

# DE MORELE SPAGAAT

MORELE CONFLICTEN IN HET POLITIEWERK

# De morele spagaat

Morele conflicten in het politiewerk

Advies 04 WARP – februari 2026



# Inhoud

Inleiding	7
Begripsduiding	11
Dimensies	15
Handelingsperspectieven voor de politie	21
Conclusie	25
Referenties	27
Eindnoten	30



# Ten Geleide

**De morele spagaat** is een advies van de Wetenschappelijke Adviesraad Politie (WARP). In algemene zin is de opdracht aan de raad als volgt (Instellingsbesluit, artikel 2.4):

*De Wetenschappelijke Adviesraad Politie heeft tot taak de korpschef gevraagd en ongevraagd vanuit wetenschappelijke inzichten te adviseren en duiding te geven met betrekking tot de politiefunctie, het functioneren van de politie en op het gebied van maatschappelijke vraagstukken die in relatie staan tot het functioneren van de politie binnen de samenleving.*

De nadruk ligt daarbij op brede vraagstukken met betekenis voor de langere termijn. In het formuleren van zijn adviezen kiest de raad voor een multidisciplinaire benadering, wat ook blijkt uit de samenstelling van de raad.

Dit advies gaat over morele conflicten in het politiewerk. Het bestaan van morele conflicten is niet uniek voor de politie, maar heeft tot nu toe nog opmerkelijk weinig aandacht gekregen. Binnen defensie en in de zorgsector worden morele conflicten bij professionals al langer (h)erkend. Daarom hebben wij ons bij het schrijven van dit advies laten inspireren door de benaderingswijze van morele conflicten binnen deze domeinen. Daarnaast – en ondanks het individuele en persoonlijke karakter van morele conflicten – ligt in dit advies de nadruk op de rol van de sociale omgeving en de organisatie in de omgang met morele conflicten. Daarom combineren we psychologische en sociologische kennis met inzichten uit de team- en leiderschapsliteratuur.

Dit advies is voorbereid door een interne projectgroep van de raad. Deze bestond uit de raadsleden prof. dr. Ellen Giebels, prof. dr. mr. Maartje van der Woude, prof. dr. Ben Kuipers, prof. dr. mr. Marc Schuilenburg, en de adviseurs dr. Auke van Dijk, Mijchanou Kowalczyk MA., met medewerking van dr. Wendy Schreurs (Politieacademie).

In het adviestraject zijn de volgende met naam te noemen experts geraadpleegd: prof. dr. Annelien Bredenoord (Erasmus Universiteit Rotterdam), Emilie van de Wijer, MA (politie), Marieken Westerink (politie), prof. dr. Sandra Groeneveld (Universiteit Leiden), dr. Teun Eikenaar (Politieacademie) en prof. dr. Tine Molendijk (Radboud Universiteit en geaffilieerd aan de Nederlandse Defensie Academie). De raad dankt hen voor hun bereidheid hun expertise over dit onderwerp te delen.

# Inleiding

‘Het was niet de eerste poging tot koranverbranding. Het was wel voor het eerst dat daardoor de gemoederen niet alleen hoog opliepen onder de Turkse bevolking, maar ook onder onze moslimcollega’s. Het lag heel gevoelig. Voor het eerst kregen we te maken met politiemensen die tijdens zo’n anti-islam-demonstratie liever niet wilden werken. Want zij kregen er privé last mee, ze kregen vragen van familie en vrienden: waarom beschermen jullie een man die ons heilige boek verbrandt?’

José Rooijers, *algemeen commandant politie*<sup>a</sup>

Politiewerk is emotioneel intensief. Die emotionele belasting komt niet alleen voort uit de heftigheid van de situaties waarbij politiemensen worden ingezet, maar ook – zoals blijkt uit bovenstaand voorbeeld – door morele conflicten. Met morele conflicten doelen we op het spanningsveld dat ontstaat wanneer persoonlijke overtuigingen of waarden botsen met de juridische en organisatorische context of in de uitvoeringspraktijk.

Zulke situaties doen zich in het politiewerk steeds vaker voor. Dit hangt samen met een maatschappelijke context waarin overeenstemming over waarden en normen steeds minder vanzelfsprekend is, politiemensen onder toenemende publieke en politieke druk staan en sociale media een aanjagende rol spelen, onder meer door beeldvorming te versterken en zaken snel persoonlijk te maken.

De publieke dimensie speelt bij morele conflicten vaak een rol, bijvoorbeeld wanneer een agent een klimaatdemonstratie moet beëindigen met inzet van geweld, terwijl de betreffende agent zich vanuit een diepe innerlijke overtuiging het liefst bij de demonstranten zou aansluiten. Een ander voorbeeld is de agent die de opstelling van Israël rond Gaza scherp afwijst, maar wel de opdracht krijgt om de Israëlische ambassade te bewaken. Dergelijke publieke, morele conflicten kunnen ook op instituutsniveau ontstaan, bijvoorbeeld door nieuwe wetgeving. Denk bijvoorbeeld aan de hartenkreet van de korpschef op *LinkedIn* in 2025 over het voornemen illegaliteit straf-

baar te stellen en de morele conflicten die daarbij kunnen ontstaan voor politiemensen.<sup>2</sup>

Hoewel morele conflicten vaak een publieke dimensie hebben, hoeft dat niet altijd zo te zijn. Morele conflicten hebben dan bijvoorbeeld betrekking op meer ‘alledaagse’ praktijken, zoals wanneer een wijkagent een deurwaarder moet assisteren bij de uithuisplaatsing van een gezin dat hij de afgelopen jaren nauw heeft bijgestaan. Ook kan het gaan om praktijken die meer intern, binnen de politieorganisatie zelf, plaatsvinden. Zo kan een agent een moreel conflict ervaren wanneer de heersende cultuur binnen een team (bijvoorbeeld etnisch profileren bij controleacties of een vrouwonvriendelijke bejegening) indruist tegen de eigen waarden of identiteit en de betreffende agent geen ruimte voelt om dat aan de orde te stellen.

De toename van morele conflicten beperkt zich uiteraard niet tot de Nederlandse context. Ook in andere landen wordt zichtbaar dat politiemensen een spanningsveld kunnen ervaren tussen hun eigen morele standaarden en de beroepsrealiteit. Illustratief is een onderzoek uit 2023 naar het functioneren van de Londense *Metropolitan Police Service*, waaruit blijkt dat politiemensen die werken in de frontlinie zodanig onder druk staan door capaciteitstekort en centralisatie van diensten dat zij hun werk niet meer kunnen doen op een manier die overeenkomt met hun eigen professionele normen en waarden. Zij geven aan dat als het hun eigen naasten zou betreffen, zij de kwaliteit van hun werk als ‘volstrekt onacceptabel’ zouden beschouwen.<sup>3</sup> Dit voorbeeld laat zien dat karakteristieken van de organisatie zelf ook een rol kunnen spelen bij het ontstaan van morele conflicten.

In al deze situaties kunnen politiemensen een *morele spagaat* ervaren door de spanning tussen de waarden en overtuigingen waar zij als mens voor willen staan en dat wat er binnen de professie en politieorganisatie van hen wordt verwacht en gevraagd.<sup>4</sup> Deze spagaat manifesteert zich als een *intra-persoonlijk conflict*: een innerlijke strijd met tegenstrijdige gedachten, die raken aan het zelfbeeld en de eigen identiteit. Kort gezegd, de mens ‘achter het uniform’.<sup>5</sup> Deze spanning is simpelweg aanwezig en biedt weinig handelingsopties: het kan niet worden ‘opgelost’ met een concrete actie of er lijkt geen handelingsperspectief beschikbaar. Kortom, het gaat hier niet om de vraag of een agent wel of niet een bepaalde handeling zou moeten

uitvoeren (bijvoorbeeld als onderdeel van een operationele opdracht), maar om de ervaring van morele conflicten in de beroepspraktijk.

De politie is zich doorgaans bewust van het bestaan en de toename van dergelijke morele conflicten, evenals van de mogelijke negatieve gevolgen ervan. Maar bij de reactie op morele conflicten ligt de focus toch vaak op de onoverkomelijkheid van wet- en regelgeving, op het minimaliseren van het probleem, of op het schuilen achter het schild van neutraliteit. De dominante reflex – niet alleen binnen de politie zelf maar ook maatschappelijk en politiek – is dat politiemensen morele conflicten professioneel moeten kunnen ‘uitschakelen’.

Morele conflicten worden daarmee vooral neergezet als een individuele verantwoordelijkheid, waarbij ook al snel de schijn van een persoonlijke tekortkoming om de hoek komt kijken. En als dergelijke conflicten het functioneren aantasten, dan is het een individueel probleem dat moet worden aangepakt via psychosociale hulpverlening, coaching of – in uiterste gevallen – door arbeidsrechtelijke maatregelen die gebaseerd zijn op een frame van disfunctioneren.<sup>6</sup> In dit advies stellen we dat zo’n benadering tekortschiet en bovenal averechts kan werken. Het vraagt om bijstelling en professionalisering, met aandacht voor erkenning, aandacht en opvolging binnen de organisatie.

We beginnen dit advies met het inhoudelijk en conceptueel onderscheiden van morele conflicten ten opzichte van aanverwante begrippen zoals morele dilemma’s en gewetensbezwaren. De reden hiervoor is dat begripsverwarring een goede discussie en adequate opvolging belemmert. Vervolgens bespreken we de drie niveaus die een rol spelen bij het ontstaan en omgaan met morele conflicten: het individuele, het organisatorische en groepsdynamische en het maatschappelijke niveau. Dit resulteert in vier handelingsperspectieven voor de politieorganisatie. De rode draad in deze handelingsperspectieven is dat het belangrijk is om morele conflicten te normaliseren in plaats van problematiseren.



# Begripsduiding

Dit advies richt zich op situaties waarin politiemensen een intra-persoonlijk conflict ervaren tussen wat van hen in een specifieke politiek-bestuurlijke, maatschappelijke en organisatiecontext wordt gevraagd en verwacht, en wat zij zelf vanuit hun persoonlijke overtuigingen en waarden als moreel juist beschouwen. Wij spreken in dit geval van een moreel conflict. Hieronder wordt uitgelegd wat morele conflicten zijn en hoe zij zich verhouden tot aanverwante begrippen.

De definitie van een **moreel conflict** verschilt van de bredere wijze waarop morele dilemma's worden gedefinieerd. Een **moreel dilemma** verwijst doorgaans naar het maken van een keuze tussen twee handelingsopties die allebei morele na- en/of voordelen hebben. Een bekend voorbeeld komt uit de koker van de Engelse filosoof Philippa Foot: een treindienstleider krijgt te maken met een op hol geslagen trein en moet de keuze maken tussen niets doen (waarbij vijf mensen overlijden die toevallig op het spoor aanwezig zijn) of de switch omzetten naar een ander spoor en daarmee een wegwerker opofferen om de andere vijf te redden.<sup>7</sup>

Lastige morele dilemma's in het politiewerk kunnen bijvoorbeeld zijn: wel of niet ingrijpen bij een vermoeden van huiselijk geweld, terwijl een slachtoffer aangeeft zelf geen inmenging te willen; of de facilitering van een demonstratie waarbij krenkende uitspraken worden gedaan over bepaalde groepen in de samenleving. De eigen morele waarden spelen hier mogelijk wel mee bij het bepalen van de keuze, maar het is niet noodzakelijkerwijs zo dat de eigen morele standaard onderdeel is van het morele dilemma. Daarbij worden morele dilemma's steeds vaker 'opgelost' door de inzet van methodieken die de morele oordeelsvorming ondersteunen, zoals een moreel beraad.<sup>8</sup> Een team weegt dan alle aspecten van het dilemma om vervolgens te komen tot een onderbouwde keuze voor een van de opties. Daarmee sorteert een moreel dilemma per definitie voor op een (gedrags-)keuze. Zo'n concrete gedragskeuze is er bij morele conflicten veelal niet, met uitzondering van een beroep op een gewetensbezwaar.

Een moreel conflict is echter niet identiek aan een gewetensbezwaar. Bij **gewetensbezwaren** gaat het meestal over een zwaarwegende overweging die al een gedragskeuze impliceert. Binnen de zorg en defensie is de term gangbaarder dan binnen de politie. Sommige artsen willen geen euthanasie of abortus uitvoeren vanwege gewetensbezwaren. Soms zijn daarvoor aparte regelingen en juridische kaders.<sup>9</sup> Dat geldt ook binnen defensie. Zo regelt de Nederlandse Grondwet (art. 99) dat vrijstelling van militaire dienst bij wet mogelijk is voor personen met ernstige gewetensbezwaren, omdat zij het plegen van geweld en het mogelijk zelfs moeten doden van medemensen vanuit hun diepste morele of religieuze overtuigingen afwijzen.

Morele conflicten daarentegen gaan in de eerste plaats niet over de eigen handelwijze en zijn er ongeacht of iemand de beslissingsvrijheid heeft of ervaart hoe te handelen. Als het behoort tot de politietaak, dan voeren de meeste agenten die taak gewoon uit. Als zij zich wel beroepen op gewetensbezwaren, dan leidt dat meestal tot verstreckende consequenties, zoals het vertrek uit de organisatie. In de meeste gevallen zullen politiemensen dus wel morele conflicten ervaren, maar er geen gedragskeuze aan verbinden. Dat betekent echter niet dat dit geen spanningen en emoties oproept. Sterker nog: wanneer deze spanningen niet worden erkend en geadresseerd, dan kan dat negatief uitpakken, temeer omdat politiewerk vaak moreel geladen is en de buitenwereld kritisch meekijkt.

Mensen dragen morele waarden en overtuigingen met zich mee die kunnen botsen met de uitvoering van het politiewerk. Deze botsingen en conflicten kunnen leiden tot verschillende gradaties van **morele spanning**: een innerlijke druk die ervaren wordt bij de ervaren tegenstrijdigheid of spagaat. Afhankelijk van de ernst van het conflict kan er ook morele frustratie optreden. **Morele frustratie** is de pijnlijke psychologische disbalans die ontstaat wanneer iemand de moreel juiste handelwijze herkent, maar deze niet kan toepassen, bijvoorbeeld vanwege wetgeving, organisatiebeleid of de uitvoeringspraktijk.<sup>10</sup>

Wanneer morele frustraties vaker voorkomen kan **morele onthechting**<sup>11</sup> en – in brede zin – morele verwonding optreden. Morele onthechting verwijst naar het rechtvaardigen van het eigen gedrag, om een gevoel van schuld te vermijden en jezelf als moreel persoon te kunnen blijven zien. Juist omdat

politie mensen niet altijd volledige beslissingsvrijheid hebben hoe te handelen, of moeten kiezen uit meerdere ongewenste uitkomsten, kan er morele onthechting ontstaan. Een andere term die veel wordt gebruikt is **morele verwonding**. Dit verwijst naar de psychische en sociale problemen die ontstaan wanneer morele overtuigingen en verwachtingen geweld wordt aangedaan door eigen of andermans handelen.<sup>12</sup> Waar het bij morele onthechting gaat om een cognitief proces, gaat het bij morele verwonding om een trauma- en emotie-gebonden ervaring. Morele verwonding kan het gevolg zijn van moreel traumatiserende situaties; dit kan samenhangen met een posttraumatische stressstoornis (PTSS), maar dat hoeft niet.<sup>13</sup> Bij morele verwonding gaat het primair om morele conflicten en morele emoties zoals schuld en schaamte, terwijl het bij PTSS voornamelijk draait om klachten die te maken hebben met (doods)angst en dreiging.<sup>14</sup>

## TERMINOLOGIE

- **Moreel conflict**: een innerlijk conflict tussen wat juridisch, organisatorisch of in de uitvoeringspraktijk wordt gevraagd of gebeurt en wat vanuit de persoonlijke identiteit moreel juist wordt geacht.
- **Moreel dilemma**: een situatie waarin iemand moet kiezen tussen twee handelingsopties die allebei morele na- en/of voordelen hebben.
- **Gewetensbezwaar**: een specifieke handeling (willen) weigeren omdat die in strijd is met een diepgewortelde morele overtuiging of levensbeschouwing.

## MOGELIJKE GEVOLGEN VAN MORELE CONFLICTEN

- **Morele spanning**: een innerlijke druk die ervaren wordt bij het moeten kiezen tussen tegenstrijdige morele waarden of plichten.
- **Morele frustratie**: de pijnlijke psychologische disbalans die ontstaat wanneer iemand de ethisch juiste handelwijze herkent, maar deze niet kan toepassen.
- **Morele onthechting**: het cognitieve proces van het rechtvaardigen van het eigen gedrag om zich niet schuldig te voelen en zo het zelfbeeld van “moreel persoon” te behouden.
- **Morele verwonding**: de psychische en sociale problemen die ontstaan wanneer morele overtuigingen en verwachtingen geweld wordt aangedaan door eigen of andermans handelen.

# Dimensies

In de context van moreel kritische situaties binnen het politiewerk is het van belang om morele conflicten te benaderen vanuit drie complementaire dimensies die allen een rol spelen bij het ontstaan van en omgaan met morele conflicten: het individuele, organisatorische en politiek-maatschappelijke niveau.

## **Individuele dimensie**

Morele conflicten tasten het zelfbeeld van politiemensen aan. Dat zelfbeeld is doorgaans sterk moreel geladen en gebaseerd op waarden als rechtvaardigheid en neutraliteit, professionaliteit, gezag en betrouwbaarheid. Psychologisch onderzoek wijst uit dat politiemensen sterk gemotiveerd zijn om dit zelfbeeld te handhaven en bij de 'goeden' te horen, waarbij ze moeite hebben met ambiguïteit.<sup>45</sup> Morele conflicten zorgen voor ambiguïteit, omdat zij de morele eenduidigheid van het handelen ter discussie stellen. Daardoor bestaat het risico dat morele conflicten worden geïnternaliseerd en ervaren als persoonlijke tekortkomingen, of juist worden geneutraliseerd door rationalisering en morele onthechting.

Daarnaast vraagt politiewerk om voortdurende interactie met burgers in situaties van conflict, geweld of kwetsbaarheid. Dergelijke – emotioneel intensieve – interacties kunnen gepaard gaan met morele conflicten.<sup>46</sup> Het kunnen omgaan met emotioneel intensieve interacties wordt in de literatuur ook 'emotionele arbeid' genoemd.<sup>47</sup> Het verwijst naar de inspanningen die professionals moeten verrichten om hun emoties die voortkomen uit hun dieperliggende morele conflicten te hanteren. Daarvoor kunnen verschillende mechanismen worden gehanteerd:

- Oppervlakkige emotie-uiting: het uitwendig tonen van emoties die men niet werkelijk voelt, zoals vriendelijkheid of kalmte terwijl men boos of gefrustreerd is.
- Diepe emotie-aanpassing: het proberen intern te voelen wat men moet tonen, bijvoorbeeld door empathie bewust op te roepen.

- Oprechte emotionele reactie: wanneer de gevoelde en getoonde emoties overeenkomen.
- Emotionele afstand: het emotioneel loskoppelen van de situatie om professionele distantie te bewaren.

Welke coping mechanismen worden gehanteerd verschilt van persoon tot persoon, maar is vooral afhankelijk van sociale normen over de gepastheid van reacties<sup>18</sup> en uitingen<sup>19</sup> die door de samenleving, organisatie en beroeps-cultuur worden gevormd.

Wanneer politiemensen structureel worden blootgesteld aan situaties waarin zij moeten handelen tegen hun gevoel of persoonlijke overtuigingen in, kan dit leiden tot burn-out, cynisme, emotionele uitputting en zelfs tot fysieke klachten.<sup>20</sup> Het kan ook de kwaliteit van het werk negatief beïnvloeden. De expliciete erkenning van morele conflicten als inherent aan politiewerk fungeert in dit licht als een vorm van collectieve zelfcheck, waarbij niet morele zekerheid maar morele reflectiviteit wordt genormaliseerd.<sup>21</sup> Structurele aandacht voor de emotionele belasting in bredere zin – als fenomeen én als risicofactor – kan daarmee een preventieve functie vervullen in het beschermen van de mentale gezondheid, de morele integriteit en de professionaliteit van politiemensen.

### **Organisatorische en groepsdimensie**

Hoewel morele conflicten vaak worden gepresenteerd als een individuele opgave, speelt de organisatie hierin een bepalende en faciliterende rol. Organisaties oefenen invloed uit via:

- **Cultuur en groepsdynamiek**

Impliciete normen en de bredere beroeps-cultuur scheppen de kaders voor welke waarden en emoties als gepast of ongepast worden gezien. Een sterke nadruk op waarden als beheersing, gezag, controle en neutraliteit, kan het uiten van emoties in het werk onderdrukken.<sup>22</sup> Meerdere studies geven aan dat een sterke cultuur van onkwetsbaarheid binnen de organisatie het bespreekbaar maken van emotionele en morele belasting bemoeilijkt.<sup>23</sup> Dit draagt bij aan het risico van vervreemding of het ontstaan van morele conflicten. Onderzoek wijst erop dat dit in nog sterkere

mate kan spelen voor vrouwelijke agenten, omdat zij extra druk ervaren door tegenstrijdige verwachtingen over empathie en gezag.<sup>24</sup>

Cultuur wordt daarbij sterk gevormd door groepen collega's in hun interacties met elkaar. Of politiemensen de ruimte voelen om zich binnen het teamverband waarin zij dagelijks werken uit te spreken over beladen onderwerpen – zoals morele conflicten – hangt samen met de mate waarin zij psychologische veiligheid ervaren. Uit onderzoek blijkt dat het in de cultuur binnen politieteams vaak aan deze psychologische veiligheid ontbreekt, onder andere door de dominantie van een zogenoemde 'warrior' of 'vechter'-mentaliteit.<sup>25</sup> Dit leidt tot een werkcultuur waarin er weinig waardering is voor het openlijk bespreken van morele conflicten. Het is een bekend gegeven dat de cultuur binnen teams onbewust – en veelal ongewild – in een zichzelf versterkende spiraal kan komen. Groepsdynamische processen, zoals groepsdruk, zullen er immers toe leiden dat degenen die zich niet thuis voelen in de heersende cultuur sneller vertrekken; een cultuur houdt zichzelf zo in stand en kan nog verder zichzelf versterken.<sup>26</sup>

In groepsverbanden komt het vaak voor dat mensen een spanning ervaren tussen hun verlangen om bij een groep te horen en hun behoefte tot differentiatie van de groep om zo hun eigenheid te behouden. In een inclusieve omgeving is er ruimte voor beide tegengestelde verlangens en is er sprake van een balans tussen beide. Professionals voelen zich het meest betrokken bij organisaties waarin zij niet helemaal samen hoeven te vallen met de groep, maar waar ruimte is voor hun persoonlijke identiteit.<sup>27</sup>

- **Formele kaders: protocollen, regels, opleiding en training**

De formele kant van het politiewerk wordt onder andere bepaald door protocollen, gedragscodes en opleidingsprogramma's. Ook zo kan een organisatie kaders scheppen voor wat gepast of ongepast gedrag is. Hoewel emotioneel en moreel intensief werk een groot deel van het dagelijks functioneren van politiemensen betreft, is hier in formele kaders binnen de politie weinig aandacht voor.<sup>28</sup> Dit bemoeilijkt het (h)erkennen van de emotionele en morele aspecten van het werk – in het bijzonder

het hanteren van morele conflicten en het reguleren van bijbehorende spanningen en emoties.

- **Leiderschap**

Leidinggevendenden kunnen een sleutelrol spelen in het signaleren van emotionele en morele belasting, het normaliseren van morele conflicten, en het creëren van een veilige werkcultuur waarin ruimte is voor morele reflectie.<sup>29</sup> Daarvoor is inclusief leiderschap nodig.<sup>30</sup> Deze vorm van leiderschap is gericht op het creëren en faciliteren van ruimte om diverse ideeën en perspectieven te kunnen uiten en legt minder nadruk op de noodzaak om teamleden zich te laten aanpassen aan collectieve behoeften of doelen. Doordat zowel ieders eigenheid wordt gerespecteerd maar ook het gevoel van erbij horen wordt bevorderd, ontstaat een werkcultuur waarin morele conflicten laagdrempelig besproken kunnen worden.<sup>31</sup>

Cruciaal is dat leidinggevendenden zelf ook transparant zijn over hun eventuele eigen morele spanningen en emoties en deze zichtbaar maken naar de buitenwereld om zo een voorbeeldrol te vervullen.<sup>32</sup> Andere werkvelden als defensie<sup>33</sup> en de zorg kunnen voor de politie een voorbeeld zijn voor hoe dit leiderschap verder te ontwikkelen.

### ***Politiek-maatschappelijke dimensie***

De politie opereert midden in een samenleving die het nodige van haar verwacht en waaraan zij haar legitimiteit ontleent. Maar die bredere maatschappelijke en politieke omgeving oefent ook steeds meer druk uit. In een tijd van verhoogde politieke polarisatie en publieke gevoeligheid rond politieoptreden, wordt van agenten verwacht dat zij aan tegenstrijdige eisen voldoen: daadkrachtig én empathisch, gezagvol én menselijk.

Maatschappelijke onrust maakt dat de politie in de beeldvorming steeds vaker tegenover (ideologisch) uiteenlopende groepen van burgers komt te staan. Zo lagen bijvoorbeeld de politieoptredens bij boerenprotesten en demonstraties van Extinction Rebellion (XR) onder een vergrootglas: worden beide groepen wel gelijk behandeld?<sup>34</sup> Hierdoor komen agenten onder dubbele druk te staan: eigen morele conflicten komen boven op het spanningsveld tussen verschillende belangen zoals het respecteren van

protestrecht en handhavingstaken. Dit kan leiden tot een grotere impact van morele conflicten, met name in die gevallen waar agenten een geweldsmonopolie en discretionaire bevoegdheid hebben om zelf keuzes te maken hoe op te treden.

De opkomst van sociale media versterkt deze dynamieken, met name doordat politiemensen en hun emotionele reacties direct zichtbaar zijn, fragmentarische of zelfs bewerkte beelden zich razendsnel verspreiden en het risico op publieke en politieke veroordeling daarmee toeneemt.<sup>35</sup> Het filmen van politieagenten gebeurt bovendien vooral in situaties waarin politieoptredens door burgers met argwaan wordt bekeken.<sup>36</sup> Dit kan negatieve effecten hebben op de persoonlijke levenssfeer van agenten, via bijvoorbeeld ‘doxing’ waarbij persoonlijke, gevoelige of privéinformatie openbaar wordt gemaakt om een agent bang te maken of lastig te vallen<sup>37</sup>. Deze sociale media dynamieken worden in toenemende mate ook door de politiek opgepikt en versterkt. Onder druk van verschillende belangen en mogelijke gevolgen is het moeilijk het ‘juiste’ te blijven doen. Daarvoor is het nodig dat de maatschappij en politiek zich realiseren dat politiemensen geen robots zijn, maar mensen met een normatief beladen beroep.

De raad heeft eerder gewezen op het blijvende belang van een nabije politie, verwijzend naar de relationele dimensie van het politiewerk en het belang van menselijkheid.<sup>38</sup> Dat gaat onder andere over empathie en het toelaten van ‘professionele buikpijn’ daar waar menselijkheid en de menselijke maat in het gedrang zijn. Vanzelfsprekend is dat niet het hele verhaal en kenmerkt de politie zich naast (fysieke en sociale) ‘nabijheid’ ook door het belang van ‘afstand’<sup>39</sup> – vanuit het perspectief van de professie, maar ook vanuit de functie van de politie in de samenleving, waarbij het geweldsmonopolie een belangrijk rol speelt.<sup>40</sup> Dat laat onverlet dat politiewerk mensenwerk is en morele conflicten zijn daar onlosmakelijk mee verbonden. Door digitalisering en de inzet van *Artificial Intelligence* neemt het belang van menselijke morele oordeelsvorming toe en de raad heeft in dat verband eerder ook gepleit voor het ontwikkelen van een kritische digitale mindset.<sup>41</sup>



# Handelingsperspectieven voor de politie

Op basis van bovenstaande noties komt de raad tot vier handelingsperspectieven voor de politieorganisatie waarbij het gaat om herkenning, erkenning, aandacht en opvolging bij morele conflicten. Daarbij zijn de door ons geïdentificeerde handelingsperspectieven nadrukkelijk bedoeld als richtinggevend en aanvullend op initiatieven die de politie momenteel zelf al ontwikkelt.

## ***Visie en beleid: morele spanningen als bron van strategisch inzicht en professioneel handelen***

De politieorganisatie moet morele conflicten niet primair beschouwen als individuele incidenten of persoonlijke tekortkomingen, maar als een onvermijdelijk én waardevol kenmerk van een normatief beladen beroep. Een toekomstbestendige visie op politiewerk vraagt om structurele erkenning van de emotionele en morele dimensies van het vak én om beleidsmatige verankering daarvan op alle niveaus van de organisatie.

De uitwerking en toepassing van deze visie begint al bij de instroom. Werving en selectie bieden een belangrijke ingang om bewust te kiezen voor politiemensen die niet alleen fysiek en cognitief zijn toegerust, maar ook beschikken over ethisch bewustzijn, empathisch vermogen en morele veerkracht. Dit vraagt om het opnemen van morele en emotionele competenties in wervingsprofielen, het inzetten van selectie-instrumenten zoals ethische casuïstiek en reflectiegesprekken, en het expliciet communiceren over de normatieve complexiteit van het beroep. Zo ontstaat vanaf het begin van de loopbaan ruimte voor het ontwikkelen van morele professionaliteit. Ook wanneer er sprake is van schaarste op de arbeidsmarkt blijft het belangrijk om hier expliciet aandacht voor te hebben in de werving en scherp op te selecteren. Dat laat ook aan de kandidaten zien dat de politie deze dimensie serieus neemt.

Om een dussdanige visie te implementeren is het noodzakelijk om een politie-breed kader te ontwikkelen voor het herkennen, duiden en opvolgen van morele conflicten. Dat betekent onder meer het hanteren van een helder begrippenkader rond morele conflicten en het ontwikkelen van een instrumentarium om gerelateerde spanningen in de praktijk systematisch te kunnen herkennen en bespreekbaar te maken. Dit laatste vraagt ook om organisatorische structuren die dit ondersteunen, bijvoorbeeld om de ontwikkeling van morele conflicten te monitoren (door het bijvoorbeeld te integreren in de reguliere medewerkersmonitor MEMO) en laagdrempelige toegang te faciliteren tot professionals in de organisatie, zoals vertrouwenspersonen en geestelijk verzorgers.

Daarnaast vraagt een moreel-sensitieve beleidsaanpak om het expliciet verbinden van de kernwaarden van de politie aan herkenbare gedragsvoorbeelden in moreel beladen praktijksituaties. Door dergelijke morele navigatiepunten zichtbaar te maken ontstaat er een gedeeld referentiekader waarbinnen politiemensen ruimte ervaren om professioneel én gewetensvol te handelen. Bestaande initiatieven zoals dialoogsessies of aandacht voor praktijkverhalen op het intranet van de politie zijn hier al mooie voorbeelden van.

Met het creëren van de randvoorwaarden voor de ontwikkeling van morele weerbaarheid wordt invulling gegeven aan de werkgeversverantwoordelijkheid. Dat betekent structurele aandacht voor de omstandigheden waaronder politiemensen in moreel ingewikkelde situaties opereren en het actief scheppen van condities die hen hierbij ondersteunen, zowel in strategische kaders als in de uitvoering van het dagelijkse werk. Onderdeel hiervan is ook nader empirisch onderzoek naar morele conflicten bij politiemensen en de effecten van gekozen interventies, want opvallend genoeg is dat – ook internationaal – nog weinig gedaan.<sup>42</sup>

### ***Team en leiderschap: normaliseer en begeleid morele conflicten***

Leidinggevenden vormen de spil in het zichtbaar maken, normaliseren en begeleiden van morele conflicten binnen politieteams. Normaliseren betekent dat er ruimte is om een open gesprek hierover aan te kunnen en mogen gaan. Zoals eerder benadrukt gaat het daarbij niet om de vraag of agenten

ingezet kunnen worden wanneer zij een moreel conflict ervaren; dat burgers voor bescherming moeten kunnen blijven rekenen op de politie staat buiten kijf. Om morele reflectie mogelijk te maken, is het cruciaal dat de politieorganisatie actief werkt aan het doorbreken van groepsocialisatieprocessen waarin stilzwijgende loyaliteit, emotionele beheersing en normatieve conformiteit de boventoon voeren. Zulke informele teamnormen kunnen ertoe leiden dat morele twijfel als zwakte wordt ervaren, een ervaren morele spagaat niet wordt uitgesproken en reflectie wordt ontmoedigd.

De organisatie zal moeten investeren in het ontwikkelen van een moreel-reflectieve teamcultuur, waarin morele conflicten niet worden onderdrukt, maar erkend als integraal onderdeel van professioneel politiewerk. Dat vraagt om het actief ontwikkelen en ondersteunen van leidinggevendenden in teams (die ook zelf met morele conflicten te maken hebben) om aan zo'n teamcultuur te kunnen werken. Leiderschap in dit verband is niet alleen een hiërarchische verantwoordelijkheid; teamleden hebben ook onderling een gezamenlijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een veilige en reflectieve teamcultuur.<sup>43</sup> Daarvoor is ook bewust aandacht nodig voor samenwerkingsgedrag en het invulling geven aan gedeeld leiderschap binnen het team. De gewenste cultuur creëer je immers samen.

### ***Opleiding en vorming: ontwikkel morele en emotionele weerbaarheid als professionele waarden***

De opleiding en permanente vorming van politiemensen moet expliciet inzetten op het ontwikkelen van morele weerbaarheid en het leren omgaan met emotionele arbeid. Niet als een losstaand curriculumonderdeel, maar als een structurele, terugkerende leerlijn binnen de beroepsontwikkeling.

Belangrijk is daarbij de erkenning dat deze vorming niet voltooid is na de initiële opleiding. Morele professionaliteit vergt voortdurende oefening en onderhoud, in interactie met praktijkervaringen, veranderende maatschappelijke verwachtingen en persoonlijke ontwikkeling. Het vraagt dus om aanhoudende aandacht en herhaalde investering in reflectieve en dialogische leeromgevingen gedurende de gehele loopbaan. Deze leerbenadering vraagt om pedagogische omgevingen met ruimte voor verschil, kwetsbaarheid en morele complexiteit, waarin niet het 'juiste antwoord' centraal staat, maar het ontwikkelen van oordeelsvermogen en dialogisch vermo-

gen. Alleen zo kunnen politiemensen niet alleen leren wat ‘juist’ is, maar ook hoe om te gaan met twijfel, conflict, loyaliteit en morele frictie in de alledaagse uitvoering van hun ambt.<sup>44</sup>

### ***Politiek-maatschappelijk: erken morele conflicten publiekelijk en bescherm de professionele ruimte***

De politieorganisatie staat in het hart van maatschappelijke spanningen en politieke verwachtingen. Juist daarom is het essentieel dat de morele lading van politiewerk expliciet wordt benoemd en erkend in de publieke en politieke arena. Vanuit deze erkenning formuleren wij het volgende handelingsperspectief.

Positioneer de politie als een normatieve beroepsgroep die handelt vanuit professionele standaarden én morele reflectie en bescherm de ruimte voor gewetensvolle oordeelsvorming. Concreet betekent dit:

- het publiekelijk erkennen van morele conflicten als legitiem onderdeel van politiewerk, bijvoorbeeld door korpsleiding, politievakbonden of woordvoerders;
- het actief stimuleren van publiek debat over de menselijke en morele aspecten van politieoptreden, ook in relatie tot het belang van een ‘nabije’ politie en de inzet van technologie in het politiewerk, inclusief twijfel en ambivalentie;
- het ontwikkelen van publieke communicatie waarin agenten als mens zichtbaar mogen zijn. Voorwaarde is wel dat zij worden beschermd tegen politieke instrumentalisering en dat niet de indruk wordt gewekt dat de politie partijdig is in maatschappelijke vraagstukken;
- het waarborgen van professionele autonomie bij het maken van moreel beladen keuzes, met duidelijke bescherming tegen politieke druk en publieke doxing.

Deze benadering draagt bij aan het vertrouwen in een politie die niet alleen uitvoert, maar ook reflecteert – en zo recht doet aan de professie én aan de democratische rechtsstaat.

# Conclusie

Het erkennen van morele conflicten als essentieel onderdeel van de emotionele belasting die gepaard gaat met het politiewerk is cruciaal voor het welzijn van politiemensen, hun professionele integriteit en het maatschappelijk vertrouwen in de politie. Dit vraagt om een verschuiving in het denken: van individuele verantwoordelijkheid naar gedeelde verantwoordelijkheid binnen de organisatie én een open politiek-maatschappelijk klimaat waarin ruimte is voor morele reflectie. Op het niveau van de organisatie ligt er een belangrijke verantwoordelijkheid. Een geïntegreerde aanpak – waarbij individuele agenten, teams en leidinggevend ondersteund worden, organisatiestructuren reflectieruimte bieden en de politiek-maatschappelijke omgeving het normatieve karakter van het politiewerk serieus neemt – kan bijdragen aan een toegankelijker en professioneler politie. Morele conflicten zijn geen reden om vereiste werkzaamheden niet uit te voeren maar maken onvermijdbaar onderdeel uit van politiewerk.

Morele conflicten zijn daarmee niet alleen uitdagingen, maar onthullen ook de complexiteit van het vak. Structurele monitoring en analyse van deze conflicten stelt de politie in staat te leren van haar eigen morele praktijk en dit te benutten als strategische kennisbron. Dit verbindt morele reflectie direct met beleidsontwikkeling, en creëert zo een adaptieve organisatie die haar professionele waarden actief onderhoudt en aanscherpt. De politie van de toekomst is niet alleen robuust en professioneel, maar ook gewetensvol en reflectief. Alleen door waarden, vakbekwaamheid en morele ontwikkeling blijvend met elkaar te verbinden kan een organisatie ontstaan waarin politiemensen niet alleen functioneren, maar ook floreren.

## **ADVIES**

De raad adviseert de politieorganisatie om morele conflicten te erkennen als wezenlijk onderdeel van de emotionele belasting van het politiewerk. Cruciaal is dit niet als een individuele, maar als een gedeelde verantwoordelijkheid binnen de organisatie te benaderen. Het is van belang dat de organisatie structureel ruimte biedt voor morele reflectie, met een duidelijke rol voor teamdynamieken, leiderschap en een heldere visie op strategisch niveau. Deze verantwoordelijkheid vraagt om blijvende investering in inclusief leiderschap, reflectieve teamculturen en doorlopende professionele ontwikkeling. Daarnaast verdient het aanbeveling nadrukkelijk te werken aan een maatschappelijk beeld dat het menselijke karakter en de morele dimensie van politiewerk erkent.

# Referenties

- Ashforth, B.E. & Humphrey, R.H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
- Ashikali, T. (2025). Leading towards inclusiveness in public organizations. In *Making sense of identity and equity in public sector workplaces* (pp. 207-224). Routledge.
- Ashikali, T., Groeneveld, S., & Kuipers, B. (2021). The role of inclusive leadership in supporting an inclusive climate in diverse public sector teams. *Review of public personnel administration*, 41(3), 497-519.
- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3(3), 193-209.
- Beauchamp, T.L. & Childress, J.F. (2019). *Principles of Biomedical Ethics* (8e druk). Oxford University Press.
- Bennell, C., Jenkins, B., Blaskovits, B., Semple, T., & Jenkins, M. (2022). Knowledge, Skills, and Abilities for Managing Emotionally Charged Interactions in Police Work. *Frontiers in Psychology*, 13, 818009.
- Boïng, B., De Vries, P.W., & Giebels, E. (2025). Don't Know, Don't Care, Don't Want, Don't Dare: An Explorative Study into Predictors of Police Officers' Support for Reform to Prevent Ethnic Profiling. *Journal of Police and Criminal Psychology*.
- Corley, M.C. (2002). Nurse Moral Distress: A Proposed Theory and Research Agenda. *Nursing Ethics*, 9(6), 636-650.
- De Graaff, M. (2017). Interpreting ethical challenges in military operations. (Doctoral dissertation, University of Twente).
- Dekker, R. (2022). Digitale argusogen gericht op de politie: Sociale mediabeelden van politieoptreden en de maatschappelijke legitimiteit van de politie. *Cahiers Politiestudies*, 62, 103-116.
- Edmondson, A. C., & Besieux, T. (2021). Reflections: voice and silence in workplace conversations. *Journal of Change Management*, 21(3), 269-286.
- Giebels, E. & Euwema, M.C. (2025; 4e editie). *Conflictmanagement, onderhandeling & mediation*. Noordhoff uitgevers.
- Guy, M.E., Newman, M.A. & Mastracci, S.H. (2008). *Emotional Labour: Putting the Service into Public Service*. M.E. Sharpe.

- Harkin, D. (2015). Simmel, the Police Form and the Limits of Democratic Policing. *The British Journal of Criminology*, 55 (4), 730-746.
- Hochschild, A.R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.
- Huey, L., & Ricciardelli, R. (2020). 'This isn't what I signed up for': When police officer role expectations conflict with the realities of frontline police work. *International Journal of Police Science & Management*, 22(2), 112-121.
- Jameton, A. (1984). *Nursing Practice: The Ethical Issues*. Prentice Hall.
- Jeung, D.-Y., Kim, C., & Chang, S.-J. (2018). Emotional labor and burnout: A review of the literature. *Yonsei Medical Journal*, 59(2), 187-193.
- Leonardelli, G.J., Pickett, C.L., & Brewer, M.B. (2010). Optimal Distinctiveness Theory: A Framework for Social Identity, Social Cognition, and Intergroup Relations. *Advances in Experimental Social Psychology*, 43, 63-113.
- Molendijk, T. (2018). Toward an interdisciplinary conceptualization of moral injury: From unequivocal guilt and anger to moral conflict and disorientation. *New Ideas in Psychology*. April.
- Molendijk, T. (2024). Just War Theory for Morale and Moral Injury: Beyond Individual Resilience. *Journal of Military Ethics*, 23(3-4), 201-218.
- Molendijk, T., T. Eikenaar, N. Gilhuis, & S. van der Maarel (eds.) 2025. *Handboek Moral Injury in Context: Een Wetenschappelijke Gids over Morele Verwonding voor de Praktijk*. Boom.
- Phillips, J., Westaby, C., Fowler, A., & Waters, J. (2021). *Emotional Labour in Criminal Justice and Criminology*. Routledge.
- Rabe-Hemp, C. (2009). POLICEwomen or PoliceWOMEN? Doing Gender and Police Work. *Feminist Criminology*, 4(2), 114-129.
- Rafaeli, A., & Sutton, R. I. (1989). The expression of emotion in organizational life. *Research in Organizational Behavior*, 11, 1-42.
- Schneider, B., Goldstein, H.W., & Smith, D.B. (1995). The ASA Framework: An Update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747-773.
- Shore, L.M., Randel, A.E., Chung, B.G., Dean, M.A., Ehrhart, K.H., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-1289.
- Thijssen, W. (2025, 29 september). 'Hé politie, waarom beschermen jullie een koranverbrander'. <https://www.volkskrant.nl/mensen/he-politie-waarom-beschermen-jullie-een-koranverbrander-b4f3d232/>
- Thomson, J.J. (1985). The Trolley Problem. *The Yale Law Journal*, 98, 1395-1415.

Ufkes, E.G., Giebels, E., Otten, S., & Van der Zee, K.I. (2012). The effectiveness of a mediation program in symmetrical versus asymmetrical neighbor-to-neighbor conflicts. *International Journal of Conflict Management*, 23, 440-457.

Van Gelderen, B., Heuven, E., van Veldhoven, M., Zeelenberg, M., & Croon, M. (2017). Psychological strain and emotional labor among police officers: A diary study. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 369-379.

Widdershoven, G.A.M. (2010). *Reflectie als interventie*. Oratie uitgesproken door prof. dr. G.A.M. Widdershoven bij de aanvaarding van het ambt van hoogleraar Medische Filosofie en Ethiek aan de Faculteit der Geneeskunde en de Faculteit der Wijsbegeerte van de Vrije Universiteit Amsterdam/ VU medisch centrum op 9 september 2010.

# Eindnoten

- 1 Thijsen, W. 2025.
- 2 Knol, J. LinkedIn bericht 4 juli 2025. [https://nl.linkedin.com/posts/janny-knol-ma-09359618-  
eerste-reactie-politie-op-instemming-tweede-activity-7346984695080886272-sqUj](https://nl.linkedin.com/posts/janny-knol-ma-09359618-<br/>eerste-reactie-politie-op-instemming-tweede-activity-7346984695080886272-sqUj)
- 3 [https://www.met.police.uk/SysSiteAssets/media/downloads/met/about-us/baro-  
ness-casey-review/update-march-2023/baroness-casey-review-march-2023a.pdf](https://www.met.police.uk/SysSiteAssets/media/downloads/met/about-us/baro-<br/>ness-casey-review/update-march-2023/baroness-casey-review-march-2023a.pdf)
- 4 Voor meer praktijkvoorbeelden, ook uit andere sectoren, wordt ter inspiratie verwezen naar *Handboek Moral Injury in Context: Een Wetenschappelijke Gids over Morele Verwonding voor de Praktijk* van Molendijk et al. (2025).
- 5 Giebels & Euwema, 2025.
- 6 Deze bevindingen zijn gebaseerd op gesprekken met verschillende experts binnen de politie. Zie de ten geleide over een overzicht van de geraadpleegde experts.
- 7 Thomson, 1985.
- 8 Zie voor achtergrondinformatie en een beschrijving van de methodiek moreel beraad: Widdershoven, 2010.
- 9 Binnen de zorg wordt expliciet onderscheid wordt gemaakt tussen 'normaal medisch handelen' en 'buitengewoon medisch handelen'. Buitengewoon medisch handelen verwijst naar interventies die geen redelijke hoop op voordeel voor de patiënt bieden of die buitensporige lasten met zich meebrengen, zoals ernstige pijn, hoge kosten of grote belasting voor de patiënt of diens omgeving. In die gevallen kan de zorgprofessional van de beroepscode afwijken (Beauchamp & Childress, 2019: p.177).
- 10 Corley, 2022.; Jameton, 1984.
- 11 Bandura, 1999.
- 12 Molendijk et al., 2025.
- 13 Molendijk et al., 2025.
- 14 Molendijk et al., 2025; Molendijk, 2018.
- 15 Molendijk, 2024.
- 16 Bennell et al., 2022; Van Gelderen et al., 2017.
- 17 Hochschild, 1983.
- 18 Hochschild, 1983.
- 19 Ashforth & Humphrey, 1993; Rafaeli & Sutton, 1989.
- 20 Jeung et al., 2018.
- 21 De self-verificatietheorie (Swann, 1983; 2012) biedt een relevant analytisch kader om te begrijpen waarom de erkenning van morele conflicten in het politiewerk van wezenlijk belang is. Deze theorie veronderstelt dat individuen streven naar bevestiging van hun bestaande zelfbeeld, ook wanneer dit zelfbeeld ambivalent (of zelfs negatief) is. Zie voor toepassing in het conflictdomein: Ufkes, E.G., Giebels, E., Otten, S., & Van der Zee, K.I. (2012).
- 22 Ashforth & Humphrey, 1993; Rafaeli & Sutton, 1989.
- 23 Van Gelderen et al., 2017; Hochschild, 1983.
- 24 Rabe-Hemp, 2009.
- 25 Boïng et al., 2025.

- 26 Schneider et al., 1995.
- 27 Leonardelli et al., 2010 ; Shore et al., 2011.
- 28 Phillips et al., 2021.
- 29 Edmondson & Besieux, 2021.
- 30 Ashikali, 2025.
- 31 Ashikali, Groeneveld & Kuipers, 2021.
- 32 Guy et al., 2008.
- 33 De Graaff, 2017.
- 34 <https://nos.nl/artikel/2461879-worden-klimaatdemonstranten-harder-aangepakt-dan-boeren>
- 35 Huey & Ricciardelli, 2020.
- 36 Dekker, 2022
- 37 Zie artikel 285d Wetboek van Strafrecht: Degene die zich persoonsgegevens van een ander of een derde verschaft, deze gegevens verspreidt of anderszins ter beschikking stelt met het oogmerk om die ander vrees aan te jagen dan wel aan te laten jagen, ernstige overlast aan te doen dan wel aan te laten doen of hem in de uitoefening van zijn ambt of beroep ernstig te hinderen dan wel ernstig te laten hinderen, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste twee jaren of geldboete van de vijfde categorie.
- 38 Wetenschappelijke Adviesraad Politie (2025) *De Blauwe Band. Het blijvende belang van een nabije politie.*
- 39 Harkin, 2015.
- 40 Wetenschappelijke Adviesraad Politie (2024) *Geweldsmonopolie onder vuur. Naar een houdbaar perspectief op geweldsmiddelen.*
- 41 Wetenschappelijke Adviesraad Politie (2025) *Navigeren in niemandsland. Zeven urgente uitdagingen rondom digitalisering en AI in politiewerk.*
- 42 <https://edhub.ama-assn.org/ama-journal-of-ethics/module/2788396>
- 43 Edmondson & Besieux, 2021.
- 44 Zie bijvoorbeeld: <https://www.politie.be/5998/nl/nieuws/politie-valt-in-de-prijzen-met-serious-game-rond-ethische-dilemmas>

## **Colofon**

*Uitgave:* Wetenschappelijke Adviesraad Politie (WARP)

*Datum:* Februari 2026

*Redactie:* Anne Tak

*Vormgeving:* Studio Tint, Den Haag

*Drukwerk:* Repro Amsterdam

*Informatie:* [www.wetenschappelijkeadviesraadpolitie.nl](http://www.wetenschappelijkeadviesraadpolitie.nl)

© Wetenschappelijke Adviesraad Politie (WARP), Den Haag 2026

