1.51    | 2.30      |
| Police supervising    | 2.37  | 3.35    | 2.88      | 3.27  | 3.56  | 3.86   | 3.82                      | 1.48    | 2.00      |
| CALog                 | 3.20  | 4.02    | 3.45      | 4.01  | 4.15  | 4.48   | 4.34                      | 1.30    | 2.49      |
| Eta                   | 0.232 | 0.268   | 0.191     | 0.316 | 0.289 | 0.282  | 0.233                     | 0.082   | 0.081     |
| p                     | 0.002 | 0.000   | 0.018     | 0.000 | 0.000 | 0.000  | 0.002                     | 0.607   | 0.617     |

*a Items rated on a scale ranging from 1 (Not at all) to 5 (Often), cell entries are means*



Voor alle emoties, uitgezonderd verveling en ergernis, vonden we duidelijke verschillen naar de positie binnen de politie. Het patroon was daarbij steeds hetzelfde nl. mensen die (nog) minder 'praktijkervaring' hebben met operationeel politiewerk zoals aspiranten of CALogs gaven aan meer emotioneel geraakt te worden door het programma. Het gaat hier inderdaad om een algemeen verschil in geraakt worden veeleer dan een verschil in het type emotie dat de opleiding teweegbrengt. Dat laatste is belangrijk omdat het aangeeft dat althans wat emoties betreft de HPM-opleiding voor iedereen op een gelijkaardige wijze werkt.

### 3.1.3 Gepercipieerde impact: een verklaringsmodel

Tenslotte, hebben voor de gepercipieerde impact een regressieanalyse geschat waarbij we de mate waarin deelnemers emotioneel geraakt werden en de gepercipieerde cognitieve impact voorspelden op basis van een reeks kenmerken (Tabel 2). Voor zowel de gepercipieerde cognitieve en emotionele impact stelden we vast dat ook na controle voor een reeks kenmerken dat mensen die zich persoonlijke doelen hadden gesteld voor het volgen van de HPM-opleiding sterker het gevoel hadden dat de opleiding een impact op hen had ( $\beta$ 's respectievelijk 0.230 en 0.164 voor emotionele en cognitieve impact). Mensen die meer ervaring hebben met slachtoffers en daders van criminaliteit hadden minder het gevoel dat de opleiding hen beïnvloed had ( $\beta$ 's respectievelijk -0.116 en -0.111). Opvallend daarbij is wel dat dit kenmerk het verschil tussen leidinggevende politie en aspiranten niet volledig weg verklaarde voor de ervaren emotionele impact (resterende  $\beta$ : -0.239). Met betrekking tot de socio-demografische kenmerken vonden we een resterend negatief effect voor geslacht ( $\beta$ : -0.158). Mannen bleken door de HPM-opleiding minder emotioneel geraakt te worden. Er waren geen genderverschillen voor de gepercipieerde cognitieve impact van de HPM-opleiding. Die gepercipieerde cognitieve impact was wel significant lager voor oudere deelnemers ( $\beta$ : -0.167). Voor de ervaren emotionele impact waren er geen leeftijdsverschillen.

| Table 2: Results regression analyses on perceived cognitive and emotional impact of the HPM-training   |           |       |         |     |         |     |
|--|-----------|-------|---------|-----|---------|-----|
| Experienced emotional impact   | Model 1   |       | Model 2 |     | Model 3 |     |
|  | $\beta^a$ | $p^b$ | $\beta$ | $p$ | $\beta$ | $p$ |
| Position within the police (0: Trainee)  |           |       |         |     |         |     |
| Supervising  | -0.304    | ***   | -0.338  | *** | -0.239  | **  |
| Not supervising  | -0.106    | (*)   | -0.127  | (*) | -0.099  |     |
| CALog  | 0.109     | (*)   | 0.022   |     | 0.007   |     |
| Gender (0: Woman)  |           |       | -0.135  | *   | -0.158  | *   |
| Age  |           |       | 0.016   |     | 0.035   |     |
| Voluntary participation (0: Mandatory)   |           |       | 0.162   | **  | 0.096   |     |
| Knew what could be expected from the training (0-10)   |           |       |         |     | -0.049  |     |
| Has set personal goals for the HPM-training (0-10)   |           |       |         |     | 0.230   | **  |
| Contact with victims and perpetrators of criminality (0-100)   |           |       |         |     | -0.116  | (*) |
| Adjusted R <sup>2</sup>  | 0.110     |       | 0.145   |     | 0.181   |     |
| <b>Perceived cognitive impact</b>  |           |       |         |     |         |     |
| Position within the police (0: Trainee)  |           |       |         |     |         |     |
| Supervising  | -0.187    | **    | -0.113  |     | -0.036  |     |
| Not supervising  | -0.085    |       | -0.016  |     | 0.005   |     |
| CALog  | 0.135     | *     | 0.177   | *   | 0.160   | *   |
| Gender (0: Woman)  |           |       | -0.007  |     | -0.022  |     |
| Age  |           |       | -0.183  | *   | -0.167  | *   |
| Voluntary participation (0: Mandatory)   |           |       | 0.084   |     | 0.037   |     |
| Knew what could be expected from the training (0-10)   |           |       |         |     | -0.043  |     |
| Has set personal goals for the HPM-training (0-10)   |           |       |         |     | 0.164   | *   |
| Contact with victims and perpetrators of criminality (0-100)   |           |       |         |     | -0.111  | (*) |
| Adjusted R <sup>2</sup>  | 0.057     |       | 0.076   |     | 0.091   |     |
| <i>a Standardized regression coefficients</i>  |           |       |         |     |         |     |
| <i>b Significantieniveaus: ***: <math>p &lt; 0.001</math>; **: <math>p &lt; 0.010</math>; *: <math>p &lt; 0.050</math>; (*): <math>p &lt; 0.100</math></i> |           |       |         |     |         |     |

## 3.2 Reële impact

### 3.2.1 Effecten op integer handelen

De voorgaande indrukken en effecten hebben betrekking op zaken waar deelnemers zich bewust van zijn. Het gaat om zogenaamde zelf-gerapporteerde effecten. Het is belangrijk de effectiviteit van een opleiding niet te verengen tot dergelijke effecten (Spruyt, Elchardus, Roggemans & Van Droogenbroeck, 2014). Mensen worden immers heel vaak beïnvloed zonder dat ze zich er van bewust zijn (bv. door reclame). Het onderzoeksdesign van deze studie werd specifiek ontworpen om de reële impact van de HPM-opleiding te kunnen meten. We keken daarbij concreet naar twee types uitkomsten: integer handelen en algemene socio-politieke opvattingen. Terwijl het eerste erg nauw aansluit bij de beoogde uitkomsten van het namiddagprogramma van de HPM-opleiding, sluiten de algemene opvattingen meer aan bij het totaalpakket dat een HPM-opleiding biedt.

Om politionele integriteit te meten gebruikten we een methodologie die vaak wordt gebruikt in onderzoek naar politieambtenaren (Klockars, Ivkovic & Haberfeld, 2003). Deze methode laat respondenten casussen beoordelen. Elke casus bevat een korte situatiebeschrijving. Deze wordt gevolgd door een reeks vragen waarbij de respondent de ernst, de volgens hem gepaste disciplinaire sanctie en de bereidheid om het wangedrag te rapporteren dient aan te geven. Bij het ontwerpen van de scenario's werd getracht plausibele incidenten van wangedrag door politie te beschrijven:

- In de eerste casus was er sprake van ongeoorloofd fysiek geweld door een collega politieagent bij een arrestatie;
- In de tweede casus hielp een politieagent een collega die dronken een auto-ongeval veroorzaakte zonder een proces-verbaal op te maken;
- In de derde casus was er sprake van etnisch vooroordeel en nalatigheid wanneer een man van vreemde origine een aangifte van het niet toegelaten worden tot een discotheek wenste te doen.

De drie casussen hebben met elkaar gemeen dat het gedrag deontologisch zonder enige discussie fout was. De casussen verschilden in (1) de aard van het gedrag en daardoor (2) ook in de mate waarin het concrete gedrag aansluit bij het centrale thema van de HPM-opleiding (nl. onverdraagzaamheid, vooroordeel, groepsconflict enz.). Het is inderdaad duidelijk dat de casus waarin er sprake is van etnisch vooroordeel, nauwer aansluit bij de thematiek die in het museum van Kazerne Dossin centraal staat. Door casussen te gebruiken die variëren in de mate waarin ze aansluiten bij de thematiek van Kazerne Dossin trachtten we een fijnmazigheid in te bouwen die toelaat te beoordelen hoe specifiek vs. algemeen een eventuele impact van het volgen van de HPM-opleiding is.

Voor elke casus werden een reeks van uitkomsten gemeten:

- De mate waarin deelnemers het gedrag van de collega als ernstig beschouwden (1: Helemaal niet ernstig - 5: Heel ernstig).
- De zwaarte van de straf die men passend achtte (Geen straf - Verbale berisping - Schriftelijke berisping - Schorsing zonder wedde - Degradatie in rang - Ontslag)
- De mate waarin een deelnemer zelf bereid zou zijn het gedrag van de collega te rapporteren (1: Zeer zeker niet - 5: Zeer zeker wel).

Deze uitkomsten variëren in de mate waarin er sprake is van individuele actiebereidheid. In het licht van de doelstellingen van de HPM-opleiding lijkt het daarbij vooral belangrijk dat mensen deontologisch ongepast gedrag niet alleen sneller herkennen (uitkomst 1), de ernst ervan inzien (uitkomst 2) maar er vooral een grotere persoonlijke actiebereidheid tegenover ontwikkelen (uitkomst 3). Een van de centrale elementen in de namiddagssessie bestaat eruit deelnemers bewuster maken van hun individuele handelingsmarge. Een succesvolle HPM-opleiding heeft dan ook vooral op deze uitkomst een effect. Bovendien is het effectief actie ondernemen dat wat de respondent het dichtst bij een ethisch dilemma brengt, aangezien het rapporteren mogelijk gevolgen heeft voor de melder.

Op die manier ontstond een design waarbij we voor elke respondent voor 3 casussen, 3 verschillende uitkomsten op 3 verschillen momenten (voor, de dag na en een maand na de HPM-opleiding) gemeten hebben. De casussen verschilden duidelijk in de mate waarin de deelnemers aanstoot namen aan het gestelde gedrag. Het patroon was voor de drie uitkomsten identiek. De casus waarin fysiek geweld gebruikt wordt, werd als het meest ernstig beschouwd. De casus waarbij etnisch vooroordeel een rol speelt het minst. Het verhaal over de dronken agent nam een middenpositie in. In termen van de gepaste strafmaat vonden we dezelfde verhouding. Voor alle casussen wees de gemiddelde score erop dat deelnemers twijfelden tussen een verbale en een schriftelijke berisping als gepaste sanctie.

In de volgende paragrafen bestuderen we of de houding tegenover deze casussen veranderde na het volgen van de HPM-sessie. We bespreken de geobserveerde verschuivingen afzonderlijk per type uitkomst. Op basis van die bevindingen, formuleren we vervolgens een aantal algemene conclusies.

### 3.2.1.1 Het ernstig nemen van gedrag

Een eerste analyse had betrekking op de mate waarin mensen het gestelde gedrag ernstig vonden. De analyse toonde een significante interactie tussen het type casus en de tijd ( $\eta^2$ : 0.041;  $p$  0.000). Dat betekent dat de verandering over de tijd in de mate waarin respondenten het gedrag ernstig vonden niet voor elke casus dezelfde was. Daarom werden de verschuivingen over de tijd per casus afzonderlijk geschat (Tabel 3).

Deze gemiddelden toonden duidelijk dat er nauwelijks verschuivingen waren voor de eerste twee casussen, maar er wel heel duidelijk een verschuiving plaatsvond voor de casus waarbij er sprake was van etnisch vooroordeel. Mensen die de HPM-opleiding volgden vonden het gedrag in deze casus – dewelke voor de HPM-opleiding en in vergelijking met de andere casussen als het minst ernstig werd beschouwd – ernstiger nadat ze de HPM-opleiding gevolgd hadden. Deze casus sluit thematisch het dichtst aan bij het concrete thema van de HPM-opleiding. De verschuiving die we vonden is niet alleen significant maar ook behoorlijk substantieel qua sterkte ( $\eta^2$ : 0.127;  $p$ : 0.000). Ze was bovendien duurzaam in de zin dat minstens een maand nadat de opleiding gevolgd werd er een significant verschil bleef bestaan.

Table 3: Mean score reflecting how serious the behavior was judged for three different cases measured on three occasions

| Case                                   | Physical violence |                   | Alcohol intoxication |       | Ethnic prejudice |       |
|--|-------------------|-------------------|----------------------|-------|------------------|-------|
|  | Mean <sup>a</sup> | S.E. <sup>b</sup> | Mean                 | S.E.  | Mean             | S.E.  |
| Pre-test (before the training)         | 4.323             | 0.065             | 3.812                | 0.095 | 3.534            | 0.074 |
| Post test (one day after the training) | 4.353             | 0.069             | 3.767                | 0.091 | 3.797            | 0.080 |
| Follow up (1 month after the training) | 4.211             | 0.075             | 3.752                | 0.084 | 3.797            | 0.071 |

*a Mean score on a scale ranging from 1 (Not serious at all) – 5 (Very serious)*  
*b Standard Error*

### 3.2.1.2 De gepaste sanctie

Ook voor de zwaarte van de sanctie die mensen gepast vonden voor het wangedrag varieerde de verandering naar gelang het type wangedrag waarover sprake (Tabel 4). We stelden een significant effect vast voor zowel de casus rond fysiek geweld ( $\eta^2$ : 0.066,  $p$ : 0.010) als deze waarbij sprake was van etnisch vooroordeel ( $\eta^2$ : 0.116,  $p$ : 0.000). In beide gevallen schoven deelnemers na het volgen van de opleiding een zwaardere straf als passend naar voren. Het effect voor de casus waarin sprake is van etnisch vooroordeel was daarbij bijna dubbel zo sterk als dat voor de casus over het ongeoorloofd gebruik van fysiek geweld. Voor beide kenmerken bleken de effecten ook duurzaam te zijn. Specifiek met betrekking tot de casus met fysiek geweld vonden we een significant verschil tussen meetmoment 1 en 2 ( $p$ : 0.004) en 1 en 3 ( $p$ : 0.016). De ogenschijnlijk lichte verzwakking van het effect tussen meetmoment 2 en 3 was niet significant ( $p$ : 0.253). Voor de casus rond etnisch vooroordeel, vonden we een significante toename van de zwaarte van de gepast geachte straf tussen meetmoment 1 en 2. De verdere toename van de bereidheid een zwaardere straf als gepast te beschouwen tussen meetmoment 2 en 3 was statistisch niet significant. In beide gevallen zagen we met andere woorden dat het effect zoals meteen na de opleiding vastgesteld, ook het volle en duurzame effect is.

Table 4: Mean score concerning the appropriate sanction for the misconduct for three different cases measured on three occasions

| Case                                   | Physical violence |                   | Alcohol intoxication |       | Ethnic prejudice |       |
|--|-------------------|-------------------|----------------------|-------|------------------|-------|
|  | Mean <sup>a</sup> | S.E. <sup>b</sup> | Mean                 | S.E.  | Mean             | S.E.  |
| Pre-test (before the training)         | 2.993             | 0.072             | 2.852                | 0.080 | 2.259            | 0.062 |
| Post test (one day after the training) | 3.207             | 0.092             | 2.800                | 0.076 | 2.467            | 0.064 |
| Follow up (1 month after the training) | 3.126             | 0.084             | 2.867                | 0.076 | 2.519            | 0.066 |

*a Mean score on a scale ranging from 1 (No sanction) – 6 (Resignation)*  
*b Standard Error*

### 3.2.1.3 Zelfactie ondernemen

De laatste uitkomst peilde naar de mate waarin mensen geneigd waren het gedrag van de collega te rapporteren (Tabel 5). Net zoals bij de overige twee uitkomsten vonden we ook hier een significante interactie tussen de verschuivingen en het type casus (Eta<sup>2</sup>: 0.087; p: 0.019) waardoor het nodig was de effecten per casus afzonderlijk te bekijken (Tabel 5). De analyse toonde dat de opleiding een duidelijk effect had maar ook dat de sterkte van de effecten tussen de drie casussen varieerde. Voor de drie casussen vonden we dat na de opleiding mensen meer geneigd werden het wangedrag van de collega te rapporteren. Het effect voor de casus over etnisch vooroordeel was echter veel sterker (Eta<sup>2</sup>: 0.214, p: 0.000) in vergelijking met de casus over geweld (Eta<sup>2</sup>: 0.086, p: 0.002) of dronkenschap van een collega-agent (Eta<sup>2</sup>: 0.096; p: 0.001). Opvallend en duidelijk anders in vergelijking met de twee andere uitkomsten die we bestuderen was dat we voor de drie casussen nog een significante toename observeerden van de bereidheid tot rapporteren van wangedrag tussen bevraging 2 en 3. Dat betekent dat het effect niet alleen duurzaam was, maar in intensiteit toenam naarmate mensen de opleiding langer verlaten hebben. Dat lijkt een op het eerste zicht misschien vreemde vaststelling. Men mag echter niet vergeten dat de tweede meting vlak na de opleiding plaatsvond. Mogelijk waren op dat ogenblik nog niet alle indrukken volledig doorgedrongen en verklaart dit waarom het effect tegen het derde meetmoment nog sterker werd.

Table 5: Mean likelihood to report the misconduct for three cases measured on three occasions

| Case                                   | Physical violence |                   | Alcohol intoxication |       | Ethnic prejudice |       |
|--|-------------------|-------------------|----------------------|-------|------------------|-------|
| Outcome                                | Mean <sup>a</sup> | S.E. <sup>b</sup> | Mean                 | S.E.  | Mean             | S.E.  |
| Pre-test (before the training)         | 3.226             | 0.087             | 3.098                | 0.108 | 2.827            | 0.088 |
| Post test (one day after the training) | 3.398             | 0.092             | 3.165                | 0.101 | 3.098            | 0.099 |
| Follow up (1 month after the training) | 3.474             | 0.083             | 3.383                | 0.093 | 3.368            | 0.086 |

*a Mean score on a scale ranging from 1 (Definitely not) – 5 (Absolutely)*  
*b Standard Error*

Samengevat leiden voorgaande bevindingen naar een aantal duidelijke besluiten. Wat betreft het beoordelen van casussen waarin integer handelen centraal staat, heeft het volgen van de HPM-opleiding een significant, vrij sterk en positief effect. De verschuivingen varieerden zowel per uitkomst als naar casus, maar slechts in 3 van de in totaal 9 uitkomsten was er geen significant verschil. Als we verschillen vonden, ging het altijd om een verbetering die bovendien duurzaam was en voor een aantal uitkomsten vrij sterk. Ook duidelijk is dat de grootste verbetering vastgesteld werd voor de uitkomst die het meest direct verwees naar de individuele handelingsbereidheid van de deelnemer en de casus (etnisch vooroordeel) die door deelnemers aanvankelijk (voor de HPM-opleiding) als het minst ernstig werd beschouwd.

### 3.2.2 De effectiviteit van de HPM-opleiding met betrekking tot socio-politieke opvattingen en overtuigingen

Naast de wijze waarop deelnemers omgingen met de verschillende casussen, onderzochten we de effecten op meer algemene socio-politieke opvattingen en attitudes. Het gaat om uitkomsten waarvoor uitgebreid onderzoek toont dat ze zeer belangrijke voorspellers zijn voor een breed palet aan gedragingen en andere, meer toegepaste, opvattingen. Ook hier diende met oog op de lengte van de vragenlijst keuzes gemaakt te worden. Concreet kijken we naar de effecten van de HPM-opleiding op etnisch vooroordeel, sociale dominantie oriëntatie, autoritarisme en de emotionele verbondenheid met politie als sociale identiteit.

- De mate van etnisch vooroordeel maten we aan de hand van twee indicatoren: een indicator voor veralgemeend etnisch vooroordeel en een zogenaamde etnische afstandsmaat. Met veralgemeend etnisch vooroordeel verwijzen we naar een algemeen maatschappijbeeld waarin migratie en het samenleven van verschillende culturen als onmogelijk en onwenselijk wordt beschouwd. Voor het meten van etnische afstanden gebruikten we een zogenaamde Bogardus-schaal waarop deelnemers

voor een reeks van 13 etnische/culturele groepen aangaven tot welk type relaties (niet toelaten tot mijn land, bezoeker van mijn land, burger van mijn land, ermee samenwerken, burens in mijn straat, eigen vriendenkring, ermee huwen) ze bereid waren. Etnische afstanden zijn belangrijk omdat ze anders dan veralgemeend vooroordeel, rechtstreeks peilen naar de persoonlijke bereidheid tot het concreet aangaan van relaties.

- Sociale dominantie oriëntatie staat voor het geloof in de fundamentele ongelijkheid tussen sociale groepen en de overtuiging dat die ongelijkheid ook goed is (Pratto, Sidanius, Stallworth & Malle, 1994). Mensen die hoog scoren op deze schaal zijn ervan overtuigd dat het goed is dat sommige groepen (ongeacht welke groepen precies bedoeld worden) in de samenleving meer macht en invloed hebben dan anderen en vinden dat alles in het werk gesteld moet worden om dat zo te houden.
- Autoritarisme is waarschijnlijk één van de meest bestudeerde opvattingen in de context van extremisme, intolerantie en agressiviteit. Een autoritaire houding bestaat uit drie componenten: (1) een sterke gehechtheid aan tradities en weerstand tegen verandering (een verkrampd conservatisme), (2) de geneigdheid om zich volgzzaam en kritiekloos te conformeren aan gezag (ook het opkijken en verheerlijken van een leider) en (3) een agressieve houding tegen afwijkend gedrag. Historisch gezien was autoritarisme de opvatting waarvan wetenschappers dachten dat ze een verklaring konden bieden voor het succes van het nazisme en dan meer specifiek de grote vatbaarheid van de massa voor een heldencultus en een repressief beleid ten aanzien van groepen die afweken van de meerderheidsgroep.
- Een laatste attitude-uitkomst betreft de mate waarin voor deelnemers deel uitmaken van de politie een belangrijk deel was van hun sociale identiteit. Mensen die er hoog op scoren voelen zich verbonden met mensen van de politie, zijn blij dat ze bij de politie horen, vinden dat politiewerk doen een belangrijke rol speelt in wie ze zijn en zien veel gelijkenissen tussen mensen die bij de politie werken. Het politieberoep staat tijdens de HPM-opleiding continu centraal. Deelnemers maken tijdens de HPM-opleiding kennis met de rol die politie speelde bij de deportatie van Joden tijdens WO II, gebruiken casussen die vaak over politie gaan en reflecteren over hun persoonlijke werksituatie. Dat maakt het plausibel dat, hoewel misschien niet expliciet zo bedoeld, mensen zich door de HPM-opleiding sterker verbonden beginnen te voelen met de politie als groep.

Voor elke attitude werd een model geschat dat vergelijkbaar was met datgene zoals gebruikt bij de casussen. Omdat het belangrijk was de derde vragenlijst kort te houden, konden sommige attitudes alleen in de pre- en post-test bevestigd worden. Aangezien voorgaande en volgende analyses steevast toonden dat indien we een effect vonden, het ook om een effect ging dat na een maand nog steeds aanwezig was, lijkt het niet drie keer bevestigen van alle attitudes weinig problematisch.

Tabel 6 toont de resultaten voor de verschillende uitkomsten. Voor elke uitkomst vonden we een significante verschuiving. Deelnemers die de HPM-opleiding volgden vertoonden na die opleiding minder sociaal-dominantie oriëntatie, waren minder ethnocentrisch, waren meer bereid tot het aangaan van contacten met etnische/culturele groepen, minder autoritair ingesteld en rapporteerden een hogere emotionele betrokkenheid bij de politie. Voor de drie kenmerken waar we drie meetmomenten voor hadden ging het bovendien om een duurzaam effect en verschilde de waarde zoals gemeten voor de aanvang van de HPM-opleiding significant van deze een maand na de opleiding gemeten. Het ging steeds om een verschuiving die ontstond tussen meetpunt 1 en 2. De bewegingen tussen meetpunt 2 en 3 waren voor geen enkele uitkomst significant, waardoor er dus steeds een significante verbetering was tussen meetpunt 1 en 3 (uitgezonderd voor sociaal-dominantie oriëntatie).

De sterkte van de effecten verschilde onderling wel aanzienlijk. In het algemeen waren de effecten voor de attitudes kleiner dan de effecten zoals gemeten voor de casussen. Alleen het effect op de verbondenheid met politie ( $\eta^2$ : 0.071) en autoritarisme ( $\eta^2$ : 0.062) was vrij sterk en in ieder geval merkbaar sterker in vergelijking met deze voor sociaal-dominantie oriëntatie ( $\eta^2$ : 0.024), etnische vooroordelen ( $\eta^2$ : 0.041) en etnische afstanden ( $\eta^2$ : 0.028).

Table 6: Changes in 5 different socio-political opinions and attitudes in respondents who followed the HPM-training

|                         | Social Dominance Orientation (0-100) |                   | Ethnic prejudice (0-100) |       | Ethnic Distance (0-100) |       | Police as social identity (0-100) |       | Authoritarianism (0-100) |       |
|-------------------------|--------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------|-------------------------|-------|-----------------------------------|-------|--------------------------|-------|
|                         | Mean                                 | S.E. <sup>a</sup> | Gem.                     | S.E.  | Mean                    | S.E.  | Mean                              | S.E.  | Mean                     | S.E.  |
| Pre-test                | 34.076                               | 1.453             | 35.915                   | 1.477 | 71.789                  | 1.815 | 67.647                            | 0.851 | 61.071                   | 0.911 |
| Post-test               | 31.168                               | 1.332             | 33.469                   | 1.468 | 73.569                  | 1.815 | 70.822                            | 0.907 | 58.458                   | 0.900 |
| Follow up               | 32.011                               | 1.314             | 33.832                   | 1.467 | 73.935                  | 1.808 |                                   |       |                          |       |
| Eta <sup>2</sup>        | 0.027                                |                   | 0.041                    |       | 0.028                   |       | 0.071                             |       | 0.062                    |       |
| p                       | 0.024                                |                   | 0.003                    |       | 0.027                   |       | 0.000                             |       | 0.000                    |       |
| <i>a Standard Error</i> |                                      |                   |                          |       |                         |       |                                   |       |                          |       |

### 3.2.3 Varieert de impact van de HPM-opleiding tussen subgroepen?

Voorgaande resultaten bieden een zicht op het effect van de HPM-opleiding op een 'gemiddelde' deelnemer. Men kan echter de vraag stellen in welke mate bepaalde mensen meer vruchten van de HPM-opleiding plukken dan anderen. Meer zicht op dergelijke verschillen kan ons meer inzicht verschaffen over hoe het programma precies werkt.

De gehanteerde onderzoeksstrategie was tweeledig. Ten eerste gingen we na of de uitkomsten van de HPM-opleiding op systematische wijze varieerden naar gelang zogenaamd Gemakkelijk Toegankelijke Indicatoren (GTI). GTI's zijn zoals de omschrijving laat vermoeden kenmerken die voor een organisatie heel eenvoudig te identificeren en in kaart te brengen zijn. Kenmerken zoals geslacht, leeftijd (of jaren ervaring), de positie binnen de politie zijn goede voorbeelden. Het zijn kenmerken die weinig zeggen over waarom er eventueel een verschillend effect wordt geobserveerd maar die in principe wel gemakkelijk toelaten de opleiding erop af te stemmen. Als we systematisch verschillende effecten vinden voor een of meerdere van deze kenmerken, kan inderdaad bekeken worden of het zin heeft na te denken over het differentiëren van de opleiding naar de (gemakkelijk toegankelijke) instroomkenmerken van de deelnemers.

Een belangrijke beperking van GTI's is dat ze (1) geen zicht bieden op het waarom van een eventueel verschillend effect omdat (2) het steeds om vrij brede kenmerken gaat waarachter mogelijk heel verschillende ervaringen schuilgaan. Daarom onderzochten we in een tweede stap in welke mate eventuele effecten varieerden in termen van inhoudelijke kenmerken (zoals of men al dan niet gelooft in de effectiviteit van de opleiding, werkervaringen, enz.). Het zijn die kenmerken die ons toelieten inzicht te verwerven in de precieze werking van de HPM-opleiding.

Bij het beoordelen van de interacties vertrokken we van een test voor elke afzonderlijke uitkomst, 14 in het totaal (Tabel 7). Een dergelijk groot aantal testen, leidt altijd naar een aantal effecten die alleen op basis van toeval significant worden bevonden en inhoudelijk weinig interessant zijn. Het spreekt voor zich dat we met deze analyses vooral op zoek zijn naar algemene patronen dat wil zeggen (1) naar kenmerken die voor meerdere uitkomsten een verschil in effectiviteit suggereren en/of (2) waarbij de gevonden verschillen voor diverse uitkomsten zich op een logisch consistente wijze verhouden (bv. allemaal in dezelfde richting lopen of clusteren tot een beperkt aantal patronen).

Table 7: Summary of results interaction effects concerning the impact of the HPM-training (Anova repeated measures model)

|           |                           | Position in the police | Years of service | Gender | Convinced that the training can work | Experience with victims and perpetrators of criminality |
|-----------|---------------------------|------------------------|------------------|--------|--------------------------------------|---|
| Case 1    | Seriousness               |                        |                  |        |                                      |   |
|           | Punishment                |                        | **               | *      |                                      |   |
|           | Willingness to report     | *                      | **               |        | ***                                  |   |
| Case 2    | Seriousness               |                        | *                |        | **                                   | (*)   |
|           | Punishment                |                        | **               |        |                                      | *   |
|           | Willingness to report     |                        | ***              |        | *                                    | *   |
| Case 3    | Seriousness               |                        | (*)              |        |                                      |   |
|           | Punishment                |                        |                  |        | **                                   |   |
|           | Willingness to report     |                        |                  |        |                                      |   |
| Attitudes | SDO                       |                        |                  |        | (*)                                  | *   |
|           | Ethnic prejudice          |                        |                  |        |                                      | *   |
|           | Ethnic distance           |                        | *                |        | (*)                                  |   |
|           | Authoritarianism          | *                      |                  |        | **                                   | *   |
|           | Police as social identity |                        |                  |        |                                      |   |

*Significance levels: \*\*\*: p<0.001; \*\*: p<0.010; \*: p<0.050; (\*): p<0.100, empty cells: p > 0.100*

Tabel 7 toont dat wat betreft de GTI er voor geslacht en positie binnen de politie nauwelijks significante interacties waren met de algemene verschuivingen over de tijd. Dat betekent dus concreet dat de effecten die we eerder vaststelden op een enkele uitzondering na zich voor elk van de subgroepen (mannen, vrouwen, aspiranten, CALogs, ...) op dezelfde wijze en met dezelfde sterkte voordeden. Dat laatste is anders wanneer we kijken naar verschillen naar anciënniteit bij de politie. Voor dit laatste vonden we duidelijke effecten voor 6 van de 9 uitkomsten die te maken hebben met de casussen. We vonden een significant verschillend patroon voor mensen met meer ervaring bij de politie in vergelijking met mensen die weinig ervaring hebben bij de politie. Concreet bleek dat het effect van de opleiding zwakker was voor deelnemers die meer anciënniteit hebben bij de politie. Bovendien is het zo dat het verschil in effect in een paar gevallen vaak vooral gerealiseerd werd in het verschil tussen meting 2 en 3. Het heeft met andere woorden vooral te maken met de duurzaamheid van het effect (dat lager blijkt bij mensen zonder veel anciënniteit bij de politie) veeleer dan het initieel effect.

Belangrijk is verder dat de interactie-effecten naar anciënniteit bij de politie uitsluitend betrekking hadden op de reacties op de casussen. Voor de meer algemene socio-politieke opvattingen vonden we nauwelijks een indicatie dat de effectiviteit verschillend is naar gelang geslacht, anciënniteit bij de politie of positie binnen de politie.

Alles bij elkaar genomen, leken de GTI, slechts beperkte verschillen in effectiviteit van de HPM-opleiding te suggereren. Ofnog: specifiek met betrekking tot deze GTI's heeft de HPM-opleiding voor de meeste subgroepen een sterk gelijkaardig effect.

In een tweede stap keken we naar kenmerken die te maken hebben met de instroom van de opleiding en die nauwer aansluiten bij de potentiële psychologische mechanismes die tijdens een HPM-sessie aan het werk zijn. Twee kenmerken springen er daarbij uit. Ten eerste de wijze waarop men tot de opleiding komt en de meer algemene verwachtingen die mensen voor ze de opleiding aanvatten hebben. Een logische vraag is immers of de mate waarin mensen 'voorbereid' aan de opleiding beginnen of de mate waarin ze geloven dat een opleiding als HPM effectief een verandering in hun denken kan bewerkstelligen, samenhangt met de mate waarin de opleiding zelf effectief een effect had. Er zijn in deze context uiteraard verschillende interessante kenmerken die evenwel onderling samenhangen. We onderzochten welk van deze kenmerken de meest duidelijke



resultaten gaf. Dat bleek uiteindelijk de mate te zijn waarin men geloofde dat de opleiding (op korte of lange termijn) effecten kon hebben. Dat kenmerk wordt ook in ander onderzoek vaak gebruikt.

Een tweede potentieel relevant kenmerk heeft te maken met de reële omstandigheden waarin mensen werken. We denken dan in het bijzonder aan mensen die tijdens de uitvoering van hun werk hetzij zelf slachtoffer werden van criminaliteit dan wel op regelmatige basis in contact komen met slachtoffers en daders van criminaliteit. Het gaat ongetwijfeld om bijzonder sterke ervaringen die ervoor zouden kunnen zorgen dat (1) de impact van de opleiding zwakker is en/of (2) de duurzaamheid van die impact ondermijnt wordt door de dagdagelijkse praktijkervaringen. Daarom onderzochten we ook of de mate waarin men tijdens de beroepsuitvoering geconfronteerd wordt met slachtoffers en daders van criminaliteit te zijn het effect van de opleiding beïnvloedde.

De resultaten leidden naar twee algemene conclusies: (1) er waren aanzienlijk meer significante interacties in vergelijking met de GTI-kenmerken en (2) deze interacties deden zich voor met betrekking tot de meer algemene attitudes.

Kijken we specifiek naar de aard van de effecten, dan tekenden zich volgende patronen af:

- Voor geen enkel kenmerk werd een significante interactie gevonden met de verschuiving die we vonden voor de verbondenheid met politie. Dat betekent concreet dat een algemene toename in de verbondenheid met de politie na het volgen van een HPM-opleiding zich voordeed voor alle groepen en dit ongeacht hun anciënniteit, de mate waarin ze in de opleiding geloven, de kenmerken van de concrete werksituatie, enz. Er is geen enkele andere uitkomst (ook niet voor de casussen) waarvoor dat gezegd kan worden.
- Voor de mate waarin men voor de eigenlijke HPM-opleiding overtuigd was dat een opleiding als HPM het eigen denken kan beïnvloeden, zag het patroon er als volgt uit: Als er een interactie-effect was, dan bleek voor de attitudes dat mensen die er voor de start van de opleiding reeds van overtuigd waren dat een opleiding als HPM een effect kan hebben, ook effectief meer beïnvloed werden in vergelijking met zij die twijfelden of niet overtuigd waren over de mogelijke invloed van een opleiding als HPM. Voor alle uitkomsten zien we dat de verschuiving over de tijd groter was voor de eerste (overtuigden) dan voor de tweede groep (minder overtuigden). Een zekere openheid ten opzichte van de opleiding, lijkt met andere woorden relevant te zijn voor de mate waarin deze opleiding effectief is. Dat heeft mogelijk meer te maken met de duur van de opleiding dan met de transformatiekracht ervan. Mensen die niet overtuigd zijn van de effectiviteit van een opleiding hebben mogelijk meer tijd nodig om te 'ontdoeien' waardoor langs die weg een deel van de transformatiekracht van de in duur beperkte HPM-opleiding weg gedraineerd wordt.
- Wat betreft de rol die het contact met slachtoffers en daders van criminaliteit speelt met het oog op de effectiviteit van de HPM-opleiding vonden we significante interacties met betrekking tot autoritarisme, sociaal-dominantie oriëntatie en etnisch vooroordeel. Voor deze drie opvattingen was het beeld steeds identiek: bij deelnemers die in hun werksituatie vaak geconfronteerd worden met slachtoffers en daders van criminaliteit was de impact van de HPM-opleiding duidelijk zwakker in vergelijking met deelnemers die in hun dagdagelijkse werksituatie minder geconfronteerd worden met daders of slachtoffers van criminaliteit. Afhankelijk van de specifieke opvatting waarnaar gekeken wordt, varieerde het patroon lichtjes. Voor de sociaal-dominantieoriëntatie, bijvoorbeeld, zien we dat bij de groep die het vaakst geconfronteerd wordt met slachtoffers en daders van criminaliteit dat er een verbetering merkbaar was tussen moment 1 en 3. Dat was nauwelijks het geval voor etnisch vooroordeel en autoritarisme.

Op deze laatste vaststelling gaan we dieper in. We vonden met anderen woorden vrij duidelijke indicaties dat, vooral wat betreft socio-politieke attitudes, de effectiviteit van de HPM-opleiding lager was naarmate mensen in de dagdagelijkse beroepspraktijk vaker geconfronteerd worden met slachtoffers en daders van criminaliteit. De logische vervolgvraag is hoe dat precies komt. Als we terugkoppelen naar de subjectief ervaren impact van de HPM-opleiding, dan bleek het tijdens de werkervaring geconfronteerd worden met daders en slachtoffers van criminaliteit, systematisch samen te hangen met de ervaren emoties tijdens de opleiding, de mate waarin men geloofde dat een opleiding als HPM een effect kan hebben en de tevredenheid met de opleiding zelf. Mensen die tijdens hun werk regelmatig geconfronteerd worden met slachtoffers en daders, werden veel minder emotioneel geraakt door de HPM-opleiding ( $\beta$ : -0.247;  $p$ : 0.000), waren er minder van overtuigd dat

een opleiding als HPM een effect kan hebben op het eigen denken ( $\beta$ : -0.200;  $p$ : 0.000) en waren minder tevreden met de HPM-opleiding in het algemeen ( $\beta$ : -0.164;  $p$ : 0.005).

Dat zijn allemaal bijzonder consistente patronen die indien men ze simultaan beschouwt, suggereren dat de HPM-opleiding de grootste effecten heeft voor diegenen die nog relatief weinig vertrouwd zijn met wat we eerstelijnswork van politie zouden kunnen noemen. Zij hebben minder persoonlijke ervaring met slachtoffers en daders van criminaliteit. Voor hen vormt de HPM-opleiding een soort 'reality check' die indruk maakt en langs die weg meetbare effecten genereert in termen van het integer omgaan met casussen en socio-politieke attitudes. Deelnemers met veel ervaring met slachtoffers en daders van criminaliteit, daarentegen zijn mogelijk meer gewend geraakt aan situaties waarin ernstig wangedrag voorkomt en daardoor minder snel onder de indruk van voorbeelden van wangedrag en intergroepsconflicten. Het zijn waarschijnlijk die ervaringen die de invloed van de al bij al korte HPM-opleiding (1 dag) enigszins drukt. Dat lijken de deelnemers zelf tot op zekere hoogte ook aan te geven. Kijken we naar de mate waarin mensen vonden dat de opleiding langer had mogen duren, bleken het inderdaad vooral mensen met meer ervaring met slachtoffers en daders van criminaliteit te zijn die voorstander van dat idee zijn ( $\beta$ : 0.123;  $p$ : 0.042).

### 3.3 De globale impact van de HPM-opleiding

In de voorgaande paragrafen focusten we op een groot aantal afzonderlijke uitkomsten. Die analyses toonden niet alleen dat de HPM-opleiding een effect heeft op een groot aantal uitkomsten maar ook dat dit effect varieert zowel in het algemeen als naar specifieke subgroepen. Mochten we meer uitkomsten gemeten hebben, dan is de kans reëel dat we nog meer variatie zouden vinden. Dat neemt echter niet weg dat men geïnteresseerd kan zijn in de meer globale impact van het programma. Wat is nu los van specifieke uitkomsten het totale effect<sup>1</sup> van de HPM-opleiding? Varieert deze globale impact naar subgroepen? En waar komt deze impact precies vandaan?

Om een antwoord te geven op die vragen construeerden we een nieuwe indicator die de globale verschuiving in de socio-politieke opvattingen weerspiegelt. Hiervoor hebben we per houding een verschilscore berekend tussen de pre-test en de posttest (bv. autoritarisme voor de opleiding – autoritarisme na de opleiding). Een positiefverschil betekent dat er een positieve (in de betekenis van wenselijke) verandering heeft plaatsgevonden doorheen het volgen van de HPM-opleiding. Vervolgens hebben we al deze verschilcores opgeteld zodat we één indicator kregen die de gemiddelde attitudeverschuiving doorheen de HPM-opleiding weerspiegelde. Hoe hoger de score, hoe meer verbetering.

Als de score negatief is, betekent dit dat er een negatieve (onwenselijke verschuiving) had plaatsgevonden. Deze indicator kan, kortom, beschouwd worden als een globale maat voor de attitude impact van het HPM-programma. Een gelijkaardige indicator maakten we voor de wijze waarop mensen met de casussen omgaan. Vervolgens voerden we een regressieanalyse uit waarbij we de globale verschuiving modelleerden in functie van kenmerken die verwijzen naar (1) instroomkenmerken en (2) belevingskenmerken (Tabel 8).

De eerste categorie kenmerken geeft een alternatieve schatting voor de mate waarin er een verschil is in de effectiviteit tussen subgroepen. Het tweede model tracht meer vat te krijgen op het kunnen toeschrijven van het effect aan de ervaring van de opleiding zelf. We onderzochten met andere woorden of de geobserveerde verschuiving het gevolg was van het feit dat de opleiding mensen emotioneel raakten of dingen bijleerden (cognitief raakten). De tweede categorie kenmerken, en dan in het bijzonder het onderscheid tussen het cognitieve en emotionele pad, moesten ons meer inzicht bieden in welke mate geobserveerde verschuivingen ook effectief het gevolg zijn van de HPM-opleiding én hoe dat dergelijke effecten precies tot stand komen.

---

<sup>1</sup> We spreken hier dus uitdrukkelijk niet over het gemiddelde effect. Met totaal effect bedoelen we letterlijk de optelsom van alle kleine en grote verschuivingen in de gemeten uitkomsten per individu.

Daartoe ontwikkelden we twee indicatoren die verwijzen naar twee fundamenteel verschillende processen. De eerste bespreken we eerder al en verwijst naar de mate waarin deelnemers emotioneel geraakt werden door de opleiding, dewelke samengesteld is op basis van zeven verschillende emoties. De tweede maat verwijst meer naar het cognitief geraakt worden door de opleiding. Hiervoor gebruikten we zes items die verwijzen naar door de respondent zelf ervaren cognitieve impact (het bijgeleerd hebben over Holocaust, mensenrechten, enz.).

**Table 8: Results regression analyses on the total differences in attitudes and reactions to cases after that people have follow a HPM-training**

|  | Attitudes |     |         |     | Cases   |    |         |     |
|--|-----------|-----|---------|-----|---------|----|---------|-----|
|  | Model 1   |     | Model 2 |     | Model 1 |    | Model 2 |     |
| Characteristics  | $\beta$   | p   | $\beta$ | p   | $\beta$ | p  | $\beta$ | p   |
| Gender (0: Woman)  | 0.027     |     | 0.058   |     | -0.016  |    | -0.011  |     |
| Years of service with the police   | 0.087     |     | 0.099   |     | -0.096  |    | -0.080  |     |
| Position within the police (0: CALog or trainee)                           | -0.138    | (*) | -0.092  |     | 0.005   |    | 0.007   |     |
| Belief that a training like HPM can have an effect (0: Not sure, or doubt) | -0.027    |     | -0.070  |     | -0.226  | ** | -0.251  | *** |
| Confronted with victims and perpetrators of criminality                    | -0.135    | (*) | -0.095  |     | -0.074  |    | -0.049  |     |
| Perceived emotional impact   |           |     | 0.145   | (*) |         |    | -0.034  |     |
| Perceived cognitive impact   |           |     | 0.163   | *   |         |    | 0.192   | **  |
| Adjusted R <sup>2</sup>  | 0.014     |     | 0.062   |     | 0.031   |    | 0.053   |     |

*Significance levels: \*\*\*: p<0.001; \*\*: p<0.010; \*: p<0.050; (\*): p<0.100*

Tabel 8 toont de resultaten van de regressieanalyses en leidt naar een aantal interessante bevindingen. Zo zien we, ten eerste, dat het geconfronteerd worden met daders en slachtoffers van criminaliteit ( $\beta$ : -0.135) en het al dan niet CALog/aspirant zijn ( $\beta$ : -0.138) een negatief effect had op de verbetering doorheen het volgen van de HPM-opleiding. Het gaat hier om een bevestiging van bevindingen die we eerder al op basis van de afzonderlijke opvattingen maakten.

Ten tweede, stelden we vast dat de verbetering voor beide uitkomsten (casussen, attitudes) langs een verschillende weg tot stand kwam. Zo zien we dat voor de attitudes, het emotioneel geraakt worden belangrijk was ( $\beta$ : 0.145), terwijl dit totaal niet het geval was voor de verbetering die we vonden in het omgaan met de casussen ( $\beta$ : -0.034). Langs de andere kant zien we dat voor beide type uitkomsten het cognitief geraakt zijn – daarmee bedoelen we dus het gevoel te hebben dat men echt dingen bijgeleerd heeft – belangrijk was en ook voor de attitudes belangrijker bleek dan het emotioneel geraakt zijn. Bovendien was het zo dat als we het model voor de casussen herschatten met een indicator voor algemene evolutie maar beperkt tot de individuele handelingsbereidheid (de bereidheid tot rapporteren, een uitkomst waarvan we eerder aangaven dat ze heel dicht ligt bij een van de kernboodschappen die de HPM-opleiding beoogd over te dragen), het effect van de cognitieve impact nog sterker ( $\beta$ : 0.202; p: 0.007) werd.

Deze resultaten houden met andere woorden een dubbele boodschap in. Eén: in de wijze waarop de HPM-opleiding een effect heeft, speelt het cognitieve een belangrijker rol dan het emotionele. De HPM-opleiding leert deelnemers een aantal zaken die ze nog niet wisten, zet hen aan het denken en het is vooral dat proces dat gunstige effecten met zich meebrengt. Die interpretatie wordt verder ondersteunt door de vaststelling dat als we bij de emotionele impact (zie eerder) onderzochten welke emoties de HPM-opleiding precies stimuleert, we dan vooral uitkwamen bij veeleer ‘rustige’ zaken zoals stil worden, het aan het denken zetten, veeleer dan woede voelen of triest worden. Het is daarmee duidelijk dat het emotioneel geraakt worden niet onbelangrijk is, maar vooral een effect heeft in het ondersteunen van de effecten die langs cognitieve weg gerealiseerd worden. Twee: het cognitieve heeft het grootste effect voor die uitkomsten die relatief dicht liggen bij wat er precies tijdens de (namiddagssessie van de) opleiding gedaan wordt. Wij interpreteren die bevinding als een logisch gevolg van het feit dat het hier echt om zuivere ‘leereffecten’ gaat. Tijdens de namiddagssessies

reflecteren deelnemers over dagdagelijkse situaties en worden ze getoond hoe geweldig snel kan ontsporen. Het gevolg is dat ze voor die casus die voor de start van de opleiding als het minst ernstig werd beschouwd, (1) we de sterkste verschuiving vaststellen én (2) dat die verschuiving het sterkst gerelateerd is aan de ervaren cognitieve impact van de opleiding. Onze bevindingen zijn logisch-consistent wat bijkomend vertrouwen geeft aan de betrouwbaarheid en validiteit van de empirische bevindingen.

## 4. Besluit

Deze executive summary stelt het design en de uitvoering van de optimalizatiestudie die in 2017 voor de HPM-opleiding van Kazerne Dossin werd uitgevoerd voor. Uit deze studie belichten we vervolgens de resultaten die betrekking hebben op de impact van het programma. Deze leiden tot volgende algemene bevindingen.

Ten eerste, heeft het volgen van een HPM-opleiding onmiskenbaar een effect op een groot aantal uitkomsten. Mensen hebben in het algemeen sterk het gevoel dat de opleiding hen geraakt en beïnvloed heeft en de cijfers tonen dat dit in het algemeen tot betekenisvolle resultaten geleid heeft. In alle gevallen gaat het om effecten die in de gewenste richting gaan. Deelnemers gaan meer integer om met de casussen, worden vooral meer geneigd zelf actie te ondernemen indien een collega een bepaald wangedrag stelt en worden minder autoritair, minder etnisch bevooroordeeld, enz. Opmerkelijk is bovendien dat ondanks dat het geen specifieke doelstelling is, mensen na de HPM-opleiding zich ook meer verbonden voelen met de politie.

Ten tweede, zien we dat deze effecten duurzaam zijn. We observeren inderdaad niet alleen in veel gevallen een significante en substantiële verbetering vlak na het volgen van de HPM-opleiding. Die verbetering blijft waarneembaar na ongeveer één maand. We vonden inderdaad voor geen enkele uitkomst dat er tussen bevraging 2 en 3 een significante afname was van het geobserveerde effect tussen bevraging 1 en 2. Het omgekeerde, namelijk dat er nog een significante verbetering optrad tussen bevraging 2 en 3 bovenop deze die reeds tussen bevraging 1 en 2 geobserveerd werd, vonden we wel. Het gaat dan met name over de mate waarin mensen geneigd waren wangedrag van een collega ook effectief te rapporteren.

Een derde, en volgens ons erg belangrijke, vaststelling is dat er in de effectsterktes een vrij duidelijk patroon zit. Zo zien we in het algemeen dat de effecten van het programma sterker waren voor de beoordeling van casussen dan voor attitudes. Dat lijkt logisch aangezien deze casussen veel nauwer aansluiten bij het type oefeningen die respondenten in de namiddagsessie deden. Binnen de types casussen vonden we bovendien de sterkste effecten voor de casus waarin etnisch vooroordeel centraal staat. Dat is bijzonder bemoedigend omdat de pre-test toonde dat deelnemers initieel net voor deze casus in vergelijking met andere casussen minder geneigd waren het gestelde gedrag ernstig te vinden, het gedrag te willen sanctioneren en bereid te zijn het gedrag van een collega te rapporteren. Het lijkt er met andere woorden op dat één van de kerninzichten die aan de basis ligt van de HPM-opleiding – namelijk dat op het eerste zicht misschien niet al te grove vormen van wangedrag gemakkelijk kunnen afglijden tot meer ernstige vormen – duidelijk overgedragen wordt tijdens de opleiding en dat niet alleen in de vorm van een cognitief besef maar ook in de vorm van individuele handelingsbereidheid.

Met dat laatste zijn we aangekomen bij een vierde algemene bevinding, namelijk dat de grootste effecten geobserveerd werden voor het bereid zijn zelf actie te ondernemen. Die vaststelling betekent dat een van de kernboodschappen van de HPM-opleiding namelijk dat er voor elk individu altijd een mogelijkheid is om 'neen' te zeggen, succesvol wordt overgedragen.

Hoewel we algemene effecten vinden dient, ten vijfde, toch ook uitdrukkelijk benadrukt te worden dat deze effecten variëren naar een aantal kenmerken van de werksituatie. We vinden heel consistente patronen die indien men ze simultaan beschouwt, suggereren dat de HPM-opleiding de grootste effecten heeft voor diegenen (aspiranten, CALogs) die nog relatief weinig met wat we eerstelijnswork van politie zouden kunnen noemen vertrouwd zijn. Zij hebben minder persoonlijke ervaring met slachtoffers en daders van criminaliteit. Voor hen vormt de HPM-opleiding een soort 'reality check' die indruk maakt en langs die weg ook meetbare effecten genereert in termen van het integer omgaan met casussen en socio-politieke attitudes. Deelnemers met veel ervaring met slachtoffers en daders van criminaliteit, daarentegen zijn mogelijk veel meer gewend geraakt aan situaties waarin ernstig wangedrag voorkomt en daardoor minder snel onder de indruk van vormen van voorbeelden van wangedrag en intergroepsconflicten.

## 5. References

- Cooper, T. C. (Ed.). (2001). *Handbook of administrative ethics* (second edition). New York: Marcel Dekker.
- Klockars, C. B., Ivkovic, S. K., & Haberfeld, M. (2003). *The contours of police integrity*. California: Sage.
- Marcus, G. E. (2000). Emotions in Politics. *Annual Review of Political Science*, 3, 221–250.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. (1994). Social dominance orientation: a personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 741–763.
- Spruyt, B., Elchardus, M., Roggemans, L., & Van Droogenbroeck, F. (2014). *Can peace be taught?* Brussel: Vlaams Vredesinstituut.
- Spruyt, B., Van Droogenbroeck, F., & Lemblé, H. (2018). *Holocaust, Politie en Mensenrechten: Een onderzoek naar de instroom, ervaringen van deelnemers en impact van de HPM-opleiding van Kazerne Dossin*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel, Onderzoeksgroep TOR.
- Westen, D. (2007). *The political brain. the role of emotion in deciding the fate of the nation*. New York: Public Affairs.