**Verantwoordingsdocument**

**Training**

**Recherche en LVB**





[Girlscene](http://www.girlscene.nl/p/9740/hoe_om_te_gaan_met_mensen_met_een_verstandelijke_beperking)

[Simon van der Aa - Asega](https://www.google.nl/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&ved=0ahUKEwilrNHVs8vSAhUBVxoKHTIDCjQQjB0IBg&url=https%3A%2F%2Fwww.simonvanderaa.nl%2Fasega%2Fde-aanwezigheid-van-een-advocaat-tijdens-het-politieverhoor&bvm=bv.149093890,d.d2s&psig=AFQjCNFaeq9-RZJhfE2mDK1mJwuoZ-Si7A&ust=1489216943065431)

Datum : 23 mei 2017

Student : Arina W.W.M. Verkerk

Studentennummer : 1085916

Opleiding : Toegepaste Psychologie Duaal   
 (Hogeschool Leiden)

Module : TPHDU48

: Afstuderen

Examinator : Kirsten van Werven

Studiebegeleider : Ilvan Sahetapy

Opdrachtgever : Henk Woppenkamp, teamchef recherche   
 district G

Verklaring : Dit betreft een document welke is ontwikkeld en geschreven door Arina Verkerk.

Er heeft geen vorm van plagiaat plaats gevonden.

Copyright © 2017 Arina Verkerk .

Het gebruik van deze training; gehele of gedeeltelijke overname, opslag, openbaarmaking of verveelvoudiging in enige vorm door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke anders wijze ook is alleen mogelijk met schriftelijke toestemming van de maker van deze training.

Inhoud

[1. Aanleiding 3](#_Toc483299348)

[1.1 Inleiding 3](#_Toc483299349)

[1.2. Intake opdrachtgever 4](#_Toc483299350)

[2. Vooronderzoek 4](#_Toc483299351)

[2.1. Achtergrond 4](#_Toc483299352)

[2.2. Doelgroep 6](#_Toc483299353)

[2.3. Trainingsbehoefte 7](#_Toc483299354)

[3. Doelstelling 8](#_Toc483299355)

[3.1. Leerdoelen 8](#_Toc483299356)

[4. Werkwijze van de training 9](#_Toc483299357)

[4.1. Schema Trainingsdag 9](#_Toc483299358)

[4.2. Kwaliteitsbewaking 9](#_Toc483299359)

[4.3. Ethiek 9](#_Toc483299360)

[5. Theoretisch kader 10](#_Toc483299361)

[5.1. Kolb 10](#_Toc483299362)

[5.2. Roos van Leary 10](#_Toc483299363)

[5.3. Evaluatie 11](#_Toc483299364)

[6. Transfer 11](#_Toc483299365)

[7. Uitvoeringsverslag training 12](#_Toc483299366)

[7.1. Terugkoppeling opdrachtgever 15](#_Toc483299367)

[8. Evaluatie 15](#_Toc483299368)

[9. Conclusie 17](#_Toc483299369)

[10. Aanbevelingen tot aanpassing 17](#_Toc483299370)

[11. Implementatie 17](#_Toc483299371)

[11. Literatuurbijlage 18](#_Toc483299372)

**Bijlagen**

1. Uitnodigingsmails 19
2. Terugkoppeling opdrachtgever 21
3. Trainershandleiding

1. Aanleiding

Ik, Arina Verkerk, ben vierdejaars student van de opleiding toegepaste psychologie aan de Hogeschool leiden. In het kader van het afstuderen heb ik de opdracht gekregen een training te ontwikkelen en uit te voeren. De training behelst de omgang van rechercheurs met personen met LVB-problematiek. Het idee van deze training is ontstaan door mijn onderzoek naar de omgang van rechercheurs met personen met LVB-problematiek. Uit dit onderzoek bleek dat er weinig tot geen kennis, inzicht en vaardigheden zijn onder de rechercheurs ten aanzien van personen met LVB-problematiek.

Ik ben vol enthousiasme begonnen aan het ontwikkelen van de training.

* 1. Inleiding

Personen met LVB-problematiek krijgen de laatste jaren meer aandacht in de maatschappij. LVB-problematiek vraagt om kennis en een specifieke aanpak van diverse instanties.

Een persoon met LVB-problematiek kan met diverse personen in aanraking komen. Het is niet altijd bekend of herkenbaar dat een persoon LVB-problematiek heeft waardoor problemen kunnen ontstaan.

Binnen de justitiële diensten is er regelmatig contact met personen met LVB-problematiek. Er is een schatting gedaan dat 50% van de personen binnen de justitiële keten last heeft van LVB-problematiek (Teeuwen, 2012). Dit onderzoek is inmiddels achterhaald. Er zijn inmiddels meerdere onderzoeken geweest die allemaal iets anders aangeven. Het percentage in de andere onderzoeken ligt duidelijk lager dan de geschatte 50%. Feit blijft dat LVB-problematiek de laatste jaren meer aandacht krijgt in de maatschappij. De politie is één van de justitiële diensten die regelmatig in contact komt met personen met LVB-problematiek.

Uit onderzoek blijkt dat politiemedewerkers vaak geen herkenning, inzicht, kennis en/of vaardigheden is ten aanzien van LVB-problematiek. Gedrag, reacties of antwoorden kunnen verkeerd geïnterpreteerd worden, als men niet weet dat men met een persoon met LVB-problematiek te maken heeft. Daardoor kan het gebeuren dat een contact niet helemaal vlekkeloos verloopt. Vervolgens kunnen miscommunicatie of misverstanden ontstaan wat verregaande gevolgen kan hebben voor het onderzoek, de waarheidsvinding en voor de persoon met LVB-problematiek (Kaal, 2013).

Naar aanleiding van een onderzoek naar recherche en LVB (Verkerk, 2016) blijkt dat er weinig tot geen kennis is bij de medewerkers van de tactische recherche ten aanzien van personen met LVB problematiek. De tactisch rechercheur gaat in gesprek met een verdachte, benadeelde, slachtoffer, aangever, getuige of betrokkene. Onder deze personen bevinden zich ook personen met LVB-problematiek.

De rechercheur komt expertise en handvatten tekort om op een juiste wijze om te gaan met deze personen, wat problemen op kan leveren in onder andere de communicatie. Voor de persoon met LVB-problematiek houdt dat in dat deze bij onbekendheid niet de juiste ondersteuning en/of straf krijgt.

In het adviesrapport Recherche en LVB (Verkerk, 2017) wordt het advies gegeven om een training te ontwikkelen en uit te voeren teneinde een juiste omgang te bewerkstelligen tussen een rechercheur en een persoon met LVB-problematiek. Door een training worden de kennis en inzicht vergroot en vaardigheden aangeleerd.

* 1. Intake opdrachtgever

Op vrijdag 9 december 2017 heeft er een intakegesprek plaats gevonden met de opdrachtgever. Deze is als teamchef van de afdeling recherche werkzaam bij de nationale politie, eenheid Den Haag, district G. Naar aanleiding van het gesprek met de opdrachtgever is de opdracht ontstaan om een training te ontwikkelen en deze uit te voeren. In vervolg hierop is de afstudeeropdracht opgemaakt en ingezonden naar de beoordelaar van de Hogeschool Leiden welke deze heeft goedgekeurd.

Tijdens de intake en daarop volgende afstemmingsgesprekken zijn afspraken gemaakt. Zo is met de opdrachtgever afgesproken dat de training zal worden uitgevoerd op woensdag 3 mei 2017 in het politiebureau te Alphen aan den Rijn.

Tijdens het gesprek met de opdrachtgever was naar voren gekomen dat tactisch rechercheurs weinig tot geen zicht hebben op de hoeveelheid personen met LVB- problematiek die met de politie in aanraking komen en geen handvatten hebben gekregen hoe hiermee om te gaan. Zij weten ook niet dat er handvatten bestaan, om personen met LVB-problematiek te herkennen om zo op passende wijze met hen om te kunnen gaan.

Er was afgesproken dat een aantal tactisch rechercheurs een training zouden krijgen waarbij de nadruk zou liggen op kennis, inzicht en vaardigheden ten aanzien van personen met LVB-problematiek. Het uitgangspunt was dat zij na het volgen van de training een persoon met LVB-problematiek beter kunnen herkennen, op een juiste wijze kunnen bejegenen en op deze wijze een verklaring op zouden kunnen nemen die leidt tot een juiste waarheidsvinding. Ook kunnen zij de in de training behandelde informatie meenemen in het voorbereidende onderzoek en bij de voorbereiding van een verhoor.

Tijdens de training zijn vaardigheden aangeleerd ten aanzien van herkenning, gesprekstechniek en gedrag. Ook is er gebruik gemaakt van werkvormen, een ketenpartner en een acteur om te zorgen dat de rechercheurs daadwerkelijk inzicht en vaardigheden zouden krijgen over hoe om te gaan met personen met LVB-problematiek.

Om voldoende aandacht aan alle deelnemers te kunnen schenken en in te gaan op situaties en vragen die zouden kunnen ontstaan, was het van belang om niet te veel deelnemers te hebben. Met de opdrachtgever was afgesproken om een training te ontwerpen en uit te voeren voor tenminste tien en maximaal twaalf tactisch rechercheurs van de districtsrecherche van district F en G. Dit zouden personen zijn die affiniteit hebben met specifieke doelgroepen in verhoorsituaties.

Bij het ontwikkelen van deze training is gebruik gemaakt van het opleidingsmodel van Kaufman en Ploegmakers (2012), omdat deze een duidelijk en overzichtelijk beeld geeft ten aanzien van de diverse onderdelen die van belang zijn bij het opzetten van training. Het model geeft punten weer ten aanzien van de leervraag en leerbehoefte, het intakegesprek, de leerdoelen, het ontwikkelen en uitvoeren van de training en de evaluatie.

1. Vooronderzoek
   1. Achtergrond

Uit theoretisch onderzoek is gebleken dat er van LVB wordt gesproken bij een IQ tussen de 50 en 70 en een IQ tussen de 70 en 85 met bijkomende problematiek. Bij personen met LVB-problematiek loopt de cognitieve ontwikkeling achter waardoor zij zich minder goed staande kunnen houden in de samenleving. Personen met LVB-problematiek gedragen zich vaak jonger dan zij zijn. Ook op sociaal en emotioneel vlak zijn er meer problemen als bij leeftijdgenoten. Problemen die zich zoal kunnen voordoen zijn beïnvloeding, kopieergedrag, verkeerde manier van omgangsregels, agressie, niet kunnen beheersen van boosheid, door gebrek aan inleving geen of minder empathie hebben en taalproblemen (Kaal, Overdevest en Boertjes, 2014).

Door die problematiek zijn personen met LVB snel beïnvloedbaar voor bijvoorbeeld ‘verkeerde vrienden’ en komen zij eerder in aanraking met politie. Zij kunnen tijdens contacten met bijvoorbeeld een politieagent, zaken verkeerd interpreteren of agressief reageren. Ook geven zij sneller een gewenst antwoord, wat soms voor hen verkeerd uit kan pakken.

Als LVB-problematiek op tijd wordt herkend en er passende bejegening, ondersteuning en hulp kan worden geboden, kan frustratie van beiden kanten worden voorkomen. Op die manier zou een vermindering van incidenten mogelijk zijn (Kaal & Vrij, 2015).

Volgens de redacteuren van het boek ‘Beperkt in de keten’ kan kennis van zaken, een passende bejegening en passende aanpak een bijdrage leveren aan de maatschappelijke veiligheid en de kosten voor de maatschappij (Kaal, et al., 2014).

‘Wegwijzer Jeugd en Veiligheid’ een initiatief van het ministerie van Veiligheid en Justitie, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid geeft aan dat een grote groep personen met LVB-problematiek te maken krijgen met criminaliteit en daardoor in aanraking komt met politie en justitie.

De beroepscode (2016) zegt dat de politie er is voor iedereen en dat deze staat voor een veilige samenleving. De beroepscode heeft het over kernwaarden zoals integer, betrouwbaar, moedig en verbindend. Hieronder wordt onder andere verstaan: Het respectvol zijn naar iedereen, moeilijkheden niet uit de weg gaan, bereidheid je in te zetten voor de belangen van een ander, het zorgen voor de mensen om je heen en

beslissingen nemen zonder aanzien des persoons. Deze zaken hebben allemaal een link naar LVB problematiek. Herkenning van LVB-problematiek is van belang om op een ‘juiste en correcte’ wijze met een situatie om te kunnen gaan. In het geval van LVB houdt dit in dat de manier waarop je met iemand omgaat wordt aanpast en afgestemd op die persoon en de situatie. Om met LVB-problematiek om te kunnen gaan zijn kennis, inzicht en vaardigheden nodig. De politie heeft dan ook een op hen en de problematiek afgestemde training, opleiding of cursus nodig.

Uit onderzoeken is gebleken dat er een aanzienlijk aantal personen in de justitiële keten last heeft van LVB-problematiek. Dit grote aantal maakt dat aangenomen kan worden dat het van belang is voor een medewerker van de tactische recherche om kennis, inzicht en vaardigheden te hebben ten aanzien van LVB-problematiek.

De tactische recherche draagt bij aan de handhaving van de rechtsorde, veiligheid en criminaliteitsbestrijding. De tactische rechercheur voert op zijn werkterrein zelfstandig tactisch onderzoek uit. Hij participeert en stemt zaken af ten behoeve van een gezamenlijke aanpak met ketenpartners en andere netwerken. Ook doet hij voorstellen ter verbetering van de uitvoering van een tactisch opsporingsonderzoek. De tactisch rechercheur stelt in het kader van voorbereiding van onderzoeken plannen van aanpak op (LFNP, 2016).

De tactisch rechercheur richt zich op waarheidsvinding. Hij richt zich op uitvoering en voorbereiding van een strafzaak. Dit houdt in dat hij informatie verzamelt over strafbare feiten en verdachte personen. Hij kijkt of er, voor en/of na een strafbaar feit iets bijzonders in de omgeving van de plaats delict, de benadeelde of de verdachte is gebeurd. De tactisch rechercheur probeert te achterhalen wat er is gebeurd, of er een motief is en zo ja, wat dit motief inhoudt (politie.nl, 2016).

De tactische recherche kan op verschillende momenten met een persoon met LVB problematiek in contact komen. Dit kan een persoon met LVB-problematiek zijn in de hoedanigheid als aangever, benadeelde, slachtoffer, getuige, betrokkene en verdachte. Aangezien de tactisch rechercheur doet aan waarheidsvinding, is het van belang dat er een betrouwbare verklaring opgetekend kan worden.

Om de juiste informatie te verkrijgen is het onder andere van belang dat de rechercheur specifieke kennis, expertise, inzicht en vaardigheden heeft om de LVB-problematiek te kunnen herkennen en zodoende op een juiste wijze kan inspelen op deze problematiek. Op deze wijze kan hij een verklaring opnemen die leidt tot een juiste waarheidsvinding. Ook kan er voor gezorgd worden dat de persoon de juiste ondersteuning en/of straf krijgt.

Er zijn diverse momenten waarop en waardoor de ware toedracht gemist kan worden. Zien, horen, lezen en duiden zorgen voor onze interpretatie (Derksen, 2016). Indien een tactisch rechercheur niet weet dat hij te maken heeft met een persoon met LVB- problematiek kan dit onjuiste informatie opleveren of tot een onbetrouwbare verklaring leiden en de waarheidsvinding beïnvloeden.

De manier van verhoor is dan ook van groot belang. De verdachte met LVB-problematiek heeft gelegenheid nodig om zijn eigen verhaal te vertellen. Daarna kunnen er vragen over worden gesteld. Ondersteuning met visueel materiaal kan helpen als dit maar niet te veel of te complex is. Verder kan iemand met LVB-problematiek zogenaamd ‘streetwise’ gedrag vertonen. Uit onderzoek blijkt verder dat personen met LVB-problematiek eerder met vragen of opmerkingen instemmen, ongeacht de inhoud of de bedoeling van de vraag. Om in te kunnen schatten of er mogelijk sprake is van LVB- problematiek is het van belang dat de rechercheur voldoende kennis heeft om dit een te kunnen herkennen (Moonen, Wit & Hoogeveen, 2011). Personen met LVB problematiek begrijpen vaak de procedures niet ten aanzien van dwangmiddelen (aanhouden, voorgeleiden, bijzondere opsporingsmaatregelen enz.) of het geven van een verklaring. Dit kan nadelig voor hen zijn en tot onjuiste waarheidsvinding leiden (Moonen et al., 2011). De rechercheur kan informatie over mogelijke LVB-problematiek krijgen door onderzoek vooraf en middels het persoonsgerichte verhoor.

* 1. Doelgroep

De doelgroep die voor deze dag gepland was, bestond uit twaalf medewerkers van het team recherche uit district F en G van de Nationale politie, eenheid Den Haag. De deelnemers aan de training waren gemêleerd in geslacht, leeftijd, het aantal jaren dat zij in dienst zijn van de politie en de functie die zij bekleden. Vijf van de deelnemers waren senior tactisch (brigadier) de anderen waren generalist tactisch (hoofdagent). Alle deelnemers hadden als vooropleiding de politieopleiding gevolgd. Een aantal van hen had een functiegerichte opleiding gevolgd zoals dossierschrijven, verhoor, financieel rechercheren en jeugd.

Er was voor twaalf deelnemers gekozen, om te zorgen dat er voldoende aandacht zou zijn voor alle deelnemers en op die wijze vaardigheden beter konden worden getraind. Tevens werd op deze wijze een zo veilig mogelijke omgeving gecreëerd en werd voorkomen dat de deelnemers “onder zouden kunnen duiken” in de groepsgrootte.

Vier van de deelnemers waren in de leeftijd van 30 tot 36 jaar, één van de deelnemers was 47 jaar en de rest van de deelnemers was 50 jaar en ouder. Dit houdt in dat de deelnemers behoren tot drie verschillende generaties. Dit betreft de generatie Screenagers ook wel Einstein generatie genoemd (1985-2000). Deze generatie is slim, actief en kan goed multitasken. Zij willen zich overal snel thuis voelen. De generatie Y wordt ook wel de pragmatische generatie genoemd (1970-1985). Dit betreft actieve netwerkers die snel concrete resultaten willen. Zij willen kennis benutten en gebruiken en snel leren in hun werk. En dan is er nog de generatie X (1955-1970). Deze generatie is nuchter en bescheiden. Zij willen verbinden, samenwerken. Zij willen minder ervaren collega’s ondersteunen en helpen en zijn professioneel ten aanzien van processen (Bontekoning 2008).

De deelnemers voeren werkzaamheden uit op tactisch gebied. De deelnemers uit district F werken vanuit het politiebureau Leiden en de deelnemers uit district G werken vanuit het politiebureau Gouda. Zij hebben allen in hun dagelijks werk direct contact met aangevers, benadeelden, slachtoffers, getuigen, verdachten en betrokkenen. Het meeste contact hebben zij met verdachten.

Eigen ervaring en contact met de werknemers van de recherche zorgde ervoor dat er met betrekking tot de communicatie een aantal gedragingen aangegeven konden worden:

* C:\Users\Arina\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.IE5\XUEOSSID\MC900279688[1].wmfOndanks het verschil in leeftijd konden de werknemers op één en dezelfde manier aangesproken worden.
* Het was van belang om deze groep niet belerend te benaderen; om geen wijzende vinger uit te steken.
* De groep had over het algemeen een duidelijke mening, was eigenwijs en nieuwsgierig. Het was handig om in het kader van kennis, inzicht en vaardigheden van de nieuwsgierigheid gebruik te maken. Het was goed om hen te benaderen via de theorie van Bandura: het leren door observatie en/of sociaal leren (Zimbardo, Johnson & McCain, 2013). Hen te laten leren door gedrag te observeren en daarover in discussie te gaan.
* Het was goed om hen middels interactie en werkvormen zelf mee te laten denken aan een oplossing zodat vaardigheden bewerkstelligd konden worden.
* Rechercheurs konden direct benaderd worden, maar moesten door afwisseling wel bij het thema gehouden worden. Het waren echte doeners die zelf bezig wilden zijn. Dit werd verwezenlijkt door interactie en werkvormen.
* De meeste personen uit deze groep hadden een interne locus of control (Zimbardo, 2013). Zij wilden graag meer kennis hebben en deze uit kunnen voeren omdat zij dat belangrijk vonden voor zichzelf en in de omgang met een ander.
* De ZDT theorie (zelfdeterminatie theorie) (Zimbardo, 2013) kon op deze groep toegepast worden hoewel de één er meer aan voldeed dan de ander. Het werk brengt namelijk met zich mee dat zij vinden dat je zelf invloed hebt op wat je doet en wat er gebeurt. Zij wilden overtuigd zijn van het belang van kennis, inzicht en vaardigheden ten aanzien van LVB-problematiek.
  1. Trainingsbehoefte

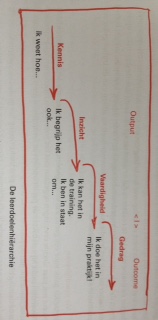
Ten aanzien van de omgang tussen rechercheurs en personen met LVB-problematiek was onderzoek gedaan en een adviesrapport geschreven. Er hebben verkennende gesprekken plaats gevonden en er zijn 8 rechercheurs geïnterviewd. Aan de hand van de uitkomsten was een conclusie geschreven en advies uitgebracht (Verkerk, 2017).

Uit het adviesplan Recherche en LVB komt naar voren dat de rechercheurs:

* Weinig tot geen kennis hebben over LVB-problematiek.
* Het van belang vinden dat er meer kennis en inzicht komt over LVB- problematiek in het algemeen en vooral wat deze problematiek met zo’n persoon doet.
* Het van belang vinden dat LVB-problematiek op tijd wordt herkent zodat er rekening mee gehouden kan worden en zodat men daarop kan inspelen als dat nodig is.
* Vinden dat vermoedens van LVB-problematiek goed worden weg gezet in de systemen
* Vinden dat vermoedens van LVB-problematiek en informatie daarover duidelijk dienen te worden weggeschreven.
* Informatie, herkenning en een ‘juiste’ bejegening van belang vinden om tot waarheidsvinding te komen en een betrouwbare verklaring op te kunnen tekenen.
* Het van belang vinden dat er een juiste omgang bewerkstelligd kan worden.
* Empathisch vermogen, inlevingsvermogen, het kunnen ‘levelen’, inspelen op de persoon, herkennen, rekening houden met de spanningsboog van de persoon en gebruik maken van de mogelijkheden van dat moment belangrijk vindt.
* Dat er een combinatie moet plaats vinden tussen de ‘zaak’ en het welbevinden van een persoon met LVB-problematiek.
* Behoefte hebben aan kennis over de (on)mogelijkheden van ketenpartners.

1. Doelstelling

Aan het eind van de training hebben de, aan deze training deelnemende medewerkers van de afdeling recherche van district F en G, kennis en inzicht in LVB-problematiek. Zij hebben handvatten gekregen en vaardigheden ontwikkeld waardoor zij in staat zijn om LVB-problematiek te kunnen herkennen en deze personen op een juiste manier te bejegenen.



* 1. Leerdoelen

Om voldoende vaardigheid te krijgen om een bepaald gedrag te bereiken waren in eerste aanleg kennis en inzicht van belang (Kaufman & Ploegmakers 2012).

Door inzicht te hebben in de factoren die een rol spelen in de relatie tussen een rechercheur en een persoon met LVB problematiek kan een bijdrage worden geleverd aan een juiste omgang tussen beiden. Op deze wijze wordt getracht eventuele conflicten die kunnen ontstaan *Kaufman en Ploegmakers*

door het niet onderkennen van LVB-problematiek tegen te gaan of te voorkomen. Tevens wordt getracht om een onjuiste waarheidsvinding tegen te gaan.

Naar aanleiding van de doelstelling zijn een aantal leerdoelen geformuleerd ten aanzien van kennis, inzicht en vaardigheden. Deze worden hieronder uiteengezet.

**Kennis**

Na het volgen van de training:

* Kunnen de deelnemers benoemen wat LVB-problematiek is en wat het inhoudt.
* Weten de deelnemers wat LVB-problematiek met een persoon doet en waarom deze zich gedraagt zoals hij/zij zich gedraagt.
* Weten de deelnemers wat het risico is van druk uitoefenen op een persoon met LVB-problematiek.
* Kunnen de deelnemers vragen benoemen die kunnen duiden op LVB-problematiek.
* Hebben de deelnemers zicht op hun ketenpartners: hun (on)mogelijkheden en op de invloed van hun inbreng om te zorgen dat de persoon met LVB-problematiek de juiste begeleiding en/of straf krijgt.

**Inzicht**

Na het volgen van de training:

* Begrijpen de deelnemers dat de gedraging van een persoon met LVB-problematiek te maken heeft met hun problematiek. Ook begrijpen zij het belang om daar op juiste wijze op in te spelen.
* Begrijpen de deelnemers het belang van het herkennen van LVB-problematiek.
* Begrijpen de deelnemers het belang van rust uitstralen, de tijd nemen en het goed uitleggen van procedures of regels aan een persoon met LVB-problematiek.
* Zien de deelnemers het belang van het vooraf achtergrond informatie over een persoon verzamelen.
* Begrijpen de deelnemers het belang van het stellen van controlevragen en het bedacht zijn op gewenste antwoorden.
* Begrijpende deelnemers het belang van het hebben van ketenpartners en kunnen zij als het nodig is, gebruik maken van de specifieke kennis of ondersteuning van een ketenpartner.

**Vaardigheden**

Na het volgen van de training:

* Laten de deelnemers zien dat zij specifieke vragen kunnen stellen om een indicatie te krijgen of een persoon mogelijk last heeft van LVB-problematiek
* Stellen de deelnemers vragen, controle vragen en verdiepende vragen om zo mogelijk door de houding van een persoon met LVB-problematiek ‘heen te prikken’.
* Laten de deelnemers zien dat zij zich kunnen aanpassen/levelen met de persoon met LVB-problematiek.
* Laten de deelnemers zien dat zij hun vraagstelling aanpassen aan de persoon met LVB-problematiek.
* Laten de deelnemers zien dat een zij persoon met LVB-problematiek op een ‘constructieve’ manier kunnen bejegenen.

1. Werkwijze van de training

Om het beoogde doel te kunnen bereiken was de training afgestemd op wens van de opdrachtgever en de doelgroep. In het kader van kennis, inzicht en vaardigheden is gekozen voor informatieve, actieve en interactieve werkvormen. Op deze manier kon er goed worden aangesloten bij de doelgroep. Door deze manier werden zij actief bij het onderwerp betrokken en gehouden. De deelnemers maakten op deze wijze gebruik van hun interne locus of control (Zimbardo, 2013) en hun eigen effectiviteit. Zij lieten merken dat zij graag meer kennis wilden hebben en deze uit wilden kunnen voeren omdat zij dat belangrijk vonden voor zichzelf en in de omgang met een ander.

In de training werd verder gebruik gemaakt van een gastspreker, een acteur, filmmateriaal en PowerPointpresentaties.

* 1. Schema Trainingsdag

Om de trainingsdag inzichtelijk en overzichtelijk te maken is er gekozen voor het OMA-schema (Kaufman & Ploegmakers, 2012). Hierin zijn de werkvorm, het leerdoel/onderwerp, de hulpmiddelen en het tijdsschema beschreven. Deze is verwerkt in de trainershandleiding welke is bijgevoegd.

* 1. Kwaliteitsbewaking

Om kwaliteit van de training te kunnen genereren en af te stemmen op de wensen van de rechercheurs en de opdrachtgever is er een aantal keren contact geweest met de opdrachtgever. Het plan van aanpak vormde de leidraad voor de daadwerkelijke training. Tussentijds is feedback gevraagd aan de studiebegeleider en aan medestudenten. Tevens heeft er informatie-uitwisseling plaats gevonden met klasgenoten die eveneens een training ten aanzien van politie en LVB-problematiek ontwikkelden en deze uitgevoerd hebben of gaan uitvoeren.

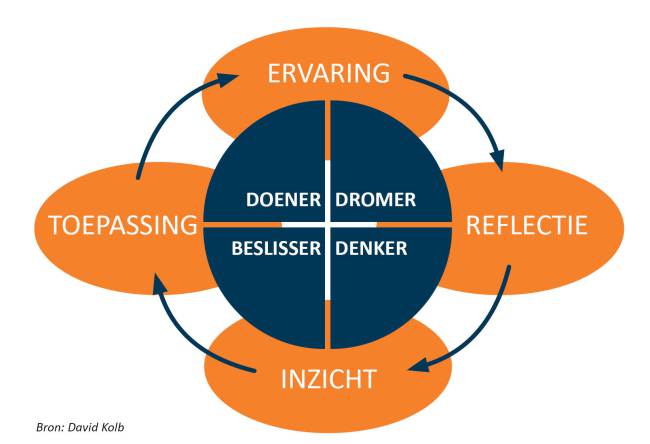
* 1. Ethiek

Deze training is uitgevoerd overeenkomstig de nieuwe beroepscode voor psychologen (1 maart 2015). Deze is door het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP) vastgesteld. Een uitgebreide toelichting hiervan is te vinden op de website [www.psynip.nl](http://www.psynip.nl).

De deelnemers zijn vooraf in kennis gesteld van het feit dat de training voor een deel audiovisueel (filmopname) werd opgenomen ten behoeve van de studie van de trainster. Ook is hen medegedeeld dat deze opname indien nodig of wenselijk ter hand kan worden gesteld aan de beoordelaar van de training.

1. Theoretisch kader

Om de training zo goed mogelijk te kunnen ontwikkelen en uit te voeren is gebruik gemaakt van een aantal theorieën welke hieronder staan omschreven.

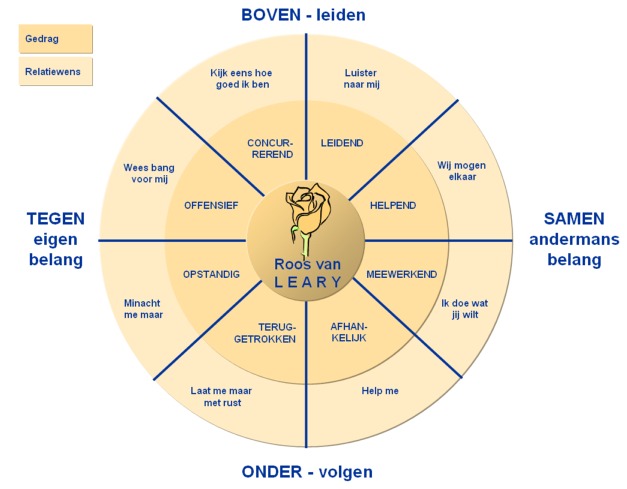
5.1. Kolb

Niet iedereen leert op dezelfde wijze. Iedereen heeft een voorkeur voor een bepaalde wijze van leren en een voorkeur voor een leerstijl. De deelnemers voor deze training zijn over het algemeen doeners die nieuwsgierig zijn en willen weten waarom iets belangrijk is. Zij willen graag iets concreet ervaren en experimenteren.

Om te zorgen dat de training effect heeft is gekozen voor ervarend leren volgens het model van Kolb (1983). Dit model bestaat uit 4 leerfasen die volgens hem allemaal doorlopen dienen te worden om tot een effectieve training te komen. De volgorde van deze fasen hoeft niet vast te staan komen (Kaufman en Ploegmakers, 2012). De fasen die die door Kolb worden genoemd zijn:

* Concreet ervaren (voelen)
* Reflectief waarnemen/observeren (kijken)
* Begripsvorming (denken)
* Actief experimenteren (proberen)

De training is zodanig opgezet dat de deelnemers alle fasen hebben doorlopen. De deelnemers zijn over het algemeen doeners zoals dat genoemd wordt in het 4 leerfasen model van Kolb. De doener wil aanpakken, praktisch bezig zijn, actief bezig zijn en dingen uitproberen. Vanuit deze zienswijze is de training begonnen met het concreet ervaren. Dit is gedaan door te starten met eigen ervaringen, associaties en verwachtingen en vervolgens door een filmpje te tonen over personen met LVB-problematiek. De verdere werkvormen zijn ook zoveel mogelijk op aangepast de fasen van Kolb..

5.2. Roos van Leary

Voor de deelnemers is het tijdens hun

werkzaamheden van belang om een persoon

met LVB-problematiek op de juiste manier te

bejegenen en met hen te communiceren. Het   
doel is vervolgens om te komen tot een   
verklaring en uiteindelijk de juiste   
waarheidsvinding.

In deze training is gekozen voor het

communicatiemodel ‘De Roos Van Leary’

(Johnson & Johnson, 2014). Het model

geeft actie en reactie weer ten aanzien van

communicatie. Het model geeft aan wat een

bepaalde reactie voor effect heeft op de ander

en hoe daar op een positieve wijze op gereageerd

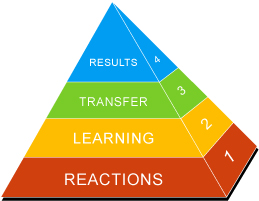
kan worden. Kennis van de gedragspatronen maakt, [*GORTcoaching*](https://www.google.nl/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&ved=0ahUKEwiA_Mn3x7_SAhUH6xoKHbVSDWAQjB0IBg&url=https%3A%2F%2Fgortcoaching.nl%2Froos-van-leary%2F&psig=AFQjCNFT3uSK_AS1SvUtpVlCTVs008oiYw&ust=1488810088676627)

dat je invloed kunt hebben op de wijze van omgang en communicatie met de ander.

De communicatie kan verbeterd worden doordat er gerichter ingespeeld wordt op de ander. Je kunt als het ware het gedrag van de ander beïnvloeden.

De roos heeft een horizontale en een verticale as. De verticale as geeft de mate van dominantie weer. Hoe hoger de as, hoe dominanter. De horizontale as is de samen-tegen as. Rechts geeft de mate van samenwerking, relatie en empathie aan en links is gericht op ik, antipathie, afwijzing en tegen. Ofwel als de ene persoon gericht is op samenwerking zal de ander dat ook doen en wanneer iemand aanvallend reageert, wordt de ander opstandig. Als een persoon in het kwadrant boven-tegen zit dan kan er een machtsstrijd ontstaan. Het kwadrant boven-samen kan zorgen voor samenwerken en gewaardeerd willen worden. In onder-samen is het gezellig maar is er weinig initiatief en in onder-tegen wordt de kritische blik naar elkaar versterkt.

5.3. Evaluatie

Het is nodig om de training te evalueren om zo inzichtelijk te krijgen of het doel van de training is behaald evenals de leerdoelen. Om dit inzichtelijk te krijgen is er gekozen voor de theorie van Kirkpartrick (Kaufman, 2012). Deze theorie maakt onderscheid tussen procesevaluatie en effectevaluatie welke diepgang krijgt doordat deze zijn onderverdeeld. Door vanuit de vier beschreven niveaus te werken, wordt duidelijkheid verschaft over de kwaliteit van de training en van de trainers. De vier effectniveaus zorgen voor goede aanknopingspunten ten aanzien van een volledige evaluatie.

1. Reactieniveau Hoe de deelnemers de   
 voorlichting/trainer ervaren hebben

2. Leerniveau Wat de deelnemers hebben geleerd   
 van de voorlichting/trainer trainers.   
 Toetsen van kennis, inzicht en   
 vaardigheden. [*The KnowledgeStar Blog -wordPress.com*](https://knowledgestarblog.wordpress.com/2014/01/21/using-your-lcms-to-save-kirkpatrick/)

3. Werkgedragniveau/ Zijn de deelnemers in staat om in

overdracht praktijk toe te passen wat zij   
 hebben geleerd.

4. Organisatieniveau/ Wat is het effect van de training op

resultaten organisatieniveau.

Is er in de organisatie veranderd   
 gedrag merkbaar.

De punten 1, 2 en 3 werden deels tussendoor en aan het eind van de training gemeten. Ongeveer een half jaar na de training kan punt 4 gemeten worden. Dit wordt niet uitgevoerd door de trainster omdat dit buiten de opdracht valt. Door punt 4 te meten kan gekeken worden of het geleerde effect heeft gehad en of de deelnemers het geleerde in praktijk brengen.

Om te zorgen dat het evaluatieformulier, aan het eind van de training, makkelijk en snel kon worden ingevuld werd er een beperkt aantal vragen gesteld. De vragen die werden gesteld zijn ten aanzien van de manier van presenteren, de inhoud van de training, de hoeveelheid informatie, de bruikbaarheid van de informatie en handvatten, de vaardigheden en de bereidheid om het geleerde in praktijk te brengen. Dit evaluatieformulier is bijgevoegd als bijlage G van de trainershandleiding welke is bijgevoegd.

1. Transfer

De transfer wordt bewerkstelligd door alle deelnemers:

* Aan het eind van de training een evaluatieformulier te laten invullen waarin wordt gevraagd of en hoe zij het geleerde in praktijk kunnen brengen.
* Een geplastificeerd kaartje aan te bieden met tips voor herkenning en bejegening van een persoon met LVB-problematiek.
* Een flyer aan te bieden met vragen die vooraf aan een verhoor kunnen worden gesteld. Dit om herkenning van personen met mogelijke LVB-problematiek te kunnen bewerkstelligen.

1. Uitvoeringsverslag training

Op verzoek van de opdrachtgever waren er 13 deelnemers gepland voor de training LVB en Recherche, die op woensdag 3 mei 2017 zou plaatsvinden. Nadat ik deze namen had doorgekregen heb ik op donderdag 2 maart 2017 aan de geplande deelnemers via een mail een vooraankondiging gestuurd. Hierin werd hen medegedeeld dat zij gepland stonden voor de training. Om aan de missende gegevens te komen, die nodig waren voor de doelgroep analyse, is diezelfde dag een aanvullende mail gestuurd met de vraag of zij bepaalde persoonsgegevens wilden doorgeven. Op 19 april is er wederom een mail naar de geplande deelnemers gestuurd met de definitieve uitnodiging. Deze mail was voorzien van informatie over de tijden en inhoud van de training. De mails zijn als bijlage 1 bijgevoegd.

De opdrachtgever had toestemming gegeven om een acteur in te huren. Dit is ruim van tevoren geregeld via Hendrien Kaal, lector aan de Hogeschool Leiden. Zij kende een persoon die kennis heeft van LVB problematiek en tevens als acteur werkt. Zij verzorgde zijn gegevens, waarna ik contact met hem heb opgenomen. In overleg met deze acteur is een casus uitgewerkt welke op de dag van de training door hem gespeeld zou worden. In aanloop naar de training is er nog een aantal keren contact geweest met de acteur om aanvullende zaken te bespreken.

Er was aan een collega gevraagd om iets te vertellen over een bepaald onderdeel van de training. Deze collega gaf aan dit graag te doen. Hij gaf tevens aan dat er een kleine kans was dat hij niet kon komen. Toevalligerwijs ontstond er contact met een collega die op verzoek presentaties geeft over het genoemde onderwerp. Daarnaar gevraagd gaf zij aan dat zij eventueel kon invallen als eerder genoemde collega op het laatste moment niet kon. Dit bleek een goede zet. De maandag voor de training: 1 mei 2017 kwam er een mail van de betreffende collega met de mededeling dat het hem niet ging lukken. Op dat moment is de vervanger gebeld die aangaf dat zij zou komen. Zij mailde mij haar PowerPoint presentatie die tussen mijn sheets zijn gevoegd.

Er was tevens een externe gastspreker uitgenodigd. Er is aantal malen telefonisch en via de mail contact met haar geweest om door te spreken waarover informatie gewenst was tijdens de training. In het laatste contact gaf zij aan dat zij een collega mee zou nemen en dat zij geen PowerPoint dia’s nodig hadden.

Ongeveer twee maanden voor de trainingsdag zijn er twee ruimtes gereserveerd die nodig waren voor het geven van de training. Ongeveer twee weken voor de training is de apparatuur en de PowerPoint uitgeprobeerd. Toen bleek dat er een soort verloopstekker nodig te zijn. Deze is vervolgens aangeschaft. Met die stekker werkte de apparatuur naar behoren. Bij het uitproberen van de PowerPoint presentatie bleek dat de link naar de filmpjes niet werkte. Met hulp van meer deskundigen zijn de filmpjes volledig in de PowerPoint presentatie geïntegreerd.

Eén dag voor de training is nogmaals gecheckt of de ruimtes inderdaad beschikbaar waren, de apparatuur werkte en de lunches zoals afgesproken waren besteld. Alles bleek in orde. De benodigde apparatuur kon blijven staan. De tafels en stoelen werden voor zover dat mogelijk was in de juiste opstelling gezet. De ruimte heeft namelijk een vaste optelling, te weten een soort ovale vorm met daaromheen stoelen. Aan deze opstelling mocht niets worden veranderd. Aan één zijde van deze opstelling hing het projectiescherm. Aan de andere zijde werd achter de rij stoelen een tweede rij stoelen neergezet zodat de deelnemers in twee rijen naar de PowerPoint presentatie konden kijken. Voor bepaalde werkvormen konden de deelnemers op de voorste rij een stoel omdraaien zodat zij naar de deelnemers op de tweede rij keken. Op deze manier kon tevens de interactie worden bevorderd. De ruimte was verder voorzien van een computer, een beamer en een whiteboard met stiften.

De training werd deels daadwerkelijk in deze opstelling geoefend om eventuele ‘bugs’ alsnog te kunnen verhelpen.

De training heeft plaats gevonden op woensdag 3 mei 2017, in de Rijnzaal van het politiebureau te Alphen aan den Rijn. De inloop van de training startte om 08:15 uur. Alles was voor die tijd in gereedheid gebracht. Een collega die was gevraagd voor ‘hand- en spandiensten’ zorgde onder andere voor filmopnames van de training, het ontvangen van de gastsprekers en de acteur en het klaar zetten van benodigdheden.

Alle deelnemers van die dag waren op tijd aanwezig. De deelnemers werd bij binnenkomst koffie of thee aangeboden met een versnapering. Zij werden kort persoonlijk te woord gestaan en hen werd gevaagd om twee kaartjes uit te kiezen die zij associeerden met het onderwerp van de trainingsdag (werkvorm kaart met associatie).

Tijdens de inloop bleek dat er een aantal deelnemers kwamen die niet op de lijst stonden. Deze gaven aan dat zij in de plaats waren gekomen van anderen die op het laatste moment niet konden. Dit zou door de planner, via een mail, aan mij zijn verteld. Deze mails waren echter niet ontvangen. Via de deelnemerslijst werd duidelijk welke deelnemers niet aanwezig waren. De namen van de plaatsvervangers werden hierop genoteerd zodat de opdrachtgever een overzicht had van de aanwezigen. Het totaal van de training kwam op dertien deelnemers. De opdrachtgever was tevens de hele dag aanwezig.

De training startte zoals in de uitnodiging stond, daadwerkelijk om 08:30 uur. Over de hele trainingsdag kan gezegd worden dat de deelnemers geconcentreerd luisterden, geboeid keken, geïnteresseerd waren in de informatie die werd getoond en actief meededen met discussies en werkvormen. Er werden vragen gesteld, er werd goed gereageerd op stellingen en er was de hele training sprake van een goede interactie en discussie. Hierdoor kon indien nodig dieper op onderwerpen ingegaan worden.

Het draaiboek was duidelijk en door het schema van de dagplanning was inzichtelijk hoe laat een onderdeel diende te starten en hoe lang deze duurde. Het schema was zo opgesteld dat er ruimte in het programma zat om meer of minder tijd te besteden aan een bepaald onderdeel. Daardoor hoefde er niet continu naar het schema gekeken te worden en konden vragen, interacties en discussies doorgang vinden. Deze manier van werken was prettig. Eén deelnemer ging op een stoel zitten die geen goed zicht had op het projectiescherm. Haar werd voor aanvang gevraagd om plaats te nemen op één van de speciaal daarvoor klaar gezette stoelen.

De dag werd gestart met een introductie en uitleg van het programma. Daarna werd gevraagd of de collega’s hun naam wilden noemen, de kaartjes omhoog wilden houden en wilden vertellen wat hun associatie daarmee was en wat zij van de dag verwachtten. De ene deelnemer was langer aan het woord dan de andere maar de werkvorm werd netjes binnen de gestelde tijd afgerond. Tijdens deze introductie bleek dat er een aantal deelnemers waren die al de nodige kennis over LVB hadden. Daar waar nodig of wenselijk werd verwezen naar informatie die later die dag nog ter sprake zou komen. Ook bleek dat de eerste deelnemer een erg uitgebreide toelichting gaf. Dit nam veel tijd in beslag. Deze deelnemer werd bedankt en er werd direct aangegeven dat de toelichtingen beknopter mochten worden aangegeven in het kader van de tijd. De verwachtingen werden op een flap-over geschreven waardoor een overzichtelijk beeld ontstond. Aan het einde van de introductie werden deze nog even benoemd. Het was de bedoeling dat aan het einde van de training deze verwachtingen nog even naar voren zouden worden gehaald. Dit om te bespreken of aan alle verwachtingen was voldaan. Dit is helaas aan het einde van de training vergeten.

Na het eerste filmpje kwam de interactie gelijk op gang door onder andere het vragen naar ervaringen. Eén deelnemer had een interessant verhaal maar wel erg lang. Nadat hij zijn verhaal had gedaan werd doorgestapt om zo andere collega’s ook het woord te geven. De deelnemer die een erg lang verhaal had, nam ook tijdens de kennisdia’s die volgden en de interactie die daarbij hoorde vaak en overheersend het woord. Tijdens de koffiepauze is deze deelnemer even apart genomen. Hem is aangegeven dat zijn kennis op prijs werd gesteld en dat daar tijdens de training gebruik van gemaakt kon worden als hij dat wilde en als dit wenselijk was. Tegelijkertijd werd hem gevraagd om niet te snel en teveel te reageren om zo ook de andere deelnemers de mogelijkheid te geven om te reageren. Hij begreep de vraag en is daarna niet meer zo ‘duidelijk aanwezig’ geweest.

Het filmpje na de pauze van de communicatie tussen twee baby’s werkte bij de deelnemers op positieve wijze op de lachspieren wat een ontspannen voortgang van de training teweeg bracht.

De kennisoverdracht middels de PowerPoint dia’s verliep goed. Er werden verdiepingsvragen gesteld waar op in werd gegaan door extra informatie te geven of de interactie op gang te brengen. Door de extra informatie was er soms een dubbeling met een latere dia. Er werd dan ook een aantal malen aangegeven dat er mogelijk wat dubbelingen zouden komen of zijn. Bij een dia met veel informatie nam de aandacht een beetje af. Deze dia’s zullen dan ook worden verkort of over twee dia’s worden verdeeld.

Tevens werd er een paar keer een goede tip gegeven die door de andere deelnemers kon worden meegenomen in de praktijk.

Bij de eerste stelling werd gevraagd wie het met de stelling eens was. De deelnemers reageerden twijfelachtig met het opsteken van hun hand. Bij de tweede stelling werd daadwerkelijk het voorbeeld gegeven van een hand opsteken. Dit had een positieve invloed want er waren meer deelnemers die duidelijk hun hand opstaken. Hierdoor kon er goed worden ingespeeld op de verschillende meningen.

De werkvorm Ballon doorprikken werd goed ontvangen. Er is ingegaan op ervaringen en meningen waardoor er een goede interactie ontstond.

Op de werkvorm moeilijke woorden reageerden de deelnemers enthousiast. Door tijdens deze werkvorm langs te lopen kon worden aangegeven dat bepaalde taal nog steeds niet gemakkelijk was en kon gevraagd worden hoe ze het nog meer uit konden leggen.

De werkvorm ‘Ik hou van Holland’ werd enthousiast ontvangen. Er ontstond een goede saamhorigheid en groepsdynamiek. De deelnemers gingen serieus in op de opdracht. De opsomming daarna bleek wat te uitgebreid en te lang. Hierbij verslapte de aandacht een klein beetje. Een volgende keer zou het goed zijn om deze dia te laten zien en te vragen of er nog vragen over zijn.

De werkvorm Roos van Leary verliep naar behoren. Nadat de informatie was gegeven werden de casussen gespeeld waar goed op in werd gegaan.

De collega gastspreker bleek een goede aanvulling.

De gastspreker van de WSG (William Schrikker Groep) kwam vlak na de lunchpauze. Er was te merken dat de deelnemers in eerste aanleg moeite hadden om hun aandacht er erbij te houden. Zij waren wat afwezig en sommigen ‘zaten op hun telefoon’. De gastsprekers hadden wat meer moeite om de deelnemers mee te krijgen. Er waren wat verwijten over en weer (gastsprekers en deelnemers). Hier werd een aantal keren op ingesprongen door aan te geven dat het om informatie en samenwerking ging en niet om zaken waar beide partijen geen invloed op hebben of hebben gehad, zoals de transitie jeugdzorg. 

Het oefenen met de acteur verliep goed. De acteur stelde zich voor, trok zich even terug om in zijn rol te komen waarna het verhoor startte. Een vrijwilliger begon met het verhoor. Middels time-outs en wisselingen kwam uiteindelijk iedereen een keer aan bod om het verhoor af te nemen. Tijdens de time-outs kregen de deelnemers de mogelijkheid om te reageren op hoe het nu ging, wat ze bemerkten en hoe zij het zouden doen. Alle deelnemers deden aandachtig mee.

Aan het einde van de training werd gevraagd of er nog vragen waren. Vervolgens werd hen verzocht om een evaluatie formulier in te vullen.

Bij het inleveren kregen zij een flyer mee met betrekking tot herkenningsvragen, een geplastificeerd kaartje met daarop een klein aantal belangrijke zaken ten aanzien van LBV-problematiek en een presentje. Dit presentje betrof een rol pepermunt met daaraan een kaartje met het opschrift:

*‘Voor een frisse kijk op LVB*

*Bedankt voor jullie aandacht*

*Arina Verkerk’.*

Een aantal dagen na de

training is er aan de

deelnemers een mail gestuurd met daarbij gevoegd een deel van de PowerPoint presentatie inclusief de informatie van de gastsprekers evenals digitale informatie uit de flyer.

7.1. Terugkoppeling opdrachtgever

De opdrachtgever was content met de training. Deze voldeed volledig aan zijn verwachtingen en was op alle punten goed verzorgd. De kennis gecombineerd met de passie en de gave om gespreksleider te zijn maakte de trainingsdag tot een succes.

Hij zou graag zien dat de training herhaald zou kunnen worden voor andere collega’s. Hij was vol lof over de inhoud van de onderdelen en de afwisseling van onderdelen in de training. Het filmpje ‘Making a Murderer’ vond hij schokkend en leerzaam. De acteur zorgde ervoor dat eerder genoemde herkenningspunten en handvatten konden worden ontdekt en gebruikt. Hij kon geen negatieve feedback bedenken. Hij gaf aan dat de taal van de aanwezigen werd gesproken en haalde daar bij de uitdrukking aan: KxA=E (kwaliteit x acceptie geeft effect). De feedback is als bijlage 2 bijgevoegd.

1. Evaluatie

Tijdens de training zijn er tussenevaluaties gehouden ten aanzien van een aantal onderdelen. Dit is gedaan middels algemene vragen en gesprekken tijdens de uitvoering van de trainingsonderdelen en in de pauzes. Uit de tussenevaluaties bleek dat de deelnemers de werkvorm met de ballon verrassend vonden. Deze gaf hen onder andere inzicht in de gevoelens van het onder druk moeten reageren. De moeilijke woorden/termen uitleggen maakte hen duidelijk dat het lastig is om iets op eenvoudige wijze over te brengen. Door deze werkvorm konden zij zich verplaatsen in een persoon met LVB-problematiek; dat deze niet altijd alles begrijpt. Verder reageerden de deelnemers enthousiast op de Roos van Leary. Zij vonden het oefenen met casussen leerzaam en toepasbaar. Opmerkingen waren: vernieuwend en herhaling van kennis.

Er zijn aan het einde van de training evaluatieformulieren uitgereikt met het verzoek deze in te vullen en in te leveren bij de trainster. Het blanco evaluatieformulier is bijgevoegd als bijlage F van de trainershandleiding. Het deel waarom men iets vond of hoe men dit vond is niet door alle deelnemers ingevuld. De antwoorden die zijn gegeven zijn hieronder verwoord.

Uit de evaluatie komt naar voren dat 6 deelnemers de gehele training als uitmuntend waardeerden, zeven waardeerden deze als goed en één persoon als voldoende.

Eén persoon had recent een dergelijke opleiding gevolgd en één persoon werkte naast de politie veel met personen met LVB-problematiek. Voor deze twee personen was het niet heel veel nieuws maar wel een opfrissing en aanvulling. Een groot deel gaf aan dat zij de training goed of uitstekend vonden omdat de training uit een goede afwisseling bestond, deze interactief was, er een duidelijke uitleg was, veel en nuttige kennis werd overgedragen en zij goede handvatten hadden gekregen ten aanzien van de uitvoering in de praktijk. Andere opmerkingen waren dat dat de training goed was voorbereid, de aandacht goed werd vast gehouden, de theorie op de praktijk aansloot, iedereen betrokken werd en het inspirerend was. Ten aanzien wat zij goed vonden aan de training werden een aantal van bovenstaande opmerkingen geplaatst en verder de gastsprekers, de werkvormen, de lijn van het verhaal genoemd. Er werd ook opgemerkt dat de training helemaal goed was met betrekking tot de tijdsduur. Zij hadden van de training geleerd dat personen met LVB-problematiek eigenlijk hele gewone mensen zijn die je alleen anders moet benaderen, dat duidelijkheid, de tijd nemen en begrip belangrijk zijn, wat de gedachtegang van een persoon met LVB-problematiek is en dat aandacht en juiste behandeling het beste resultaat geven. Alle deelnemers waren op tijd aanwezig. Verder werd genoemd hoe je een persoon met LVB-problematiek kunt herkennen, waar je op moet letten, de valkuilen en de houding. Zij gaven aan handvatten te hebben gekregen voor het verhoor en de omgang.

Eén deelnemer gaf aan dat zijn kennis en inzicht uitstekend was vergroot, negen gaven de waardering goed en vier de waardering voldoende. De waardering had te maken met de onderbouwing van de theorie, het oefenen met tips en de werkvormen, dat de training leerzaam en leuk was en dat bepaalde zaken wel bekend waren maar nu duidelijker waren geworden.

Acht deelnemers gaven een goed ten aanzien van de vergroting van de vaardigheden en zes gaven daarvoor een voldoende. Opmerkingen hierbij waren: altijd begrip tonen en zo veel mogelijk verplaatsen in de persoon, maar wel grenzen aangeven en duidelijk zijn over wat men kan doen of bereiken met een persoon met LVB-problematiek en dat er vaardigheden waren aangeleerd om in de praktijk toe te passen. Twee deelnemers gaven aan dat het oefenen met de acteur daadwerkelijk voor vaardigheden zorgden. Eén deelnemer gaf aan: ”Ik geef een voldoende omdat het onrealistisch is om in één dag een enorme sprong te maken in de vaardigheden”. Een ander gaf aan dat het een kwestie was van opfrissen.

Als tips voor de training werd door vijf deelnemers ‘geen’ aangegeven. Verdere opmerkingen waren: zo doorgaan, prettig, leuk, partner WSG had meer gericht toepast kunnen worden op de recherche, kijk uit met teveel kenmerken herhalen en de training zou vaker gegeven moeten worden. Opvallend hierin was dat 1 persoon aangaf dat hij meer tijd wilde met de acteur terwijl een ander aangaf dat het minder lang zou kunnen.

Zeven personen vonden dat zij niets in de training hadden gemist. Anderen gaven aan dat zij graag een echt verhoor met een persoon met LVB hadden gezien of een verhaal van een persoon met LVB hadden willen horen. Eén persoon had meer aandachtspunten van de partner WSG willen horen.

Dertien van de veertien deelnemers gaven aan dat zij het geleerde in praktijk konden brengen. Eén persoon gaf aan dit misschien te kunnen.

Ten aanzien van de werkvormen werd gevraagd aan te geven hoe zij de diverse werkvormen vonden. Zij konden kiezen uit uitmuntend, goed voldoende, matig en slecht Op de werkvormen werd het volgende gescoord:

Ballon doorprikken 3 keer uitstekend, 8 keer goed 3 keer voldoende

Stellingen 2 keer uitstekend, 7 keer goed 4 keer voldoende 1 keer matig

Moeilijke woorden 2 keer uitstekend, 8 keer goed 4 keer voldoende

Ik hou van Holland 1 keer uitstekend, 7 keer goed 5 keer voldoende 1 keer matig

Roos van Leary 2 keer uitstekend, 7 keer goed 4 keer voldoende

Over de Ballon doorprikken werd nog gezegd dat deze geniaal en humoristisch was. De stellingen en de moeilijke woorden vond men leerzaam. ‘Ik hou van Holland’ vond men ludiek en door de Roos van Leary kwamen de zaken goed op het netvlies.

Bij het analyseren van de evaluatieformulieren bleek dat de acteur en de gastsprekers niet apart waren benoemd/bevraagd. Hier waren wel bij andere vragen opmerkingen over geplaatst. Na de training is hier ook nog met een aantal deelnemers over gesproken. Uit de opmerkingen en de persoonlijke gesprekken na de training bleek dat men zeer tevreden was over het werken met de acteur, omdat dit daadwerkelijk zorgde dat de onderdelen van die dag omgezet konden worden in vaardigheden. Over de collega-gastspreker was men ook tevreden omdat dit inzicht gaf ten aanzien van een onderwerp waar nog niet veel over bekend was. Over de gastprekers van de WSG waren zij minder positief. Zij hadden daarbij meer relatie naar de praktijk verwacht en hoe zij elkaar in een zaak ‘konden vinden’.

Acht deelnemers vonden dat de trainer er uitstekend in was geslaagd om de boodschap over te brengen, vijf waardeerden dit als goed en één persoon waardeerde dit als voldoende. Opmerkingen waren: Goed en leuk gedaan, Dit blijft zeker hangen, kennis van zaken en bedankt.

1. Conclusie

Uit de evaluatie en de terugkoppeling van de opdrachtgever blijkt dat het een goede training is geweest. Kort samengevat komt naar voren dat het merendeel van de deelnemers de training goed tot uitstekend vonden evenals de mate waarin de trainer is geslaagd om de boodschap over te brengen. De werkvormen werden grotendeels als goed, voldoende en uitmuntend beoordeeld. Na afloop in gesprek met een aantal deelnemers bleek dat iedereen erg tevreden was over het werken met de acteur. Zij gaven aan het geleerde op dat moment daadwerkelijk in praktijk te hebben kunnen brengen. Men was verder tevreden over de collega-gastspreker maar wat minder over de gastspreker van de WSG.

Op één persoon na vonden alle deelnemers dat zij het geleerde in praktijk konden brengen. De vergroting van kennis, inzicht en vaardigheden werden voor het grootste deel als goed beoordeeld een iets kleiner deel beoordeelde dit als voldoende.

De training had een goede afwisseling, was interactief en actief, de uitleg was duidelijk, er werd kennis overgedragen, er werden nuttige tips voor de praktijk gegeven en er werden goede handvatten gegeven om te gebruiken tijdens een verhoor of gesprek.

1. Aanbevelingen tot aanpassing

Naar aanleiding van de eigen ervaring tijdens de voorbereiding en uitvoering van de training, de uitkomst van de evaluatieformulieren en de terugkoppeling van de opdrachtgever zijn een aantal punten en aanbevelingen naar voren gekomen en zaken geconstateerd die aangepast zouden kunnen worden. Deze zullen hieronder worden beschreven en kunnen gebruikt worden bij eventuele toekomstige trainingen. Indien nodig zijn deze zaken tevens verwerkt in het draaiboek en het evaluatieformulier welke zijn bijgevoegd.

* Om meer en langer persoonlijke aandacht te geven aan de deelnemers wordt aanbevolen om de inlooptijd te verlengen naar een half uur in plaats van vijftien minuten.
* De benoemde verwachtingen tijdens het begin van de training, aan het einde terug laten komen en bespreken of hieraan is voldaan.
* De PowerPoint dia’s met veel informatie verkorten of verdelen over twee om op deze wijze de aandacht van de deelnemers te behouden.
* Na de werkvorm ‘Ik hou van Holland’ de dia met alle mogelijke antwoorden even in beeld laten staan en vragen of er nog vragen over zijn in plaats van de allemaal afzonderlijk te benoemen en wederom kort te bespreken. Op deze manier wordt de aandacht van de deelnemers erbij gehouden en kan in gegaan worden op vragen die er nog zijn ten aanzien van die antwoorden.
* Na de lunchpauze een filmfragment tonen om de deelnemers weer te activeren.
* Op het evaluatieformulier een vraag toevoegen ten aanzien van de acteur en de gastsprekers.

1. Implementatie

De opdrachtgever heeft aangegeven dat het goed zou zijn als de training wordt herhaald voor andere collega’s. Hij is van mening dat de training volledig voldeed aan zijn verwachting om collega’s meer bewust te maken van de doelgroep personen met LVB-problematiek en hoe op een goede wijze daarmee om te kunnen gaan.

Het is onduidelijk of dit daadwerkelijk plaats zal gaan vinden. Als dit doorgang zal vinden dan zal dat gebeuren aan de hand van de verbeterde versie van het draaiboek met achterliggend verantwoordingsdocument.

11. Literatuurbijlage

Bontekoning, A. (2008). *Management en Organisatie (M&O)*. Verkregen op 30 september, 2016 van http://www.e-click.nl/site/img/klanten/282/bontekoning.doc.

Derksen, T. (2016). *De ware toedracht.* Zutphen, Nederland: ISVW uitgevers.

Johnson, D.W. & Johnson, F.P. (2014). *Groepsdynamica.* *Theorie en vaardigheden.* Amsterdam, Nederland: Pearson Benelux bv.

Kaal, H. (2013). *Ongewoon moeilijk.* Den Haag, Nederland: Boom Lemma uitgevers.

Kaal, H., Nijman, H. & Moonen, X. (2015). *SCIL: Screener voor intelligentie en licht   
 verstandelijke beperking*. Amsterdam, Nederland: Hogrefe Uitgevers.

Kaal, H., Overvest, N. & Boertjes, M.J. (2014). *Beperkt in de keten: Mensen met een   
 licht verstandelijke beperking in de strafrechtketen.* Den Haag, Nederland: Boom   
 Lemma.

Kaal H. & Vrij, P. (2015). *Licht verstandelijke beperking in detentie: Een   
 handreiking voor medewerkers van DJI*. Leiden: Hogeschool Leiden.   
 Weijers, I. & Eliaerts, C. (2015). *Jeugdcriminologie.* Den Haag, Nederland: Boom   
 Lemma uitgevers.

Kaufman, L. & Ploegmakers, J. (2012). *Het geheim van de trainer.* Amsterdam,   
 Nederland: Pearson Benelux bv.  
Kaartenoptafel. (2006). Kaarten op tafel [Spel]. Oisterwijk, Nederland: Ecovata.

Leary, T. (2017). *Roos van Leary.* Verkregen op 28, februari, 2017 van http://wij-  
 leren.nl/roos-van-leary-gedrag.php.

Moeilijke woorden (z.j.). *Moeilijke woorden met betekenis.* Verkregen op 10 maart, 2017   
 van http://www.moeilijkewoorden.org/moeilijkewoordenmetbetekenis.php.

Moonen, X., Wit, M. & Hoogeveen, M. (2011). *Mensen met een licht verstandelijke   
 beperking in aanraking met politie en justitie.* Proces, tijdschrift voor strafrechtpleging   
 90(5), pagina 235-250. Verkregen op 24 september 2016 van http://www.academia.

edu/3825001/Mensen\_met\_een\_licht\_verstandelijke\_beperking\_in\_aanraking\_met\_po  
 litie\_en\_justitie.

Politie.nl (2016). *Wat doet de tactische recherchere.* Verkregen op 10 september 2016   
 van https://www.politie.nl/themas/recherche.html#alinea-title-wat-doet-de-tactische-  
 recherche.

Politie.nl (2016). *Beroepscode*. Verkregen op 18 september 2016 van https://www.   
 politie.nl/binaries/content/assets/politie/documenten-algemeen/publicaties-  
 archief/beroepscode\_politie.pdf.

Politie intranet.nl. *Functiebeschrijving.* Verkregen op 12 september 2016 van http://   
 applicaties .politieacademie.politie.nl/lfnp.

Quizvragen. (2017). *Quiz vragen.* Verkregen op 3, maart, 2017 van  https://www.quiz-  
 vragen.net/vragen-en-antwoorden/normale-quizvragen.

Teeuwen, M. (2012). *Verradelijk gewoon.* Amsterdam, Nederland: SWP uitgeverij.

Verkerk, W.W.M. (2015). PGA. Alphen aan den Rijn, Nederland.

Verkerk, W.W.M. (2016). Recherche en LVB. Alphen aan den Rijn, Nederland.

Verkerk, W.W.M. (2017). Recherche en LVB. Alphen aan den Rijn, Nederland.

Delijnkanaal (Mei, 2017). Krabben. [Video file]. Verkregen op 3 december 2014   
 van <https://www.youtube.com/watch?v=8MXIuXVFEMA>.

Witting, B. (Juni, 2014). Licht verstandelijke beperking. [Video file]. Verkregen op 5   
 maart 2017 van https://www.youtube.com/watch?v=JvXQJx25Qdw.

Marocexpres (Maart 2012). 2 Baby’s praten met elkaar. [Video file].Verkregen op 25   
 februari 2017 van <https://www.youtube.com/watch?v=8Z2RL8g9FG4>.

Zimbardo, P. J., Johnson, R.L., & McCain, V. (2013). *Psychologie een inleiding.*   
 Amsterdam, Nederland: Pearson Benelux.

**Bijlage 1**

Van: Verkerk, Arina (W.W.M.)   
Verzonden: donderdag 2 maart 2017 10:16  
Aan:  
Onderwerp: FW: training LVB

Hallo allemaal

Ik wil jullie uitnodigen voor de training LVB en Recherche. Dit betreft een training over de omgang van medewerkers van de recherche met personen met LVB-problematiek.

Jullie zijn gepland voor deze training die wordt gegeven op woensdag 3 mei 2017 en zal de gehele dag duren.

In het kader van mijn opleiding toegepaste psychologie aan de Hogeschool Leiden heb ik samen met medestudenten onderzoek gedaan naar de omgang van politiemedewerkers en personen met LVB-problematiek. Mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) zijn oververtegenwoordigd in de strafrechtketen. De politie komt deze mensen op verschillende plekken in haar werk tegen. Dit heeft gevolgen voor ons werk en vraagt inzicht in de LVB-problematiek. Een passende bejegening kan immers problemen voorkomen.   
Uit het onderzoek blijkt dat er weinig tot geen kennis is ten aanzien van LVB-problematiek.

In overleg met Henk Woppenkamp wordt deze training ten aanzien van de omgang met personen met LVB-problematiek ontwikkeld en gegeven.

De training vindt plaats in het kader van mijn afstudeeropdracht en ik vind het leuk om deze aan jullie te mogen geven. De training zal buiten kennis en inzicht ook gericht zijn op het uitleren van vaardigheden.

Nadere informatie over tijdstippen en locatie volgen op korte termijn.

Als er zaken zijn die jullie ten aanzien LVB problematiek graag behandelend zouden zien, laat het mij dan op korte termijn weten zodat ik dit kan integreren in de training.

Groetjes

Arina Verkerk,

Senior tactisch Jeugd   
Eenheid Den Haag   
District G

Bereikbaar:

Donderdag (tussen 08:00 en 16:30 uur),   
GSM : 06-20742939  
Emailadres: [arina.verkerk@politie.nl](mailto:arina.verkerk@politie.nl).

**Van:** Verkerk, Arina (W.W.M.)   
**Verzonden:** donderdag 2 maart 2017 14:50  
**Aan:**  
**Onderwerp:** FW: training LVB

Hallo allemaal

Om mijn training voor jullie te ontwikkelen moet ik eerst een plan van aanpak schrijven met daarin een beschrijving van de doelgroep.

Ik zou het daarom fijn vinden als jullie mij via de mail antwoord willen geven op de volgende vragen:

Leeftijd  
Aantal jaren werkzaam bij de politie  
Aantal jaren werkzaam bij de recherche  
Welke functie

Alvast bedankt

Groetjes Arina Verkerk

**Van:** Verkerk, Arina (W.W.M.)   
**Verzonden:** woensdag 19 april 2017 08:24  
**Aan:  
Onderwerp:** training LVB

Hallo allemaal

Ik wil jullie herinneren aan de uitnodiging voor de training Recherche en LVB.

Een training over de omgang van medewerkers van de recherche met personen met LVB-problematiek.

Jullie worden verwacht op **woensdag 3 mei 2017**. Jullie zijn welkom vanaf 08:15 uur op de 2de etage van het bureau te Alphen aan den Rijn, waar de training start om 08:30 uur.

De dag duurt tot 16:15 uur. Voor de lunch wordt gezorgd.

De onderdelen die deze dag de revue passeren zijn:

Kennis en inzicht in LVB

Communicatie met LVB

Verhoor/gesprekstechniek

Ketenpartners

Aangezien dit mijn afstudeerproject betreft van de opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool Leiden zullen er beeldopnamen worden gemaakt die als bewijs dienen.

De opnamen zullen daarna worden vernietigd.

Indien je onverhoopt niet aanwezig kunt zijn hoor ik dat graag.

Tot woensdag 3 mei 2017

Groetjes

Arina Verkerk,

Senior tactisch Jeugd   
Eenheid Den Haag   
District G

**Bijlage 2**

“Hoi Arina

Ik vond het fijn dat ik vandaag aanwezig kon zijn bij jouw presentatie LVB-ers.

Je hebt dit uitstekend gedaan. Het voldeed volledig aan mijn verwachting om collega’s meer bewust te laten zijn op deze doelgroep en er mee om te kunnen gaan.

Ik zou het fijn vinden als we deze nogmaals kunnen doen zodat we nog meer collega’s kunnen bereiken.

Mooi dat de aanwezigen ook de collega’s zijn die deze lvb-ers moeten horen en dat uit diverse districten.

Ik ga puntsgewijs mijn bevindingen noemen

- de voorbereiding was uitstekend en maakt dat deze dag gladjes verliep. De kaartjes kiezen bij aanvang en dat meenemen in de voorstelronde en verwachtingen van deze dag was een mooie start.

De ontvangst met koffie/koek en een hand was fijn.

-het programma van de dag en de te behalen doelstelling was voor een ieder duidelijk

-de PowerPoint was een mooie leidraad voor jouw om daarnaast nog veel te vertellen en bood wel richting

-de inhoud was voldoende om de gasten op vlieghoogte te brengen m.b.t. herkenning van lvb-ers en het omgaan met deze doelgroep. dit om een verhoor efficiënt en menselijk te kunnen doen. Je staat voor de rechten van deze doelgroep en brengt dat echt over. Ik denk dat de aanwezigen schellen van de ogen zijn gevallen.

-de manier waarop jij jouw boodschap brengt komt goed over en binnen. Je spreekt de taal van de aanwezigen KxA=E

-je stimuleerde de interactie door complimenten te geven op reacties.

- in de pauze heb je met een zeer dominant aanwezige een correctie gesprek gevoerd teneinde anderen ook spreektijd te gunnen. Goed gedaan joh

-de theorie werd steeds afgewisseld met spelvormen die de bewustwording nog meer stimuleerde. De moeilijke woordjes/hou van Holland/de ballonnen / de hele act rondom de roos van ..

-Het filmpje make A murderer was schokkend en liet zien hoe makkelijk we een lvb-er in een hoek kunnen zetten.

-met de 2 gastsprekers had je goede afspraken over hun inhoud zodat het aanvullend was en niet dubbelend.

-de ingehuurde acteur speelde perfect een lvb-er en collega’s konden door hem te verhoren jouw eerder gegeven herkenningspunten ontdekken en de door jouw gegeven handvatten inzetten.

-de totale verzorging , catering zoals lunch/drankjes/etc. was goed geregeld

-jouw kennis gecombineerd met jouw passie en gave om gespreksleider te zijn maakte deze dag tot een succes. Ik ben onwijs trots op je.

Fijn dat jouw studie ook brengt dat je collega’s  kunt opleiden. Dat deed je eerder met PGA en nu weer met LVB. Kwaliteit moet tot in de haarvaten van onze organisatie komen. Dat is wat ik nastreef en waarbij jij een belangrijke bijdrage aan had.

-bij afscheid een ieder nog een presentje en naslagwerk. Prima

Ik zou ook kritische noten moeten benoemen. Sorry ik ben redelijk kritisch en ik heb echt opgelet. Behalve dat je het eerste kwartier redelijk zenuwachtig was kan ik geen kritische noot geven.

Het was tot in detail voorbereid en heel goed uitgevoerd.

De recensies waren goed.

Complimenten!!!!

Henk Woppenkamp

Teamchef recherche

Alphen-Gouda