

Werving en selectie van vrouwen bij de politie

Zonder maatwerk niet in het uniform

Inleiding

Tussen mannen en vrouwen in Nederland bestaat ongelijkheid op de arbeidsmarkt.¹ De overheid intervenueert op de arbeidsmarkt om deze ongelijkheid te doen afnemen. Men denke aan de Wet 'Gelijk loon vrouwen en mannen' die in 1975 van kracht werd en aan specifieke maatregelen die gericht zijn op 'het doen inhalen van achterstanden en/of het zodanig wijzigen van de bestaande (organisatie)structuur dat deze in zich zelf niet meer tot ongelijkheid tussen mannen en vrouwen leiden'.² Niet al deze maatregelen hebben het beoogde effect; soms is zelfs sprake van ongewenste neveneffecten. Bij de politie betekent het vaststellen van een streefcijfer (in 1995 dient 25% van het personeel uit vrouwen te bestaan) bijvoorbeeld dat, tenzij drastische uitbreiding in het verschieft ligt, (iets minder dan) een kwart van het mannelijk personeel door vrouwen vervangen moet zijn. Niet alle mannen zijn daar gelukkig mee.

Nemen de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt als gevolg van deze maatregelen toe? Heeft overheidsinterventie op de arbeidsmarkt inderdaad als gevolg dat er meer vrouwen in banen terecht kunnen? Is het uitvaardigen van een streefcijfer genoeg, of moet er (veel) meer gebeuren om de mogelijkheden van vrouwen en mannen gelijk te trekken? Op deze vragen tracht dit artikel, voor zover het de Nederlandse gemeentepolitie betreft, een aanzet tot een antwoord te geven.

Het onderzoek waarop dit artikel is gebaseerd is gericht op het achterhalen en verklaren van factoren die mogelijk een rol spelen bij discriminatieprocessen van werkgevers van vrouwelijke werknemers bij hun entree in een arbeidsorganisatie. Om deze discriminatieprocessen zichtbaar te maken, is gekozen voor een arbeidsorganisatie waar van oudsher weinig vrouwen werken: de Nederlandse gemeentepolitie. In dit onderzoek worden

betrokken: leden van de Nederlandse gemeentepolitie, besluitvormende vertegenwoordigers van de politie die belast zijn met het nemen van beslissingen over werving en selectie van nieuwe agenten en aanstaande agenten van politie.

Van laatstgenoemden worden de voor de probleemstelling relevant geachte kenmerken in het onderzoek opgenomen. De relevantie van de kenmerken wordt beoordeeld op grond van sociologische en (micro-)economische (discriminatie)theorieën, eerder verricht empirisch onderzoek en eigen empirisch vooronderzoek.

Probleemstelling en opzet

In het onderzoek, waarvan in dit artikel verslag wordt gedaan, is getracht een antwoord te geven op een tweetal vragen.

- Welke factoren spelen een rol bij de werving en selectie van mannen en vrouwen bij de Nederlandse gemeentepolitie?
- Is het zo dat er bij werving en selectie specifieke verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen? En, zo ja, waardoor worden deze veroorzaakt?

* M.A. Jacobs is assistent-in-opleiding bij het Interuniversitair Centrum voor Theoretische Sociologie en Methodenontwikkeling.

J. van Doorne Huiskes is werkzaam bij de vakgroep Empirisch-Theoretische Sociologie (ETS) van de RUU en directeur van het Interuniversitair Centrum voor Theoretische Sociologie en Methodenontwikkeling (ICS).

J.J. Schippers is werkzaam bij het Economische Instituut en bij het Centrum voor Interdisciplinair Onderzoek van Arbeidsmarkt- en Verdelingsvraagstukken (CIAV) van de RUU.

J.J. Siegers is werkzaam bij het Economische Instituut, het Centrum voor Interdisciplinair Onderzoek van Arbeidsmarkt- en Verdelingsvraagstukken (CIAV) van de RUU en bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) te Den Haag.

Ten behoeve van de beantwoording van deze vragen wordt eerst uiteengezet welke officiële doelstellingen in het kader van het wervings- en selectiebeleid worden nagestreefd. Vervolgens wordt aandacht besteed aan de bij het onderzoek gehanteerde theoretische uitgangspunten. Daarna worden de te toetsen hypothesen en de methode van onderzoek besproken en komen de resultaten van de empirische analyse aan de orde. Het artikel wordt besloten met een samenvatting van de belangrijkste conclusies.

Feiten en beleid ten aanzien van vrouwen bij de Nederlandse gemeentepolitie

De Nederlandse overheid heeft tot nu toe (soms vergaande) maatregelen uitgevaardigd om de ongelijkheid op de arbeidsmarkt tussen vrouwen en mannen binnen haar eigen organisatie te verkleinen. Eén van de overheidsinstellingen waar de maatregelen het verst zijn doorgevoerd, is de Nederlandse politie.³ Niet alleen worden vrouwen aangemoedigd te solliciteren, maar er is zelfs bepaald dat een kwart van het uitvoerende politiepersoneel⁴ in 1990 (dat werd later 1995) uit vrouwen, en een tiende uit allochtonen dient te bestaan. De vrouwen en allochtonen dienen voor alle onderdelen te worden ingezet. In 1979 zijn er 141 korpsen van gemeentepolitie, waarbij bij 80 korpsen (56,7%) géén vrouwen in executieve functies werken. In 1981 is het aantal korpsen waar vrouwen ingezet worden voor alle onderdelen niet meer dan een handvol (Van de Poel, 1983, blz. 10).

In 1986 zijn er nog maar twaalf (8%) van de inmiddels 148 korpsen die geen vrouwen in executieve dienst hebben. Daar tegenover staat dat er maar acht (5,5%) korpsen zijn waar meer dan 10% van het executieve personeel uit vrouwen bestaat. Gemiddeld over alle korpsen zijn er 5,5% vrouwen in executieve dienst (hoge en lage rangen samen) en ongeveer 2% (schattingen van de Directie Politie) allochtonen.

Bij de Nederlandse gemeentepolitie werken vrouwen hoofdzakelijk in de rangen adspirante, agente en hoofdagente. Bij het middenkader ontbreken de vrouwen.⁵ Onder de officieren ((hoofd)inspecteur) is de verhouding mannen-vrouwen weer wat gunstiger voor de vrouwen, maar bij het hoge kader (hoofdinspecteur tot klasse t/m hoofdcommissaris) zijn de vrouwen in de minderheid.⁶ De veel gehoorde verklaring voor het feit dat binnen het hoger kader de vrouwen in de minderheid zijn, is dat vrouwen niet zo lang in dienst blijven

als hun mannelijke collegae. Als er gezinsuitbreiding op komst is, stoppen de vrouwen met werken. Dankzij de hiërarchische opbouw van het politieapparaat⁷ kunnen deze problemen op een elegante manier onderzocht worden.

Een belangrijk gegeven voor de beleidsmakers vormt het bestaan van twijfels en weerstanden binnen het politieapparaat ten aanzien van de mogelijkheid en wenselijkheid de doelstelling van een kwart vrouwen binnen het uitvoerende politiepersoneel in 1995 te realiseren. Betrokkenen die twijfelen aan de haalbaarheid noemen doorgaans drie redenen waarom de cijfers nooit gehaald zullen worden. Het aanbod van geschikte vrouwen is te klein; niet alleen de politie tracht meer vrouwen aan te nemen, ook andere overheidsorganisaties (defensie, douane, het gevangeniswezen en de Koninklijke Marechaussee) mikken op eenzelfde groep (jonge) vrouwen.

Een tweede reden is dat het aantal opleidingsplaatsen te klein is. Elk korps krijgt een aantal opleidingsplaatsen voor de vervanging van personeel toegewezen. De korpsen dienen zelf voor geschikte kandidaten te zorgen. Een stijging van het percentage vrouwen impliceert dat een deel van het nu werkende mannelijk personeel vervangen zou moeten worden door vrouwen. De verwachting is dat mannen 30 tot 40 jaar in dienst zullen blijven en het verloop erg klein is (2 à 3%). Voor vrouwen wordt een gemiddelde loopbaan van maximaal 8 à 10 jaar verwacht en een groter verloop. Een eenvoudige rekensom leert dat de streefcijfers nimmer gehaald zullen worden. Het aantal opleidingsplaatsen en het verloop onder mannen zijn te klein. De loopbaanverwachting voor vrouwen is zo laag dat men in de toekomst een bijzonder groot aantal vrouwen zal moeten opleiden om het aantal vrouwen constant te houden.

De derde reden is dat men, hoewel dat volgens de streefcijfers niet zou moeten, alleen nog maar vrouwen en allochtonen zou mogen werven. Men voorziet, gezien de statistische verwachtingen, problemen in de verdeling van het personeel. Als men de streefcijfers zou willen halen en men zou alleen nog maar vrouwen en allochtonen in dienst nemen, dan kunnen de streefcijfers gehaald worden, maar dan zou een heel leeftijdscohort politiemensen uit louter vrouwen en allochtonen bestaan. Mannen mogen echter niet ontmoedigd worden nog te solliciteren.

Naar de mogelijke bezwaren tegen vrouwen in

executieve dienst werd in 1976 bij de Rotterdamse gemeentepolitie in samenwerking met de Erasmusuniversiteit een onderzoek verricht. Bij de onderdelen waar dan al vrouwen werken, oordelen de mannelijke collega's iets minder afwijzend tegenover vrouwen dan bij andere afdelingen. Daar zijn de bezwaren niet van de lucht: vrouwen zijn te emotioneel, ze missen fysieke kracht, de huwelijksrelatie van mannelijke politiemensen kan worden verstoord door de toetreding van vrouwen tot het korps, het publiek zou negatief op vrouwelijke politiemensen reageren, vrouwen draaien geen nachtdiensten, enz. Daarnaast wordt door veel korpsen de klacht geuit dat men wel vrouwen wil aanstellen, maar dat ze niet solliciteren. Ook wordt wel geklaagd dat vrouwen wel belangstelling tonen, maar gedurende de procedure toch weer afhaken. Hier en daar zijn initiatieven ontwikkeld om het beroep van politieagent(e) aantrekkelijker te maken, met name omdat de kans dat iemand erg lang agent(e) zal zijn niet groot geacht wordt.

Veel korpsen hebben er geen bezwaar tegen om een paar vrouwen in dienst te nemen, graag zelfs. Dan is men namelijk van 'het gezeur' af van politici, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en de burgemeester. De streefcijfers zijn volgens hen echter onrealistisch.

Als het inhaalbeleid door de korpsen daadwerkelijk uitgevoerd zou worden, dan moeten vrouwen bij alle korpsen de voorkeur genieten boven even geschikte mannen. Het aanbod van even geschikte en gemotiveerde vrouwen is, volgens de politie zelf, echter te klein.

Behalve twijfels over de haalbaarheid lijken er weerstanden te bestaan tegen het aanstellen van (meer) vrouwen binnen de politie. Aan deze weerstanden wordt in het gevolg van het artikel meer aandacht besteed.

Theoretische inzichten

Bij het onderzoek naar werving en selectie zijn zowel theorieën gebruikt die betrekking hebben op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt als theorieën die betrekking hebben op de vraagzijde, te weten: de 'human capital'-theorie, de 'job-competition'-theorie en discriminatietheorieën. Deze theorieën worden hieronder kort besproken.

'Human capital'-theorie

In de 'human capital'-theorie staat het kwalitatieve aspect van het arbeidsaanbod centraal. De relatie tussen het inkomen uit arbeid enerzijds en de

investeringen in menselijk kapitaal anderzijds vormen de kern van deze theorie. Beloningsverschillen tussen werknemers worden in verband gebracht met verschillen in de voorraad menselijk kapitaal van werknemers. Hoe groter deze voorraad is, hoe hoger het inkomen zal zijn. Menselijk kapitaal bestaat in principe uit alle productieve vermogens van werknemers, maar doorgaans concentreert onderzoek zich op de twee belangrijkste verschijningsvormen, te weten: scholing en ervaring. Deze twee kenmerken van werknemers worden bepalend geacht voor de hoogte van het inkomen.

De cumulatie van menselijk kapitaal is een levenslang proces. Er zijn echter wel twee fasen te onderscheiden. Tijdens de eerste fase wordt menselijk kapitaal opgedaan door middel van formele scholing en opleiding, en tijdens de tweede fase wordt de voorraad kapitaal vergroot door het opdoen van werkervaring. De eerste periode brengt directe en indirecte kosten met zich mee. De directe kosten zijn gelegen in het geld dat men voor leermiddelen en dergelijke kwijt is, de indirecte kosten ontstaan doordat men op het moment dat men in opleiding is, inkomen uit arbeid derft. Deze kosten kunnen als investering worden opgevat: later staan er opbrengsten in de vorm van inkomen tegenover.

De beslissing om wel of niet te investeren in een opleiding wordt niet alleen gemaakt door individuen die daarmee hun voorraad menselijk kapitaal willen vergroten. Ook werkgevers nemen dergelijke beslissingen als zij besluiten werknemers al dan niet aan te nemen, of om hen een opleiding te laten volgen. Principe bij het nemen van deze beslissing is altijd: wat kost het en wat levert het op?

Het staat voor vrouwen niet bij voorbaat vast dat zij verrichte investeringen in menselijk kapitaal door arbeid buitenshuis zullen terugverdienen. Bij beslissingen die gemaakt worden om wel of niet te (gaan) werken, is voor vrouwen de gezins situatie vaak belangrijker dan voor mannen. Als vrouwen minder investeren in menselijk kapitaal dan mannen en als werkgevers minder willen investeren in vrouwen dan in mannen omdat zij een lagere opbrengst verwachten, dan zou dit de verschillen op de arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen kunnen verklaren (vgl. Schippers, 1987, blz. 14 e.v.).

Vanwege hun betekenis als indicator van de voorraad menselijk kapitaal waarover kandidaatagenten beschikken, zijn opleiding en ervaring opge-

nomen in de analyses die in het vervolg van dit artikel worden gepresenteerd.

De 'job competition'-theorie

In het algemeen is slechts in beperkte mate sprake van een volledig vrij functionerende arbeidsmarkt. Ook bij de politie kan men niet naar onmiddellijke behoefte mensen aannemen of ontslaan. Ieder korps is gebonden aan een aantal te bezetten opleidingsplaatsen voor agent(e) van politie. De verdeelsleutel voor de opleidingsplaatsen wordt voor de centrale overheid vastgesteld. Behoudens een aantal uitzonderingen wordt personeel voor de hogere rangen bijna automatisch geselecteerd uit de lagere rangen. Het aantal dienstjaren is, behoudens formele eisen betreffende extra opleiding, het voornaamste criterium voor bevordering. Het rangensysteem is hiërarchisch en rigide.

Omdat er in feite maar één selectiemoment is (aan het begin), is deze selectie erg zwaar. De eenmaal gemaakte keuzes hebben verreikende consequenties; behalve als iemand zelf weggaat of zich buitensporig gedraagt, wordt een agent(e) van politie voor het werkzame leven aangesteld. Als de personeelsverdeling (in statistische zin) normaal is, zal hij of zij uiteindelijk de dienst verlaten met een hogere rang dan bij aanvang van de arbeid.

Bij de selectie van personeel maken werkgevers een afweging van de kosten van de aanstaande werknemers en de te verwachten opbrengsten. Hoe minder tijd er gemoeid is met de on-the-job-training, hoe minder geldt deze training kost en hoe hoger het rendement is. Bij de hierboven besproken 'human capital'-theorie is het inkomen van de werknemers een functie van de voorraad menselijk kapitaal. Het zijn persoonskenmerken die een bepalende rol spelen. Bij de, door Thurow (1975) ontwikkelde, 'job competition'-theorie zijn de kenmerken van de baan bepalend voor de produktiviteit van een werknemer en persoonskenmerken niet. Wat daarom van belang is, is de manier waarop werknemers voor verschillende banen geselecteerd worden. Thurow onderscheidt start- of entree-functies enerzijds en vervolgfuncties anderzijds. In dit onderzoek wordt alleen gekeken naar de entree in een arbeidsorganisatie, vervolgfuncties blijven buiten beschouwing. De voor ons onderzoek relevante vraag is: wordt een aanbieder van arbeid tot een startfunctie toegelaten en op welke gronden? Thu-

row gaat er vanuit dat er meer aanbieders van arbeid zijn dan dat er beschikbare (start)functies zijn. De aanbieders verdringen elkaar om een baan te bemachtigen.

Om tot een keuze te komen plaatst de werkgever de kandidaten in een rangorde, de zgn. 'labour queue', op grond van de te verwachten trainingskosten (dat zijn alle kosten die een werkgever moet maken voor een werknemer). Deze trainingskosten zijn per kandidaat nog niet bekend, zodat de werkgever een schatting moet maken. De schattingen worden gestoeld op indicatoren die wel bekend zijn; hij past statistische discriminatie toe. De werkgever selecteert werknemers op volgorde van de rij, tot in alle vacatures is voorzien.

Discriminatie-theorieën

Arrow (1973) omschrijft statistische discriminatie als discriminatie op grond van het toekennen van eigenschappen aan individuen op basis van (al dan niet eenduidig aangetoonde of aantoonbare) groepskenmerken. Hij ontwikkelde een statistische discriminatie-theorie, waarin wordt uitgegaan van de naar winstmaximalisatie strevende werkgever. In de lijn van winstmaximalisering past het gebruik door de werkgever van een bij voorkeur zo goedkoop mogelijk selectiecriterium. Een eenvoudig en veel gehanteerd criterium is de leeftijd van de sollicitant: iemand van 25 jaar zal in beginsel langer rendement opleveren dan iemand van 50 jaar.⁸

Een eveneens vaak gebruikt selectiecriterium is de sekse van de sollicitant (Van Engers, 1987). Als werkgevers van mening zijn dat statistisch is vastgesteld dat van vrouwen een lagere produktie te verwachten is dan van mannen, bijvoorbeeld omdat zij vaker ziek zouden zijn, eerder uit het arbeidsproces stappen om zorg te kunnen dragen voor kinderen etc., dan zullen zij sekse als selectiecriterium hanteren.

Veel werkgevers nemen aan dat vrouwen méér zullen kosten dan mannen. Doorgaans hebben vrouwen een algemene vooropleiding en mannen een meer specifieke. Dientengevolge zullen voor vrouwen meer trainingskosten gemaakt moeten worden dan voor mannen met een gerichter vooropleiding. Van vrouwen wordt bovendien door veel werkgevers aangenomen dat ze als ze kinderen krijgen, ontslag zullen nemen. Mannen in een vergelijkbare positie doen dat niet. De kans is daarom groter dat vrouwen zullen vertrekken voordat ze de gemaakte kosten hebben terugver-

diend. Als vrouwen reeds kinderen hebben, wordt aangenomen dat ze eerder geneigd zijn niet op het werk te verschijnen (bij bijvoorbeeld ziekte van de kinderen) dan mannen in een overeenkomstige situatie.

Als van vrouwen verwacht wordt dat zij gemiddeld vier jaar zullen blijven werken, dan volgt de verwachting dat na die vier jaar een nieuwe agent(e) moet worden opgeleid. Deze opleiding moet door de korpsen zelf betaald worden en de aspiranten⁹ ontvangen tijdens die opleidingsperiode een 'salaris',¹⁰ dat eveneens voor rekening van het korps komt. De nieuwe agent moet in het korps zelf verder worden getraind, hetgeen weer tijd kost voor de ervaren collega's. De kosten die voor een vrouw moeten worden gemaakt, zijn daardoor hoger dan de kosten die voor een man moeten worden gemaakt. De werkgever dient zijn eigen belang dus om een vrouw niet aan te stellen. In termen van Thurow's 'labour queue' komen zij achteraan de rij.

Voor sommige functies binnen de politie is het beschikken over een imponerend postuur en een krachtig fysiek een aanbeveling.¹¹ Mannen die hier niet aan voldoen worden daardoor minder vaak geselecteerd. Van vrouwen, als groep, wordt aangenomen dat zij lichamelijk zwakker zijn en over een minder goede conditie beschikken dan mannen en daardoor hebben solliciterende vrouwen minder kans om te worden aangenomen.

De klassieke discriminatietheorie van Becker (1957) is gericht op het verklaren van discriminatie tegen zwarten. In de literatuur wordt de theorie ook gebruikt om discriminatie tegen vrouwen te verklaren (Schippers, 1987, blz. 20 e.v.). Becker stelt dat discriminatie voortvloeit uit '*a taste for discrimination*'. Werkgevers hebben in deze visie nu eenmaal de neiging tot discrimineren van personen uit een bepaalde groep, onafhankelijk van de winstgevendheid hiervan. Soms worden zelfs concessies gedaan door de discriminerende partij in de vorm van het in mindere mate verwezenlijken van andere doelstellingen. In de hier beschreven versie kiest de werkgever, als hij kan kiezen tussen een man en een vrouw, voor de man. Er is immers geen (of in ieder geval geen gepercipieerde) externe druk op de werkgever om niet te discrimineren of om juist positief te discrimineren.

Empirische analyse: data en methode

Ons onderzoek is gericht op het eerste contact van sollicitanten met functionarissen van de korpsen waarbij een beoordeling¹² plaats vindt. Centraal

staat het moment waarop een functionaris een sollicitant beoordeelt en besluit: 'jij gaat door naar de volgende ronde, en jij niet'. Als er bij aanstelling op sekse en/of land van herkomst gediscrimineerd wordt, dan zal het zich op dat moment manifesteren. Uit vooronderzoek is overigens gebleken dat er in gesprekken vooraf tussen sollicitanten en beoordelaars reeds afwijzingen plaats vinden.

Om zoveel mogelijk factoren die een storende invloed kunnen veroorzaken uit te sluiten, is er voor gekozen om het aanbod zelf te creëren. Aan degenen binnen de korpsen die met werving en selectie belast zijn, en beslissingsbevoegd zijn, worden hypothetische sollicitatiesituaties voorgelegd. Aan de betrokkenen wordt gevraagd, conform de werkelijkheid, oordelen te vellen over de in deze situatie aangeboden sollicitanten. Kaartjes met relevante kenmerken van een sollicitant bij de Nederlandse gemeentepolitie worden voorgelegd. Het aanbod wordt daarmee volledig gecontroleerd door de onderzoeker. Deze methode van onderzoek wordt vignetonderzoek genoemd.

Een aantal variabelen is niet gemeten bij ons onderzoek. Uit de sociaal-psychologische literatuur (vgl. o.a. Van Vianen e.a., 1986; Ashmore e.a., 1984; Greuter e.a., 1983) is bekend dat bij sollicitaties niet alleen human-capitalfactoren zoals opleiding en ervaring een rol spelen, maar ook bijvoorbeeld z.g. leeftijd en 'face-values', aangezichts-kenmerken, die bij werving en selectie belangrijk zijn volgens de onderscheiden discriminatietheoriën. Uit vooronderzoek bleek dat sommige selectie- en wervingsfunctionarissen zeiden in staat te zijn meteen bij binnenkomst van een sollicitant in te schatten of hij of zij wel of niet in aanmerking zou komen voor een baan als agent(e).

Theorie en methode van vignetonderzoek

Vignetonderzoek wordt gebruikt om te achterhalen hoe en op grond waarvan besluitvormers tot een oordeel komen aangaande het al dan niet aannemen van nieuwe politiemensen. Hermkens (1983, blz. 56) geeft als definitie van een vignetonderzoek: '*... een onderzoeksdesign waarin door factoriële proefopzet beschrijvingen van denkbeeldige personen via combinaties van kenmerken systematisch worden gevarieerd en waarin deze beschrijvingen ter beoordeling aan de beoordelaars worden voorgelegd*'. Alexander en Becker (1978, blz. 94) geven als definitie van een vignet: '*... een korte beschrijving van een per-*

soon (...) die relevant geachte informatie bevat en die wordt voorgelegd aan beoordelaars om een oordeel te krijgen over die beschreven persoon (...):

Hier is een vignet een beschrijving van een persoon met bepaalde kenmerken die solliciteert naar een baan als politieagent(e). De beoordelaars die de vignetten krijgen voorgelegd, zijn besluitvormers binnen het politieapparaat, die bepalen of sollicitanten door mogen naar de volgende selectie of meteen worden afgewezen.

De combinaties van op de vignetten voorkomende kenmerken worden, voor zover mogelijk, systematisch gevarieerd en in overeenstemming gebracht met de werkelijkheid. Dat wil zeggen dat de aanbodverhoudingen tussen vrouwen en mannen niet erg afwijken van de werkelijke aanbodverhoudingen.¹³ Onmogelijke combinaties van kenmerken worden verwijderd.

Het aantal op de vignetten genoemde kenmerken dient te worden beperkt a. omdat mensen oordelen op grond van een klein aantal kenmerken, b. om zoveel mogelijk storende factoren en interactie-effecten te voorkomen (vgl. Hermkens, 1983, blz. 56; Alves en Rossi, 1978).

Relevante vignetvariabelen

Met vignetten wordt getracht de werkelijkheid te simuleren. Eerder werd opgemerkt dat het aantal kenmerken om theoretische redenen beperkt moet blijven. Daar voorkomen dient te worden dat kandidaten meteen ondergeordend worden – omdat ze niet aan de formele (basis)eisen voldoen – worden de vignetvariabelen zo gekozen dat de gefingeerde kandidaten allen binnen de formele eisen vallen.

Twaalf variabelen kunnen op theoretische gronden relevant worden geacht. In het navolgende worden ze kort besproken en wordt aangegeven hoe ze naar verwachting de beoordelingen zullen beïnvloeden. De variabelen opleiding, lengte en gewicht, en conditie behoren bij de human-capital theorie. Leeftijd en huidige activiteit worden zowel door de job-competition theorie als door de human-capital theorie voorgeschreven. Geslacht, land van herkomst,¹⁴ burgerlijke staat, het wel of niet hebben van kinderen en motivatie¹⁵ zijn afgeleid van de onderscheiden discriminatietheorieën.

Hieronder worden de op de vignetten opgenomen variabelen beschreven.

Leeftijd:¹⁶ de verwachting is, ook gezien de scheve leeftijdsopbouw van het politiepersoneel, dat

de voorkeur naar jonge kandidaten uitgaat. Daarom worden er méér gefingeerde kandidaten van 18,5 - 21 jaar opgenomen dan van andere leeftijdsgroepen.

Lengte en gewicht:¹⁷ formeel heeft men steeds een minimumlengte gehanteerd. Deze eis is officieel losgelaten, maar de indruk bestaat dat al te kleine mensen toch minder kansen hebben. Samenhangend met de goede conditie is het gewicht.¹⁸ Niet alleen omdat de verwachting bestaat dat de korpsen een voorkeur hebben voor forse politieagenten, worden deze variabelen opgenomen, maar ook om de beoordelaars een beter beeld te geven van de gefingeerde persoon.

Land van herkomst: naast vrouwen in executieve functies moeten in 1995 ook 10% allochtonen bij de politie werken. Allochtonen dienen te voldoen aan de basiseisen, maar tevens aan een aantal extra eisen die voor autochtonen niet expliciet worden gesteld omdat deze hier 'vanzelfsprekend' aan voldoen, zoals beheersing van de Nederlandse taal in woord en geschrift.¹⁹

Een tweede eis is dat men de Nederlandse nationaliteit moet hebben of aannemen. Uit een enquête die begin 1987 onder 22 korpsen gehouden is, blijkt dat géén der korpsen een voorkeur heeft voor allochtonen.²⁰ Volgens een regionale voorlichtings- en wervingsfunctionaris zijn er nog veel weerstanden bij de korpsen. Deze variabele wordt geoperationaliseerd door het opnemen van een voor- en achternaam op het vignet. De namen worden zodanig gekozen dat misverstand daarover uitgesloten is.

Geslacht:²¹ de verwachting is dat mannen significant minder afgewezen zullen worden dan vrouwen. Om de kans op sociaal-wenselijke beoordelingen te verkleinen, wordt de beoordelaars niet verteld dat het onderzoek de verschillen in kansen tussen vrouwen en mannen betreft. Het kenmerk 'geslacht' moet daarom 'verstopt' worden tussen een aantal andere kenmerken. Daarom ook mag het aantal kenmerken op de vignetten niet al te klein zijn.

Opleiding en eindexamencijfer:²² voor het vak van agent ligt het vooropleidingsoptimum bij LBO- of MAVO-niveau. We nemen aan dat het effect van opleidingsniveau op de kans om als agent te worden aangenomen verloopt volgens een bergparabool. Reden hiervoor is dat een hogere opleiding dan het vooropleidingsoptimum contraproductief zal gaan werken. Kandidaten heten dan 'lastig kritisch' en 'passen niet binnen het systeem dat ze vierkant slaat'. Daardoor zou de door het

werk opgelopen frustratie snel toenemen met als gevolg dat duur opgeleide kandidaten een andere baan gaan zoeken. Als van vrouwen wordt verwacht dat ze toch niet lang in dienst zullen blijven, vanwege gezinsverplichtingen e.d. en als van korpsen verwacht wordt dat ze méér vrouwen in dienst nemen, is het aan te nemen dat de hoogte van de opleiding minder van belang is voor vrouwen dan voor mannen. De verdeling rond het vooropleidingsoptimum zal dan voor mannen een kleinere spreiding kennen dan voor vrouwen.²³ *Huidige activiteit:*²⁴ de verwachting luidt dat (langdurig) werkloze kandidaten eerder worden afgewezen dan anderen en dat mannen die nog in militaire dienst zijn minder snel worden afgewezen dan mannen die dat niet zijn. Mannelijke kandidaten die nog in dienst moeten worden waarschijnlijk afgewezen, omdat indiensttreding bij de politie niet, zoals in het verleden, vrijstelling van dienstplicht inhoudt. Vrouwen worden waarschijnlijk minder snel afgewezen als ze langdurig werkloos zijn, t.o.v. mannen, die langdurig werkloos zijn, of t.o.v. vrouwen met andere ' huidige activiteit'. Voor herintredende vrouwen is vaak extra geld beschikbaar gesteld door de centrale overheid.

*Burgerlijke staat en kinderen:*²⁵ bij het bepalen van de plaats in de relatieve rangorde voor een baan is de combinatie 'vrouw' en '(kleine)kinderen' naar verwachting een reden om iemand lager te plaatsen dan een man met kinderen.

De *conditie* van de sollicitant. Agenten van politie worden geacht over een goede conditie te beschikken. De opleidingen besteden veel aandacht aan sport. Dat is de reden waarom deze variabele is opgenomen.

De *motivatie*²⁶ voor het beroep van politieagent(e) wordt dikwijls meegewogen. Het is een vraag die telkens gesteld wordt: 'Waarom wil jij politieagent(e) worden?' Ieder korps heeft zijn eigen ideaal. Bij het ene korps kan iemand die valt op het uniform van harte welkom zijn, terwijl dat bij het andere korps in slechte aarde valt. In het vooronderzoek zijn veel verschillende motivaaties genoemd.

De selectie van vignetten

Het aantal unieke combinaties bestaat uit het carthetisch produkt van het aantal categorieën per variabele. Het aantal mogelijke combinaties bedraagt 39.916.800.²⁷ Dit aantal is niet volledig door alle respondenten te beoordelen. De eerste stap om het aantal terug te brengen is het verwij-

deren van de onwaarschijnlijke en onmogelijke combinaties (Conform Rossi, 1982, blz. 34 e.v.). Dat heeft weliswaar tot gevolg dat de veronderstelling dat er geen verband is tussen variabelen onderling niet volledig kan worden gehandhaafd, maar het is niet realistisch beoordelaars onmogelijke en onwaarschijnlijke combinaties voor te leggen.

Vervolgens wordt uit de overgebleven mogelijkheden een enkelvoudige steekproef getrokken (Hermkens, 1983, blz. 57). De aldus verkregen deelverzameling is dan produkt van het toeval. Volgens deze methode heeft elke mogelijke combinatie van kenmerken een berekende kans om in de steekproef te worden opgenomen, zodat de effecten van de combinaties van de kenmerken en van de kenmerken afzonderlijk op het oordeel van de beoordelaars kunnen worden geschat²⁸. Het aantal beoordelaars in dit onderzoek zou 148 (één besluitvormer per korps) moeten bedragen, elke respondent krijgt 10 vignetten voorgelegd. De steekproef uit het aantal mogelijke combinaties is $N \cdot V$ groot, waarbij N het aantal beoordelaars is en V het aantal vignetten per respondent. In dit geval is de steekproef 1480 vignetten groot. Uit deze 1480 combinaties worden N steekproeven getrokken, V groot, met teruglegging. Deze N aldus verkregen deelverzamelingen worden aan de beoordelaars voorgelegd.

De afhankelijke variabele: drie beoordelingen

In het vooronderzoek is reeds vastgelegd dat er per korps één of meer functionarissen, al dan niet met een politierang, belast zijn met het selecteren van kandidaten op ten hoogste vier momenten in het proces van belangstellende tot adspirant. Het onderzoek wordt beperkt tot drie van deze momenten en strekt zich niet uit tot de landelijke selectie of de selectie van adspiranten tijdens de opleiding of in de proeftijd bij het korps.

De door de vignetten gerepresenteerde sollicitanten worden aangeboden aan de korpsen. Aan de bij de korpsen werkzame functionarissen die met werving en selectie belast zijn (hier 'beoordelaars' genoemd) wordt gevraagd een oordeel te vellen over de tien sollicitanten. Er worden drie beoordelingen verricht, die betrekking hebben op dezelfde vignetten, maar waarbij andere vragen gesteld worden. Deze drie beoordelingen vormen de afhankelijke variabele in dit onderzoek. Hieronder volgt een beschrijving van de reële situatie,²⁹ die met behulp van deze beoordeling wordt nagebootst en de operationalisatie van de beoordelingen.

Beoordeling-I. Bijna alle korpsen hebben vooraf gesprekken met belangstellenden voor het politievak, behalve de grote korpsen.³⁰ Die voorlichtingsgesprekken variëren van tien minuten tot een paar uur, inclusief rondleidingen door het bureau. Aan de hand van deze gesprekken wordt door degene die het gesprek met ze voert besloten of er al dan niet een sollicitatieformulier wordt meegegeven. Soms worden er naar aanleiding van de ingevulde sollicitatieformulieren nogmaals gesprekken gevoerd met de sollicitanten, maar doorgaans gaan de sollicitanten door naar het Landelijk Selectie Centrum Hilversum (LSC) als uit het formulier blijkt dat de kandidaten aan de minimumvereisten voldoet.³¹ Daarover wordt, per sollicitant, nauwelijks verantwoording afgelegd.

De vignetten worden vooraf per post, vergezeld door een begeleidende brief aan de beoordelaars opgestuurd. In de brief wordt het onderzoek omschreven, zonder evenwel het werkelijke doel te onthullen. Naderhand worden de beoordelaars telefonisch geïnterviewd. Tijdens dat interview wordt gezegd dat de kaartjes tien sollicitanten voorstellen. Aan de beoordelaars wordt gevraagd de kaartjes te waarden met een 'rapportcijfer' tussen de 1 en de 10. Aan meer sollicitanten mag hetzelfde cijfer worden gegeven.³² Halve cijfers zijn niet toegestaan. Belangrijk is dat het geven van een 'onvoldoende' (een 5 of minder) zou leiden tot het afwijzen van de kandidaat in kwestie. In de manier waarop de beoordelingen plaats moesten vinden zit een valkuil verborgen. Bij de eerste beoordeling wordt aan de beoordelaars gevraagd de vignetten een cijfer te geven tussen de 1 en de 10. De combinatie van kenmerken op de kaartjes is echter zodanig dat de sollicitant voldoet aan de basis-eisen. In feite heeft men geen reden om de kandidaat *niet* door te sturen naar het Landelijk Selectie Centrum. Toch is er bij de instructie gezegd dat als men een vignet met een 5 of minder zou beoordelen, hij of zij niet verder naar het LSC zou mogen.

Beoordeling-II. Als de sollicitanten door het LSC zijn getest en geschikt bevonden, dan is het niet zonder meer zo dat zij dan ook naar de politie-school gaan. Dikwijls heeft eerst een gesprek plaats met een commissie van het korps, waar leden van de staf, executieve functionarissen en eventueel de chef van de afdeling waar vacatures zijn en één of meer leden van de dienstcommissie bij aanwezig zijn. Niet ieder korps heeft deze gesprekken nadat de kandidaten van het LSC terugkomen. Sommige houden de gesprekken met

de commissie ook wel daaraan vooraf. Sommige korpsen hebben overigens meer commissies. Deze commissie beslist of kandidaten door mogen naar één van de Herziene Primaire Opleidingen (HPO), ofwel de politiescholen, waar men in 21 maanden tot agent wordt opgeleid.

Voordat de kandidaten naar een HPO mogen gaan, heeft eerst een milieu- en antecedentenonderzoek plaats gehad. Als dat geen probleem oplevert, mag de kandidaat naar school en wordt hij/zij daarmee adspirant-agent.

De vignetten die tijdens de eerste beoordeling een vijf of minder hebben gekregen, vallen af. De vignetten die overblijven dienen door de beoordelaar in een rangorde van voorkeur geplaatst te worden. Er wordt gezegd dat alle kandidaten die een zes of hoger hebben gekregen door het LSC zijn goedgekeurd.³³ De beoordelaar krijgt nu als casussituatie voorgelegd dat vier van de sollicitanten op de politie-school mogen worden geplaatst. Aan deze vier kandidaten worden respectievelijk de cijfers 1 t/m 4 toegekend. Deze beoordeling behoeft niet noodzakelijk hetzelfde resultaat op te leveren als de eerste. In principe hoeft een beoordelaar niet de kandidaten naar de politie-school te sturen die hij in een eerdere beoordelingsronde de hoogste 'rapportcijfers' heeft gegeven. De vraag naar de volgorde is gesteld met het oog op de verwachting dat beoordelaars op grond van het officiële beleid weliswaar ook vrouwen zullen doorsturen, maar aan het doorsturen van vrouwelijke kandidaten zeker niet de hoogste prioriteit toekennen. Naar verwachting zullen mannen vaker een eerste (en tweede) plaats krijgen en vrouwen verhoudingsgewijs vaker een lagere plaats. In verband hiermee is ook gekozen voor de opdracht vier sollicitanten te selecteren. Beoordelaars moeten dan kiezen tussen een man-vrouw verhouding van 3:1 en 2:2, terwijl bij een selectie van drie sollicitanten de man-vrouw verhouding van 2:1 een makkelijke uitweg biedt.

Beoordeling-III. Als de school met succes is doorlopen, kan het nog zijn dat het korps dat de adspirant heeft aangesteld deze toch afwijst. Een 'verkeerde' motivatie van de adspirant kan oorzaak daarvan zijn. Uit de vier vignetten die bij de tweede beoordeling gekozen zijn, dient bij de derde beoordeling één vignet te worden gekozen. Omdat dit in de praktijk nauwelijks voorkomt en we toch een keuze willen forceren, is voor een hypothetisch probleem gekozen. Men heeft vier mensen opgeleid. Deze adspiranten komen alle

maal met vergelijkbare resultaten van de politie-school. Als gevolg van bezuinigingen mag men echter maar één van de kandidaten bij het eigen korps plaatsen. De andere drie kunnen wel bij andere korpsen terecht. De kandidaten zelf willen alle vier even graag bij het korps in kwestie geplaatst worden. De beoordelaar dient - nog steeds op basis van de vignetkenmerken - de kandidaat te kiezen, die hij het liefst bij het eigen korps zou aanstellen.

Analyses

In het kader van de multivariatie analyse van de verschillende beoordelingen is een aantal vergelijkingen geschat. Bij beoordeling-I, waar de te verklaren variabele een continu karakter heeft, zijn dat regressievergelijkingen (volgens de methode der gewone kleinste kwadraten (OSL)). Bij de beoordelingen II en III zijn dat gegeven het dichotome karakter van de te verklaren variabele zgn. logit-vergelijkingen.

Als verklarende variabelen zijn behalve de eerder besproken vignet-kenmerken ook enkele variabelen opgenomen die betrekking hebben op de persoon van de beoordelaar c.q. op het korps waartoe deze behoort. Het gaat hierbij om de 1: leeftijd en 2: het geslacht van de beoordelaar en 3: het aantal jaren dat een beoordelaar al bij het korps werkzaam is. De verwachting is dat jonge en vrouwelijke beoordelaars vrouwelijke sollicitanten een hogere beoordeling zullen geven. De verwachting bij het aantal dienstjaren van de beoordelaar luidt dat dergelijke beoordelaars weinig geneigd zijn tot verandering. De burger- of een politierang van de beoordelaar wordt verondersteld een rol te spelen. Een politieambtenaar zal meer moeite met vrouwen in executieve dienst hebben dan een burgerambtenaar. Van de korpskenmerken zijn opgenomen 1) het aantal executieve personeelsleden, 2) het aantal vacatures van het korps, 3) het aantal politiefunctionarissen dat is vertrokken bij het korps, 4) het relatieve aantal vrouwen in executieve dienst, 5) het aanbod aan sollicitanten in de periode van een half jaar voorafgaand aan het onderzoek en 6) de bereidheid van het korps om herintreders in dienst te nemen. Ten aanzien van elk van deze verklarende variabelen kan een hypothese met betrekking tot het verwachte effect worden geformuleerd. De eerste verwachting luidt: hoe meer mensen in dienst, hoe meer vrouwen men zal willen aannemen. De tweede verwachting is: als er meer op te vullen plaatsen bij een korps zijn, zullen sollicitanten beter be-

oordeeld worden. Dat geldt ook voor de derde verwachting. De vierde verwachting luidt: als het aantal vrouwen in executieve dienst relatief groot is zullen nieuwe vrouwelijke collega's makkelijker worden aanvaard. Dit geldt echter alleen als er slechts een beperkt aantal vrouwen in dienst van het korps is. Als er, naar de zin en mening van korpsleden en de wervingsambtenaar 'te veel' vrouwen in dienst van het korps zijn, moet de hypothese worden omgedraaid: er zal een relatieve voorkeur voor nieuwe mannelijke collega's ontstaan. De vijfde verwachting houdt in dat als er voldoende aanbod is van sollicitanten men eerder mannen zal aannemen. Vrouwen worden aangenomen daar waar het aanbod van voldoende gekwalificeerde mannen onvoldoende is. En voor de zesde verwachting geldt: als het korps niet bereid is herintreders in dienst te nemen zal dit nadelige effecten hebben voor de kansen van vrouwelijke sollicitanten. Herintreders zijn door de bank genomen vrouwen die vroeger gestopt zijn met politiewerk.

Tabel 1. 'Rapportcijfers' bij beoordeling-I tegen sekse (absoluut en relatief)

<i>Rapportcijfer</i>	<i>Vrouw</i>	<i>Man</i>	<i>Totaal</i>
1	4 0.65	3 0.36	7 0.48
2	2 0.32	3 0.36	5 0.34
3	8 1.29	9 1.07	17 1.16
4	17 2.75	38 4.51	55 3.77
5	103 16.67	156 18.53	259 17.74
6	206 33.33	238 28.27	444 30.41
7	184 29.77	277 32.90	461 31.58
8	83 13.43	102 12.11	185 12.67
9	11 1.78	15 1.78	26 1.78
10	0 0.00	1 0.12	1 0.07
Totaal	618 100.00	842 100.00	1460 100.00

Tabel 2. Regressieanalyse op beoordeling-I

	Allen		Vrouwen		Mannen	
	b	t-waarde	b	t-waarde	b	t-waarde
<i>Korpsgegevens</i>						
Executieve sterkte	.0004	1.9*	-.0027	-1.6	-.0009	-0.7
Aantal vacatures	-.0074	-1.7*	.0122	0.9	.0078	0.7
Agenten bij het korps	-.0544	-3.1**	-.0765	-2.7**	-.0484	-2.1**
Politie mensen weg	.0274	2.8**	.0450	2.7**	.0515	3.2**
Sollicitanten	-.0130	-2.1**	-.0265	-3.0**	-.0020	-0.2
% vrouwelijke agenten	.0069	2.9**	-.0170	-0.6	-.0049	-0.2
% vrouwelijke aspiranten	-.0025	-1.4	.0067	1.8*	.0078	2.4**
Afkeur herintreders	-.3190	-3.7**	-.2113	-1.7*	-.3778	-3.5**
<i>Beoordelaars</i>						
Leeftijd	.0144	2.0*	.0144	1.3	.0143	1.5
Jaren bij politie	-.0082	-1.3	.0061	0.6	-.0061	-0.7
Burgerrang	-.1326	-1.6	-.0271	-0.2	-.2430	-2.2**
<i>Vignetten</i>						
Sekse: vrouw	-.0058	-0.1				
Nationaliteit: Nederlands	.0544	0.5	.1992	1.3	.0574	0.4
Leeftijd	.0219	1.3	.0258	0.8	.0080	0.3
Opleiding midden	.0687	0.8	-.0386	-0.3	.1315	1.1
Opleiding hoog	.0302	0.3	-.1270	-1.0	.0906	0.7
Eindexamencijfer	.0435	0.7	.0212	0.5	.0544	1.4
Baan	.0470	0.5	.0020	0.0	-.1028	-0.7
Werkloos	.0020	0.0	.0731	0.4	-.0682	-0.4
Huisvrouw/is in dienst	.0373	0.3	.4386	1.6	-.1534	-1.0
Moet nog in dienst	-.1074	-0.8			-.2320	-1.5
Gehuwd of samenwonend	-.0472	-0.4	.2010	0.9	-.1267	-0.8
Gescheiden	-.1749	-1.0	.4065	1.2	-.3064	-1.4
Wel kinderen	-.0240	-0.2	.2282	-0.9	-.1135	-0.6
Lengte en gewicht	.0403	1.1	.2663	2.4**	.0135	0.3
Conditie redelijk	.0106	0.2	-.0233	-0.2	.0369	0.4
Motivatie ideëel	-.0412	-0.6	.0289	0.3	-.0845	-0.9
Constante	5.77	19.5**	4.94	9.8**	5.73	13.4**

** = significant op 1%-niveau

* = significant op 5%-niveau

N = 1440
 RSS = 2128
 df = 1417
 SYY = 2213
 R² = 0.04
 G-y = 6.3

N = 608
 RSS = 866
 df = 589
 SYY = 926
 R² = 0.07
 G-y = 6.3

N = 832
 RSS = 1191
 df = 812
 SYY = 1274
 R² = 0.07
 G-y = 6.2

Resultaten van het empirisch onderzoek

Beoordeling-I ('rapportcijfers')

In tabel 1 is weergegeven hoe de verschillende vignetten tijdens de eerste beoordeling (het geven van 'rapportcijfers' op een schaal van 1 t/m 10) werden beoordeeld.

Ondanks het eerder gememoreerde feit dat alle voorgelegde vignetten sollicitanten representeren die voldoen aan de basisvereisten wordt bijna een kwart van de sollicitanten beoordeeld met een cijfer 5 of minder en komt daarvoor niet in aanmerking voor doorstroming naar het Landelijke Selectie Centrum. Procentueel worden er iets minder vrouwen afgewezen dan mannen.

Tabel 2 bevat de resultaten van een regressieanalyse ter verklaring van de score bij beoordeling-I met de vignetenkenmerken van de beoordelaars en het korps waartoe deze behoort als verklarende variabelen. De regressieanalyse is zowel voor mannen als voor vrouwen afzonderlijk als voor alle sollicitanten samen uitgevoerd.

Tabel 2 laat zien dat op één uitzondering na (lengte en gewicht voor vrouwen) geen van de vignetenkenmerken een significante invloed heeft op de hoogte van de score bij beoordeling-I. Dit geldt zowel voor de mannen als de vrouwen. De grootste verschillen in de coëfficiënten voor mannen en vrouwen worden gevonden voor de variabele die aangeeft dat een man in militaire dienst is en een vrouw als huisvrouw werkzaam is en voor de variabele die aangeeft of een sollicitant al dan niet gescheiden is. In combinatie lijken deze variabelen er op te wijzen dat de kansen voor gescheiden, herintredende vrouwen bepaald niet ongunstig afsteken tegen die van andere vrouwen. De kansen van mannelijke sollicitanten die in militaire dienst zijn, nog in dienst moeten en die gescheiden zijn lijken minder gunstig dan die van andere mannelijke kandidaten.

Van de kenmerken van de beoordelaars zijn er zowel voor mannen als voor vrouwen twee die een significante invloed hebben op de hoogte van de score bij beoordeling-I. Voor de score van de mannen gaat er een significant negatieve invloed uit van het feit dat de beoordelaar een burgerrang heeft binnen het korps. Dit komt niet overeen met de eerder geformuleerde verwachting. Voorts heeft het feit dat de beoordelaar geen voorkeur heeft voor herintreders een significant negatief ef-

fect op de score van zowel mannelijke als vrouwelijke sollicitanten. Opvallend is dat dit effect bij vrouwen zich nog sterker voordoet dan bij mannen. Bij de beoordeling van vrouwen gaat bovendien een significant negatief effect uit van het aantal jaren dat een beoordelaar al bij het korps werkzaam is. Dit laatste stemt overeen met de verwachting dat dergelijke beoordelaars weinig geneigd zijn tot verandering.

De meeste significante effecten op de score bij beoordeling-I worden gevonden bij de kenmerken van het korps waartoe de beoordelaar behoort. Voor zowel mannen als vrouwen wordt een significant effect gevonden voor de omvang van het korps, dat wil zeggen dat grotere korpsen in het algemeen sollicitanten minder gunstig beoordelen dan beoordelaars bij kleinere korpsen. Naarmate bij korpsen gedurende de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek meer politiefunctionarissen zijn vertrokken worden de sollicitanten significant gunstiger beoordeeld. Dit stemt overeen met de verwachting dat een grotere behoefte aan nieuwe krachten de beoordeling in positieve richting beïnvloedt. Zowel voor mannen als voor vrouwen gaat een positief significant effect uit op de score bij beoordeling-I van het percentage vrouwelijke agenten dat bij een korps in dienst is. Voor vrouwen is deze variabele opgenomen met het oog op de hypothese dat wanneer korpsen eenmaal overgaan tot het aanstellen van vrouwen vooroordelen ten opzichte van vrouwen zullen verdwijnen en nieuwe vrouwelijke sollicitanten gemakkelijker worden geaccepteerd. Deze hypothese wordt door de analyse ondersteund. De voor mannen gevonden uitkomst ondersteunt echter ook de tegenovergestelde, aan Becker ontleende, hypothese dat naarmate het percentage vrouwen toeneemt ook de weerstand om nog meer vrouwen aan te stellen toeneemt, en daarmee de relatieve voorkeur voor mannen.

Voor vrouwen blijkt een significant negatief effect te worden gevonden voor het aantal kandidaten dat gedurende de zes maanden voorafgaand aan het onderzoek daadwerkelijk bij het korps gesolliciteerd heeft. Deze uitkomst ondersteunt de hypothese dat het aannemen van vrouwelijke sollicitanten vooral een 'verlegenheidsoplossing' vormt; vrouwen worden aangenomen bij gebrek aan mannelijke sollicitanten en om aan de formele beleidsdoelstelling te voldoen. In dat kader past ook een relatieve voorkeur voor gescheiden herintreedsters, dat wil zeggen werkneemsters die zijn

aangewezen op het zelfverdiende inkomen, waar het 'risico' van kinderen beperkt is en die bovendien over enige levenservaring beschikken.

Van de variabelen waarvan de geschatte coëfficiënten significant afwijken van nul voor mannen en vrouwen zijn de interactie-effecten van sekse en de betreffende variabelen nogmaals in de voor mannen en vrouwen samen geschatte vergelijking opgenomen. Zo kan worden nagegaan of effecten op de beoordeling significant verschillen voor mannen en vrouwen. Voor de analyse van beoordeling-I zijn de interactie-effecten van sekse en respectievelijk omvang van het korps in agenten, aantal agenten dat het korps verlaat, percentage vrouwelijke agenten in opleiding, de afwijzende houding van de beoordelaar ten opzichte van herintreders, de burgerrang van de beoordelaar en de lengte en het gewicht van de sollicitanten in de regressievergelijking ingevoerd. Slechts voor één interactieterm wordt een coëfficiënt gevonden die significant verschilt van nul (Robinson, 1950; Cramés, 1964). Het betreft hier het interactie-effect van lengte en gewicht met sekse. Hieruit kan worden afgeleid dat, hoewel alle aangeboden vignettes voldoen aan de minimum-lengte, beoordelaars liever lange en zware vrouwen kiezen. Voor mannen is dit kennelijk minder belangrijk. Bij het bestuderen van hierna volgende tabellen waarin de resultaten van de multivariate analyses gepresenteerd zijn valt op dat de verklaarde varianties niet hoog zijn. Hierbij dient het volgende te worden bedacht: a. de verklaarde variantie bij individuele waarnemingen is doorgaans lager dan bij gegroepeerde waarnemingen;³⁴ b. dergelijke lage percentages verklaarde variantie zijn bij dit soort onderzoek niet ongebruikelijk; c. bij beoordeling-I is gekozen voor de methode van de gewone kleinste kwadraten, waarbij de te verklaren variabele als continu werd verondersteld. Wellicht zou multinomiale logitanalyse hier beter op zijn plaats zijn geweest; en d. er zit blijkbaar weinig systematiek in de beoordeling.

Ter afsluiting van deze subparagraaf zij opgemerkt dat een analyse waarbij de te verklaren variabele van beoordeling-I is gedichotomiseerd, dat wil zeggen dat alleen een onderscheid is gemaakt tussen 'voldoende' en 'onvoldoende', geen wezenlijk andere uitkomsten opleverde dat de hierboven weergegeven analyse. De beperkte betekenis voor de verklaarde variantie in de beoordeling van met name de vignet-kenmerken kan blijkbaar niet worden toegeschreven aan specifieke problemen die beoordelaars hadden tussen een

'7' en een '8', dat wil zeggen binnen de range van voldoende respectievelijk onvoldoende scores.

Beoordeling-II ('vier kandidaten voor de politie-school')

In het kader van beoordeling-II is de beoordelaar gevraagd vier kandidaten te selecteren voor de politie-school. Voor de selectie kwamen uitsluitend kandidaten in aanmerking die bij beoordeling-I een '6' of meer behaalden. Tevens werd gevraagd naar de volgorde van selectie. In tabel 3 is weergegeven hoe vaak een bepaalde man-vrouw verhouding door de beoordelaars werd gekozen. In tabel 4 is weergegeven hoeveel eerste respectievelijk tweede, derde en vierde plaatsen door mannen en vrouwen werden behaald.

Tabel 3. Beoordeling-II: verhouding mannen-vrouwen (absoluut en relatief)

<i>Vrouwen</i>	<i>Mannen</i>	<i>%</i>	<i>Absoluut</i>
0	4	10.0	14
1	3	30.7	43
2	2	43.6	61
3	1	12.1	17
4	0	3.6	5

Tabel 4. Beoordeling-II, aantal bezette plaatsen tegen sekse (absoluut en relatief)

<i>Plaats</i>	<i>Vrouw</i>	<i>Man</i>	<i>Totaal</i>
1	58	85	143
	24.58	26.23	25.54
2	61	81	142
	25.85	25.00	25.36
3	59	85	144
	25.00	26.23	25.71
4	58	73	131
	24.58	22.53	23.39
Totaal	236	324	560
	100.00	100.00	100.00

Tabel 3 laat zien dat in 10,0% van de gevallen uitsluitend mannen werden gekozen voor een plaats op de politie-school. In 3,6% van de gevallen werden uitsluitend vrouwen gekozen. Wanneer de gekozen combinaties gerelateerd worden aan de doelstelling het percentage vrouwen binnen de politie landelijk gezien in 1995 naar een niveau

van 25% te brengen, is het bemoedigend om te zien dat in bijna 60% van de gevallen evenveel of meer vrouwen dan mannen doorgestuurd worden naar de politieschool.

Tabel 4 laat zien dat mannen iets vaker als eerste doorgestuurd worden en vrouwen iets vaker als vierde. De verschillen tussen mannen en vrouwen in de behaalde plaatsen zijn echter niet significant.

Ter verklaring van beoordeling-II is een logitanalyse uitgevoerd met 'doorsturen' versus 'niet doorsturen' als te verklaren variabele. De verklarende variabelen zijn dezelfde als bij beoordeling-I. De analyse van beoordeling-II toont aan dat geen van de, met uitzondering van de conditie van de kandidaat, opgenomen verklarende variabelen een significante invloed hebben op de vraag of een kandidaat wel of niet doorgestuurd wordt naar de politieschool. Alleen de variabele 'conditie' is voor mannen significant. Als deze variabele echter nogmaals als interactie-effect met sekse wordt ingevoerd, blijkt dat het verschil tussen mannen en vrouwen niet significant is. Deze uitkomst roept het beeld op dat het doorsturen van kandidaten naar de politieschool min of meer 'ad random' gebeurt. Hoewel dat laatste niet bij voorbaat kan worden uitgesloten, moet rekening worden gehouden met mogelijke effecten voortvloeiend uit de gehanteerde methode en effecten voortvloeiend uit de restricties waaronder de beoordelaars moeten handelen.

Bij de effecten van de gehanteerde methode kan worden gedacht aan effecten voortvloeiend uit het feit dat beoordeling-II veel minder realistisch is dan beoordeling-I. Het nemen van een besluit over het al dan niet doorsturen van kandidaten naar de politieschool gebeurt nooit zonder dat een persoonlijk gesprek met de kandidaten heeft plaatsgevonden. Voor zover de persoonlijke indruk een rol speelt bij dit besluit (en diverse uitlatingen van de beoordelaars wijzen in deze richting), kan deze bij de gemodelleerde beoordeling-II geen rol spelen.

Bij de effecten van de restricties kan gedacht worden aan het feit dat beoordelaars bij beoordeling-I slechts om een opinie wordt gevraagd, terwijl het bij beoordeling-II om het simuleren van een beslissing gaat. Naar de mate waarin beoordelaars beoordeling-II serieuzer hebben genomen, hebben ze zich mogelijk gehouden aan de restricties voortvloeiend uit het beleid dat erop gericht is het aandeel van vrouwen en etnische minder-

heidsgroepen binnen de politie te vergroten. Als gevolg van deze restricties kan de cohesie tussen het besluit tot doorsturen en de onderscheiden verklarende variabelen verloren gaan.

Beoordeling-III ('aanstelling bij het eigen korps')

In het kader van beoordeling-III is de beoordelaar tenslotte gevraagd van de vier doorgestuurde kandidaten er één aan te wijzen die bij het eigen korps zou moeten worden aangesteld. Zoals eerder opgemerkt, is deze keuze in tweeërlei zin een geforceerde. In de eerste plaats komt het zelden voor dat er zo weinig plaatsingsmogelijkheden zijn bij het eigen korps dat dit type keuze gemaakt moet worden. In de tweede plaats geldt – evenals bij beoordeling-II – dat deze keuze in de praktijk nooit gemaakt wordt zonder dat de persoonlijke indrukken van de betrokken beoordelaars op een of andere wijze een rol spelen.

Van de 143 keer dat een beoordelaar de keuze maakte een van de vier naar de politieschool doorgestuurde kandidaten bij het eigen korps aan te stellen viel de keuze 88 maal, dat wil zeggen in ruim 61% van de gevallen, op een mannelijke kandidaat en 55 maal, dat wil zeggen in ruim 38% van de gevallen, op een vrouwelijke. Voor de volledigheid zij er op gewezen dat het gecontroleerde aanbod van kandidaten voor 57,7% uit mannen en voor 42,3% uit vrouwen bestond. Gerelateerd aan het aantal naar de politieschool doorgestuurde kandidaten bedraagt het percentage aangenomen mannelijke kandidaten 27%, terwijl het percentage aangenomen vrouwelijke kandidaten 23% bedraagt.

Ter verklaring van beoordeling-III is een logitanalyse uitgevoerd met 'aanstellen bij het eigen korps' versus 'niet aanstellen' als te verklaren variabele. De verklarende variabelen zijn dezelfde als bij beoordeling-I en II. De resultaten van de logitanalyse worden weergegeven in tabel 5.

Tabel 5 laat zien dat de keuze voor een man significant positief beïnvloed wordt door het feit dat deze gescheiden is. Net niet significant negatieve effecten op de keuze voor een man vloeien voort uit een hoger aantal agenten bij het korps en een ideële motivatie om bij de politie te gaan werken. Als het verloop bij een korps hoog is, heeft dat een significant negatieve invloed op de kans dat een vrouw gekozen wordt. Als een vrouw een opleiding op MBO/HAVO-niveau heeft of werkloos is, heeft dat een net niet significant effect op de kans dat zij gekozen wordt als een van de vier

Tabel 5. Logitanalyse op beoordeling-III

	Allen		Vrouwen		Mannen	
	b	t-waarde	b	t-waarde	b	t-waarde
<i>Korpsgegevens</i>						
Executieve sterkte	.0005	0.60	-.0013	-0.56	.0009	0.40
Aantal vacatures	-.0004	0.98	.0587	1.14	-.0070	-0.15
Agenten bij het korps	-.0180	0.72	.1645	1.87	-.1543	-1.82
Politiemensen weg	.0062	0.86	-.2060	-2.16**	.1084	1.14
Sollicitanten	.0010	0.94	-.0115	-0.31	.0118	0.56
% vrouwelijke agenten	.0061	0.87	-.1070	-1.20	.0492	0.83
% vrouwelijke adspiranten	-.0145	0.77	-.1420	-1.31	.0069	0.08
Afkeur herintreders	.0465	0.83	.0780	0.21	-.0342	-0.11
<i>Beoordelaars</i>						
Leeftijd	-.0009	0.96	.0495	1.66	-.0363	-1.42
Jaren bij politie	-.0008	0.95	-.0276	-1.09	.0216	0.92
Burgerrang	.0221	0.92	.4284	1.09	-.2107	-0.71
<i>Vignetten</i>						
Sekse: vrouw	.0940	0.67				
Nationaliteit: Nederlands	-.1649	0.56	.6104	1.26	-.2280	-0.53
Leeftijd	-.0391	0.40	-.1225	-1.21	.0027	0.03
Opleiding midden	.1710	0.47	.6964	1.77*	-.2511	-0.75
Opleiding hoog	.1423	0.56	.2181	0.51	-.0026	-0.00
Eindexamencijfer	.0499	0.52	.0380	0.28	.1090	1.09
Baan	.2559	0.38	-.5614	-0.89	.3747	0.91
Werkloos	.1289	0.69	.9172	1.75*	-.3493	-0.72
Huisvrouw/is in dienst	-.0726	0.81	.3123	0.37	-.1420	-0.35
Gehuwd of samenwonend	.4048	0.21	-.270	-0.36	.5052	1.29
Gescheiden	1.0243	0.01	.5541	0.62	1.0072	1.94*
Wel kinderen	-.3099	0.38	.6245	0.74	-.6270	-1.34
Lengte en gewicht	.0049	0.96	1.0575	2.99**	-.1107	-0.99
Conditie redelijk	-.2567	0.15	-.4042	-1.34	-.2255	-0.97
Motivatie ideëel	-.3251	0.10	-.2911	-0.88	-.4769	-1.78*
Constante	2.2311	0.00	-5.7455	-3.71**	-.5211	-0.48

** = significant op 1%-niveau

* = significant op 5%-niveau

N = 143
 $\chi^2 = 14.5$
 llh = -46.38

N = 55
 $\chi^2 = 40.0$
 llh = -16.61

N = 88
 $\chi^2 = 26.3$
 llh = -27.02

naar de politieschool gestuurde kandidaten. Dat laatste geldt ook voor de omvang van het korps. Voor de significante schatters zijn ook hier interactie-effecten met sekse opnieuw in de vergelijking opgenomen. Voor het aantal agenten dat het korps heeft verlaten en voor de 'gescheiden' kandidaten geldt dat er geen significant verschil in beoordeling is tussen mannen en vrouwen.³⁵ Ook hier blijkt dat de keuze voor een vrouw significant positief beïnvloed wordt door het feit dat een vrouw over een fors postuur beschikt. Daar is, evenals bij beoordeling—I het geval was, weer een fors verschil tussen mannen en vrouwen ($b = -1,0145$, $t = -3,25$).

Conclusies

In dit artikel wordt verslag gedaan van een onderzoek naar werving en selectie bij de Nederlandse gemeentepolitie. Het onderzoek betrof de vraag welke factoren een rol spelen bij de werving van mannen en vrouwen en de vraag of er bij werving en selectie een onderscheid gemaakt wordt tussen mannen en vrouwen. Van de 148 gemeentelijke korpsen hebben 144 hun medewerking verleend aan het onderzoek. In het kader van het onderzoek kregen functionarissen belast met werving en selectie ('de beoordelaars') tien gefingeerde sollicitanten voorgelegd en werd hen gevraagd: 1. elk van de kandidaten een 'rapportcijfer' te geven, 2. vier kandidaten te selecteren voor verdere opleiding op de politieschool, en 3. één kandidaat te selecteren om bij het eigen korps in dienst te treden.

Uit de analyses bleek dat geen systematische voorkeur valt te constateren voor mannen of voor vrouwen. De 'rapportcijfers' worden nauwelijks beïnvloed door de persoonlijke kenmerken van de voorgelegde kandidaten, maar veeleer door de kenmerken van korpsen en beoordelaars. Bijna een kwart van alle voorgelegde kandidaten, die allen voldoen aan de formele criteria, krijgt een onvoldoende rapportcijfer en wordt daarmee afgewezen. Vrouwen en mannen worden in gelijke mate, dat wil zeggen in evenredigheid ten opzichte van het aanbod van kandidaten, doorgestuurd naar de politieschool en aangenomen bij het eigen korps van de beoordelaar. Een duidelijke samenhang met de verschillende kenmerken van personen, korpsen en beoordelaars lijkt niet aanwezig. De respondenten in dit onderzoek zijn personeelsfunctionarissen van de politie. Aan hen zijn kaartjes voorgelegd, met daarop een beperkte beschrijving van fictieve sollicitanten. De beoorde-

laars hebben geen vragen kunnen stellen, hebben geen antwoorden gekregen en hebben zich geen oordeel kunnen vellen over kandidaten van vlees en bloed. Hoewel de gehanteerde methode van vignetonderzoek de werkelijkheid van werving en selectie slechts tot op zekere hoogte kan benaderen, lijken de volgende conclusies te kunnen worden getrokken:

1. bij de werving en selectie van personeel door de Nederlandse gemeentepolitie wordt het beschikbare aanbod van kandidaat-politieagenten niet optimaal benut (bijna een kwart van de volgens de formele regels beschikte kandidaten wordt toch afgewezen);
2. de selectie van kandidaten lijkt in een aantal opzichten een tamelijk toevallig karakter te hebben. Kenmerken van de sollicitanten lijken van minder belang dan kenmerken van korpsen en respondenten, terwijl daarnaast vage factoren als persoonlijke indruk een niet onbelangrijke rol spelen;
3. vrouwen worden niet systematisch achtergesteld bij mannen;
4. vrouwen worden niet systematisch bevoordeeld ten opzichte van mannen. Als gevolg daarvan valt te verwachten dat de doelstelling de Nederlandse gemeentepolitie in 1995 voor 25% uit vrouwen te doen bestaan niet zal worden gerealiseerd;
5. mannen en vrouwen lijken te worden aangesteld naar evenredigheid met het aanbod. Bij een vergroting van het aandeel van vrouwen in de totale sterkte kan een vergroting van het aanbod van vrouwelijke kandidaten een belangrijke rol spelen.

Gelet op deze laatste conclusie moet aan landelijke campagnes gericht op het interesseren van vrouwen voor het politievak een hoge prioriteit toegekend worden. Ook al blijken deze succesvol dan nog blijft het cijfer van 25% vrouwen in het politie-uniform in 1995 een zware opgave die nog heel wat (maat)werk zal vergen alvorens ze wordt volbracht.

Noten

1. Zie bijvoorbeeld J. van Doorne-Huiskes: *Positie van vrouwen en mannen aan de Rijksuniversiteit Utrecht*, Utrecht 1983, en van dezelfde auteur: *Loopbanen van vrouwen en mannen: een analyse*, Utrecht 1986. A.M. de Jong: *Positie van mannen en vrouwen bij een grote bank*, Rotterdam 1985, J.J. Siegers, R. Wittink en C. Timmerman: *Analyse van personeelsbestanden ten behoeve van positieve actie*,

- Den Haag 1987, J.J. Schippers: *Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen*, dissertatie, Rijksuniversiteit Utrecht 1987 en J.J. Siegers: *Op weg naar gelijkheid van mannen en vrouwen binnen maatschappelijke arbeidsverdeling*, *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 1982.
2. *Beleidsplan Emancipatie*, Tweede Kamer, 1984-1985, nr. 19502, nrs 1-2, p.18.
 3. Om praktische overwegingen is in dit onderzoek alleen gekeken naar de Nederlandse gemeentepolitie, alhoewel de maatregelen ook van toepassing zijn op de Rijkspolitie.
 4. Men noemt dit personeel 'executief'.
 5. Er zijn bijvoorbeeld heel weinig vrouwelijke brigadiers en nog minder vrouwelijke adjudanten. In 1986 waren er dertien vrouwen in de rang van brigadier of adjudant.
 6. Gegevens volgens rapportage van de korpsen aan het Ministerie van Binnenlandse Zaken, afdeling Directie Politie.
 7. Iedere agent, brigadier en adjudant heeft een opleiding gevolgd op de politieschool; iedere (hoofd)inspecteur en (hoofd)commissaris heeft een opleiding genoten aan de Nederlandse politieacademie.
 8. Anderzijds is dat argument vrij mager, hoe groot is de kans dat iemand van 25 tot zijn pensioengerechtigde leeftijd bij dezelfde baas zal blijven werken?
 9. De laagste rang bij de gemeentepolitie is die van 'adspirant', dat is 'agent-in-opleiding'.
 10. Adspiranten jonger dan 25 jaar ontvangen alleen zakgeld.
 11. In politiejargon heet dat: 'dikke nekken en grote handen'.
 12. Vandaar ook dat de functionarissen die in dit onderzoek participeren 'beoordelaars' worden genoemd, in plaats van het in sociaal wetenschappelijk onderzoek gebruikelijke 'respondenten'.
 13. Uit het jaarverslag van het Landelijke Selectie Centrum van 1985 blijkt dat er twee keer zoveel mannen als vrouwen aangeboden worden.
 14. De eerste drie variabelen, geslacht, leeftijd en land van herkomst zijn kenmerken die 'ascribed' zijn, bij geboorte toegewezen. De andere variabelen kunnen als 'achieved' worden opgevat.
 15. Vooronderzoek heeft uitgewezen dat bij besluitvormers motivatie om bij de politie te willen van doorslaggevende betekenis kan zijn om iemand wel of niet af te wijzen. Bij deze variabele is tevens een informele 'ervaringsfactor' opgenomen. Kandidaten met een vader die bij de politie werkt of heeft gewerkt.
 16. *Leeftijd* (variatiebreedte: 18,5-35).
 17. *Lengte* (1,50-1,90 m) en *gewicht* (48-88 kg) (op de vignetten opgenomen met een correlatie = 1).
 18. Men heeft geen voorkeur voor (te) dikke mensen. In Amsterdam krijgen kandidaten die in kilo's meer wegen dan het aantal centimeters dat zij langer zijn dan 1 meter, een dieet mee.
 19. Dat wil zeggen, dat zou voor Nederlanders vanzelfsprekend horen te zijn. Inzage in een aantal sollicitatieformulieren leerde dat dit niet het geval is. Waarschijnlijk zou een studie naar schriftelijke uitdrucksvaardigheid van Nederlandse politiemensen schokkende resultaten opleveren.
 20. De enquête is afgenomen door het Regionale voorlichtings- en wervingsbureau van de regio Noord-Holland en Flevoland. De vraag werd gesteld waar men bij de korpsen de voorkeur aan gaf: mannen, vrouwen, allochtonen of geen voorkeur. Geen der korpsen had de allochtonen aangekruist.
 21. Om de aanbodverhoudingen tussen vrouwen en mannen zo realistisch mogelijk te houden wordt de sekseratio van het aantal aangeboden vrouwen en mannen aan het LSC aangehouden. Deze is ongeveer 1 op 2, één vrouw op twee mannen. De deelverzamelingen worden zo samengesteld dat deze verhouding daarin terug te vinden is.
 22. *Opleiding* (LBO, MAVO, MBO, HAVO en HBO) en *Eindexamencijfer* (5,5 gemiddeld en 9 gemiddeld).
 23. Uit de literatuur blijkt dat vrouwen gemiddeld vaker een algemeen vormende opleiding genoten hebben, terwijl mannen vaker een technische of een andere beroepsopleiding gevolgd hebben. Verwacht kan worden dat werkgevers aan de laatste soort opleiding de voorkeur zullen geven, omdat de trainingskosten van iemand die reeds enige praktijkervaring heeft opgedaan lager geschat worden, dan van iemand die hierover niet beschikt. Ten aanzien van de hoogte van het gemiddelde eindexamencijfer luidt de verwachting dat men een voorkeur zal hebben voor kandidaten met een gemiddeld cijfer. Tegen kandidaten met hoge cijfers zullen dezelfde bezwaren gelden als tegen kandidaten met een hoge vooropleiding.
 24. *Huidige activiteit* (Nog in opleiding, heeft een baan, werkloos, werkloos (langer dan 2 jaar) in militaire dienst, moet nog in dienst). Deze variabele is een 'verzamelvariabele' voor kenmerken die min of meer gerelateerd zijn aan ervaring. De Nederlandse gemeentepolitie kent (ruwweg) twee manieren waarop agenten instromen: via de eigen opleiding (politieschool) en via het aannemen van de eigen opleiding van gemeentepolitie, van de rijkspolitie of van de Koninklijke marchaussee. Bij de eerste manier van instromen is er nauwelijks sprake van relevante politie-ervaring, tenminste niet in de zin van ervaring die de formele trainingskosten omlaag zou kunnen brengen. Van 'ervaring' die tot verlaging van informele kosten zou kunnen leiden, is mogelijk sprake als de kandidaat bijvoorbeeld een vader heeft die reeds in dienst is (geweest) bij de politie.
 25. *Burgerlijke staat* (Gehuwd, samenwonend, ongehuwd, gescheiden, woont bij ouders) en *Kinderen* (wel of geen).
 26. De motivaties worden gedichotomiseerd in ideële ('het is goed dat er politie is, ik wil graag mensen helpen, orde handhaven, de zwakken tegen de sterken beschermen') en ik-gerichte ('afwisselende baan, zekerheid') motieven.
 27. HBO-ers van 18 jaar, nog op school, maar met een eindexamencijfer, iemand van 18 met meer kinderen etc. zijn uiteraard niet mogelijk.
 28. De vignetbeoordelingen werden niet door de besluitvormende commissies verricht, maar door degene binnen het korps die in ieder geval bij de eerste beoordeling de beslissende stem heeft. Bij met name de middelgrote en kleine korpsen is de beoordelaar doorgaans ook betrokken bij de tweede en derde beoordeling. De drie beoordelingen sluiten aan bij de drie hierboven genoemde beoordelingsmomenten in de praktijk. Ons inziens heeft men dat ook zo ervaren, behalve dat zo goed als alle beoordelaars hebben aangegeven eerst een gesprek met de sollicitanten te willen voeren. Een enkeling had de opzet van het onderzoek door, maar gaf toch de antwoorden zoals van hem

verwacht werd; 'Wie heeft dit allemaal verzonnen? Waar jullie toch mee bezig zijn ...'. Vrijwel iedereen heeft het op de één of andere manier gehad over het aannemen van meer vrouwen en meer alloctonen, in meer of minder vleiende bewoordingen. Opvallend is dat veel korpsen van goede wil lijken te zijn als het gaat om het aanstellen van vrouwen, maar veeleer de zwarte piet doorschuiven naar het Landelijke Selectie Centrum voor de Gemeente- en Rijkspolitie (LSC), waar geen vrouwen door zouden komen. Dit wordt tegengesproken door het LSC zelf. Uit het jaarverslag 1986 blijkt dat er dat jaar 4935 mannen en 2190 vrouwen zijn aangeboden (p.5). Daarvan zijn, na alle testen, 634 mannen en 315 vrouwen door het LSC aan de korpsen aangeboden (p.10). Dat wil zeggen dat 12,7% van de mannen en 14,4% van de aangeboden vrouwen door de selectie heen is gekomen. Van de 315 vrouwen zijn er 246 (dat is 78% van 315 en 11,2% van 2190) bij de korpsen aangesteld, van de 634 mannen zijn dat er 436 (68,8% van 634 en 8,8% van 4935). Door de beoordelaars wordt het magere aanbod van vrouwen veel genoemd.

29. Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Eindhoven.
30. Bij de grote korpsen is het vaak zo dat als uit het sollicitatieformulier blijkt dat de eisen niet of niet helemaal gehaald worden, er vooraf nog een gesprek plaats heeft. Sollicitanten worden uitgenodigd om naar het bureau te komen en hun formulier toe te lichten tegenover de wervingsambtenaren. Deze laatste besluiten dan, al dan niet na een stevige extra voorlichting over de gang van zaken op het LSC, de sollicitant al dan niet door te sturen. Per korps zijn hier verschillen, maar voor(veld)onderzoek (in Amsterdam en Rotterdam) heeft geleerd dat er zelfs interne verschillen zijn met betrekking tot wie wel en wie niet wordt afgewezen. De één stuurt iemand wel door, maar als de sollicitant het ongeluk heeft een deur verder te gaan, dan is het mogelijk dat hij/zij niet doorverwezen wordt. De desbetreffende ambtenaren hebben een aantal mogelijkheden ter beschikking om kandidaten af te wijzen. Een aantal methoden zijn ons bekend. Vanuit een plaats in Noord-Holland kunnen aanstaande politiemensen zowel in Amsterdam, Heerlen en Lochem naar de politie school. Vrouwen zijn, onder druk van bovenaf, overal wel gewild. Vrouwen die naar Heerlen of Lochem worden gestuurd worden door de korpsen daar 'ingepikt'. Dat weet men in Noord-Holland maar al te goed, de manier om een vrouw te verliezen is haar naar Heerlen of Lochem te sturen. Een andere manier is het achterhouden van het milieu- en antecedentenonderzoek, een taak die uiteindelijk dikwijls door dezelfde wervingsambtenaar wordt uitgevoerd zodat de uitslag of iemand wel of niet goedgekeurd is oneigenlijk lang op zich laat wachten, in de hoop dat de betreffende vrouw uit zichzelf zal afhaken.
31. Dat beperkt weliswaar de informatie, maar vooronderzoek leerde dat het het vaak onmogelijk is iedereen een ander cijfer te geven.
32. Het LSC maakt in de praktijk ook weer enig voorbehoud, maar er wordt verondersteld dat het LSC alle kandidaten zonder meer het groene licht gegeven heeft.
33. Interactie van sekse met:

	b	t
lengte en gewicht:	-0.2313	-2.067

agenten weg bij korps	.0117	1.150
aantal vrouwelijke aspiranten	.0064	1.054
afkeur voor herintreders	.1855	1.158
burgerrang van beoordelaar	-.1336	-1.017

34. Interactie-effecten van sekse met:

	b	t
agenten weg bij korps	.1014	1.242
lengte en gewicht	-1.04	-3.253
gescheiden	-.210	-0.265

Literatuur

- Alexander, Ch.S., en J. Becker (1978), 'The use of vignettes in Survey Research', *Public Opinions Quarterly*, blz. 94
- Alves, W., en R. Rossi (1978), 'Who should get what? Fairness Judgement of the Distribution of Earnings', *American Journal of Sociology*, nr. 3, blz. 541-564.
- Arrow, K.J., 'The theory of discrimination', in: *Discrimination in Labor Markets*, New York, 1973, blz. 3-33.
- Ashmore, R.D., M.L.Tumia, A. Dalesio en A.S. Imada (1984), 'Relationships between interview selections and perception of applicant similarity to an ideal employee and self: A field study', *Human Relations*, nr. 1, blz. 67-80.
- Becker, G.S. (1957), *The economics of Discrimination*, Chicago.
- Cramer, J.S. (1964), *Efficient grouping, regression and correlation in Engel Curve analysis*. *Journal of the American Statistical Association*.
- Doorne-Huiskes, J. van (1983), *Posities van vrouwen en mannen aan de Rijksuniversiteit Utrecht*, Utrecht.
- Doorne-Huiskes, J. van (1986), *Loopbanen van vrouwen en mannen: een analyse*, Utrecht.
- Engers, R.W. van (1987), *Ziekteverzuim van vrouwen. Hoe groot zijn de verschillen tussen vrouwen en mannen in Nederland?*, Amsterdam.
- Greuter, M.A.M., O.F. Smit-Voskuyl en J. de Veer (1983), *Perspectieven op eerlijke selectie: selectie van vrouwen*, Amsterdam.
- Hermkens, P.J. (1983), *Oordelen over de rechtvaardigheid van inkomens*, dissertatie Utrecht, blz. 56
- Jong, A.M. de (1985), *Positie van mannen en vrouwen bij een grote bank*, Rotterdam.
- Poel, S. van der (1985), *Bij gebrek aan beter: Vrouwen bij de Amsterdamse politie*, Amsterdam.
- Robinson, W.S. (1950), 'Ecological correlations and the behaviour of individuals', *American Sociological Review*.
- Schippers, J.J. (1987), *Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen*, dissertatie, Rijksuniversiteit Utrecht.
- Siegers, J.J. (1982), 'Op weg naar gelijkheid van mannen en vrouwen binnen maatschappelijke arbeidsverdeling', *Tijdschrift voor Politieke Economie*.
- Siegers, J.J., R. Wittenk en C. Timmerman (1987), *Analyse van personeelsbestanden ten behoeve van positieve actie*, Den Haag.
- Thurow, L.C. (1975), *Generating Inequality*.
- Vianen, A.E.M. van, E.C.M. van Schie en T.M. Willemssen (1986), *Werving en Selectie aan de Rijksuniversiteit Leiden: De behandeling van mannen en vrouwen*, Leiden.