

# “BETROKKEN EN EERLIJK ZIJN IS VAAK DE SLEUTEL TOT SUCCES”

*door Bram Huijgevoort*

## FRED VAN OPSTAL

Fred van Opstal is wijk- en jeugdagent in het Noord-Brabantse Sint-Willebrord. Hij heeft zijn jeugd in die regio doorgebracht en dat is volgens hem een voordeel om aansluiting bij de jeugd te vinden. Hij kent de specifieke omstandigheden en heeft het vermogen zich goed in te leven in anderen. Hij zegt dat hij ruimte in zijn werk nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen.



*Fred van Opstal*

“Ineens werd het agressief en moest ik in gevecht met een man bij wie de stoppen compleet waren doorgeslagen. Ik zag het niet aankomen. De situatie leek onder controle, totdat zijn broer de trap op kwam. Achteraf denk je, had ik dit kunnen voorkomen? Heb ik iets niet goed gedaan? Moet ik mijn werkwijze misschien aanpassen?”

Het ging om een stel dat net uit elkaar was. Ondanks dat ik de man eerder op de dag al op zijn gedrag had aangesproken, bleef hij de vrouw lastig vallen. De bron van de escalatie lag opgesloten in de culturele achtergrond van de man, die van Marokkaanse afkomst was. Voor hem veranderde de aard van de situatie op het moment dat zijn broer op het toneel verscheen. Tegenover zijn broer mocht hij geen zwakte tonen en door agressief gedrag probeerde hij te laten zien dat hij zijn mannetje stond. Deze situatie was niet te voorkomen, maar je leert er wel van.

Dit soort gebeurtenissen vormen je als agent. Het is echt een beroep dat je leert met vallen en opstaan. In mijn twintigjarige ervaring bij de politie heb ik wat dat betreft al veel meegemaakt. Je moet bepaald soort gedrag leren herkennen zodat je er goed mee om leert gaan. Daartoe is het van belang om kennis van verschillende culturen te hebben. Ook dat is van belang om een situatie goed te kunnen lezen en benaderen. Je moet bijvoorbeeld weten hoe je iemand van Antilliaanse afkomst moet benaderen. Ik heb altijd de neiging om iemand even aan te raken omdat dat positief kan uitwerken. Bij iemand van Antilliaanse afkomst moet je dat dus vooral niet doen.

Het is dus geen beroep dat voor iedereen is weggelegd, het moet al een beetje in je zitten. Voor mij persoonlijk is het werk dat bij me past. Ik sta graag met mijn voeten in de klei, tussen de mensen in.

## DIE CHEF HAD DAT GOED GEZIEN

Toch heeft het even geduurd voordat ik door had dat dit werk goed bij mij aansloot. Er was zelfs een zetje van mijn toenmalige chef nodig om mij op het goede spoor te krijgen.

Na de Havo had ik nog geen idee over de richting die ik wilde inslaan en ben ik gaan werken. Het geldt dat ik verdiende, gaf me een gevoel van vrijheid. Het was de start van een nieuwe fase in mijn leven en de afsluiting van een moeilijke periode.

Hoewel ik samen met mijn broer een goede jeugd heb gehad, veranderde er veel toen mijn moeder op jonge leeftijd overleed. Op mijn veertiende zag de wereld er opeens anders uit en moest ik het zelf maar zien te roeien.

Na wat losse baantjes hier en daar kwam ik uiteindelijk bij de douane terecht. Eerst in Rotterdam en daarna in Hazeldonk. In 1992 werd er bij de douane fors gereorganiseerd. De grenzen binnen Europa gingen open.

Dat betekende dat er bij de douane 140 van de in totaal 185 arbeidsplaatsen verdwenen. Als ik mijn baan wilde behouden, zou ik terug naar Rotterdam moeten. Dat zag ik niet zo zitten omdat ik niet opnieuw in het dagelijkse fileleed terecht wilde komen. Ik ben me toen gaan oriënteren op alternatieven en vernam via bekenden dat er mogelijkheden waren om via omscholing bij de politie aan de slag te gaan. Dat zag ik wel zitten en mijn chef was ook positief over deze mogelijkheid. Hij heeft er toen voor gezorgd dat ik via outplacement en een verkorte opleiding, na elf jaar bij de douane te hebben gewerkt, bij de politie aan de slag kon.

Ik begon er bij de Rijkspolitie, maar kwam al na een jaar als gevolg van een reorganisatie in Prinsenbeek terecht. Later kwam daar ook een deel van de Haagse Beemden bij, een grote wijk van Breda met meer dan 30.000 inwoners. In die periode werd er bij de politie gewerkt in subgroepen, die op thematische basis werden ingedeeld. Op aandringen van mijn chef ben ik na enige aarzeling in een subgroep gaan werken die zich bezig hield op maatschappelijke terrein. Die chef vond dat wel iets voor mij, maar met dat geitenwollen sokkengeleuter had ik niet zoveel. Althans, dat dacht ik, maar al snel merkte ik dat dit werk mij paste, dat het werk was dat ik leuk vond. Die chef had dat toen goed gezien.

## HET BEHALEN VAN RESULTATEN GEEFT OOK VOLDOENING

Het is werk waarbij je letterlijk midden in de samenleving staat, waardoor je direct invloed kunt uitoefenen. Het kan gaan om het sussen van een ruzie of het organiseren van een betere afstemming tussen organisaties, zoals met de jeugdzorg. Als je samenwerkt met andere organisaties, moet je weten wat de rolverdeling is. Wat de mogelijkheden en onmogelijkheden zijn. Een goede afstemming kan veel misverstanden en frustraties voorkomen. Het werk motiveert ook doordat resultaten direct waarneembaar zijn. Van positieve resultaten krijg je een goed gevoel en dat spoort je aan om nog meer te doen of om het nog beter te doen. Tegenvallers motiveren ook, maar dan anders. Omdat je ontevreden over het resultaat bent, analyseer je hoe dat komt. Waarom het anders is gelopen dan verwacht. Dan probeer je het de volgende keer op een andere manier en kijk je of dat wel werkt. Als je daardoor een positieve wending ziet, motiveert je dat weer om door te gaan.

Het verbetert ook de herkenning, waardoor je in soortgelijke situaties je aanpak kunt bijstellen.

Het behalen van resultaten geeft ook voldoening. In de Haagse Beemden was een probleem met een groep Marokkaanse jongeren die daar voor overlast zorgde. De jongeren in deze groep vertoonden een herkenbaar gedrag. Als je in de buurt kwam, ontweken ze je, liepen ze weg. Als je zo'n groep niet kunt aanspreken, kun je ook geen invloed uitoefenen. Ik moest dit gedrag dus zien te doorbreken. Omdat ik wist waar en op welk moment ze meestal bij elkaar kwamen, zorgde ik ervoor dat ik er elke

keer eerder was dan zij. In het begin bleven ze me nog ontwijken, maar als je dat een tijdje volhoudt, wordt er vaak toch eentje nieuwsgierig. Die wil dan weten wat je komt doen. Het is dan belangrijk om open en eerlijk te zijn. Zeggen dat er klachten zijn en dat je wilt weten wat er aan de hand is. Dat geeft gelijk duidelijkheid en dat vergroot de kans dat de groep in het vervolg blijft staan en wel met je in gesprek gaat. Ook in die fase proberen ze nog uit hoe ver ze met je kunnen gaan, maar als je dan volhoudt en standvastig blijft, ontstaat er een respectvol contact. Ik heb dat toen lang volgehouden en dan houden ze toch rekening met je en kun je invloed uitoefenen.

Nadat ik was overgeplaatst naar een ander werkgebied, heb ik vernomen dat de groep het contact waardeerde en dat ze het toch jammer vonden dat je er niet meer kwam. Dat is toch een blijk van waardering, waar je in combinatie met de behaalde resultaten trots op mag zijn.

## **IK WIL ZELF ERVAREN WAT ER SPEELT**

Ik vind het ook van belang om situaties open en onbevooroordeeld in te gaan. Ik wil zelf ervaren wat er speelt, wat er aan de hand is. Informatie van collega's sla ik wel op, maar ik doe er in eerste instantie bewust niets mee. Als een collega tegen me zegt, let op met die persoon, dat is er zo één, dan is dat zijn subjectieve inschatting van die persoon. Die collega heeft daar waarschijnlijk zeer goede redenen voor, maar ik wil zelf ervaren en inschatten of ik nog iets met een persoon, die vaak al een verleden heeft, kan bereiken. In het contact ben ik altijd open en eerlijk. Ik geef aan dat ik het verleden ken, maar ook dat ik iemand ben die uitgaat van zijn eigen ervaringen. Dat we wat mij betreft met een schone lei kunnen beginnen. Ook vraag ik in de meeste gevallen of we wat voor elkaar kunnen betekenen. Door belangstelling te tonen, eerlijk en duidelijk te zijn, kun je een basis scheppen van waaruit je verder kunt werken.

Openheid en eerlijkheid werkt ook bij voetbalhooligans, maar dan op een andere manier. Laat ze weten dat je ze kent, waar ze wonen. Daarmee haal je ze uit de anonimiteit van de groep en worden ze meer benaderbaar.

Wonen ze nog thuis, dan kun je contact zoeken met de ouders. Nagaan of ze weten wat hun zoon doet en of het ze wat interesseert. Dan krijg je ook de achtergrond van zo'n persoon beter in beeld. Soms is het niet vreemd dat ze zich zo gedragen omdat ze van huis uit haast geen normen en waarden meekrijgen. Vaak zijn ze afkomstig uit een milieu met veel werkloosheid en criminaliteit. Omdat ze maatschappelijk weinig voorstellen, kijken ze naar het weekend uit. In de groep hooligans wordt er tegen ze opgekeken, zijn ze iemand. Ook het omgekeerde komt voor. Dat personen uit een goed milieu komen, hoogopgeleid zijn en een goede baan hebben. Deze personen hebben een heel ander verhaal. Ze houden zich vaak een beetje op de achtergrond zodat ze net niet in de problemen komen en de dans kunnen ontspringen. Bij voetbalhooligans is het dus belangrijk om goed te weten wat voor soort persoon je voor je hebt en welke drijfveren deze heeft.

## **HET HEBBEN VAN RUIMTE IN JE WERK GEEFT VRIJHEID**

Het hebben van kennis van locatie, specifieke omstandigheden en een goed inlevingsvermogen zijn in dit beroep ook niet onbelangrijk. Het helpt als je net als ik afkomstig bent uit het gebied zelf. Ik woon nog steeds met mijn vrouw in de regio. We hebben er twee kinderen grootgebracht, een dochter en een zoon. Ik ben in 1959 geboren in Oudenbosch dat op een steenworp afstand van Sint-Willebrord ligt, of Theike zoals het in de volksmond wordt genoemd, afkomstig van 't Heike. Ik weet daardoor dat je in Theike niet moet communiceren in Algemeen Beschaafd Nederlands of je heel formeel moet gaan opstellen. Dan vind je geen aansluiting bij de mensen, kijken ze anders tegen je aan en wordt het veel lastiger om iets te bereiken.

Mijn werk is interessant en uitdagend, waar ik veel voldoening uit kan halen. Het krijgen van ruimte en ondersteuning van je leidinggevende is daarbij wel van groot belang. Ik ken namelijk ook de

keerzijde van de medaille. Dat ik ergens werkte waar op een gegeven moment de ruimte werd ingeperkt. Dat vind ik lastig, want dan kan ik mijn ei niet kwijt. Laat agenten toch gewoon hun werk doen en val ze niet lastig met allerlei randzaken, denk ik dan. Het hebben van ruimte in je werk geeft vrijheid en daar ben ik erg aan gehecht.

Ik hoef daarom ook niet zonnig hogerop te komen. Dat betekent binnenwerk en taken uitvoeren waar ik niet altijd achter kan staan of er mijn ei niet in kwijt kan. Laat mij dus maar lekker doen wat ik nu doe, daar voel ik mij goed bij”.

Mei 2014

---

Dit portret maakt deel uit van de serie *Publiek professionalisme en Goed werk*.  
Zie toelichting op de site van Stichting Beroepseer: [www.beroepseer.nl](http://www.beroepseer.nl)