

Kwalificaties voor executieve politieambtenaren met specifieke inzet

Advies aan de Minister van Justitie en Veiligheid

Politieonderwijsraad, 18 oktober 2018



Inhoudsopgave

1.	Inleiding	5
2.	Achtergrond	7
3.	Ontwikkeling van kwalificaties	8
4.	Kwalificaties voor specifieke inzetbaarheid	9
5.	Specifieke inzet in de praktijk	19
6.	Tot slot	21
	Bronnen	22
	Bijlagen	
	Bijlage 1: Begrippen bij de specifieke inzet van politieambtenaren	25
	Bijlage 2: De kwalificatie AOPV	30

1. Inleiding

Sinds enkele jaren zet de Politie specialisten met specifieke expertise, die doorgaans is verworven buiten de Politie, in voor de uitvoering van politietaken. Tot voor kort werkten deze medewerkers bij de Politie op basis van een BOA-aanwijzing en een ATH-aanstelling. Met ingang van 1 juli 2018 kan de Politie deze medewerkers aanstellen als executief politieambtenaar met specifieke inzetbaarheid. Dit heeft geleid tot de vraag welke kwalificaties passend zijn voor deze doelgroepen en voor de beoogde inzet op een specifiek vakgebied bij de Politie.

Het ministerie van J&V heeft de Politieonderwijsraad (hierna: de Raad) op 12 april 2018 verzocht om te adviseren over (1) de benodigde kwalificaties voor deze doelgroep en (2) de benodigde aanpassing en/of aanvulling van de kwalificatiestructuur politieonderwijs (KSP) die hieruit volgt¹. Het ministerie verzoekt om rekening te houden met een aantal aspecten, zoals de wijziging van het Besluit algemene rechtspositie politie (hierna: Barp), de behoeftestelling van de Politie, de huidige AOPV-kwalificatie en bijbehorende opleidingen². In het advies gaat de Raad uit van de informatie die betrokken partijen beschikbaar hebben gesteld.

Het advies bevat een aantal algemene noties over de beoogde kwalificaties. Deze zijn van toepassing op alle vakgebieden waarbij specifieke inzet aan de orde is, zowel nu als in de toekomst. Hierbij is gezocht naar een balans tussen enerzijds (1) voldoende waarborgen voor de toegang tot executieve functies bij de Politie en anderzijds (2) voldoende flexibiliteit om toekomstgerichte kwalificaties te kunnen formuleren voor vakgebieden die zich soms snel ontwikkelen. Wat betreft de behoeftestelling gaat het advies inhoudelijk in op de vakgebieden waarvoor de Minister tot nu toe heeft vastgesteld dat specifieke inzet mogelijk is.

De Raad gaat in het advies in op de behoeftestelling van de Politie. Van een concreet kwalificatieprofiel en examenvereisten kan de Raad zich nog geen beeld vormen, omdat deze nog niet beschikbaar zijn. Zodra deze gegevens gereed zijn, zal de Raad de Minister hierover adviseren; naar verwachting is dit in het najaar van 2018. Dat zal in lijn zijn met voorliggend advies en kan worden beschouwd als een vervolg daarop.

Terminologie

In dit advies bestaat een duidelijk onderscheid tussen de begrippen 'kwalificaties' en 'opleidingen'. Kwalificaties betreffen de gewenste beroepshouding en wat politieambtenaren moeten kennen en kunnen. Tijdens opleidingen verwerven studenten de vereiste kennis, vaardigheden en houding. Bij examens wordt beoordeeld of studenten voldoende kennen en kunnen voor de beroepsuitoefening als politieambtenaar en of zij de gewenste beroepshouding aan de dag leggen.

Daarnaast komen in dit advies verschillende specialismen aan bod, zoals Forensische opsporing en Financieel-economische opsporing. Deze specialismen vallen in dit advies onder de term 'vakgebieden'³.

¹ Ministerie van Justitie en Veiligheid (2018) *Verzoek om advies POR aangaande opleidingskaders politieambtenaren met specifieke inzet*. Brief d.d. 12 april 2018, kenmerk: 2246934

² De wijziging van het Barp, de bijbehorende Nota van toelichting, de behoeftestelling van de Politie en het wegingskader zijn als onderliggende documentatie bij de adviesaanvraag van het ministerie gevoegd.

³ In termen van het LFNP: zowel vakgebieden als werkterreinen.

Leeswijzer

In dit advies geeft de Raad op hoofdlijnen antwoord op de vraag van het ministerie van J&V. Hiertoe schetsen we om te beginnen de context van de adviesaanvraag. Daarna gaan we in paragraaf 3 in op het proces van ontwikkeling van kwalificaties. In paragraaf 4 verkennen we de mogelijkheden voor kwalificaties voor de genoemde doelgroep en gaan we in op de behoeftestelling. Ook geven we enkele aandachtspunten voor de kwalificaties mee. De invulling van de specifieke inzetbaarheid in de praktijk komt aan de orde in paragraaf 5.

In bijlage 1 gaan we in op enkele begrippen en het risico op begripsverwarring. In bijlage 2 beschrijven we kort de huidige kwalificatie AOPV, omdat deze in de adviesaanvraag wordt benoemd als vertrekpunt voor de te ontwikkelen kwalificaties.

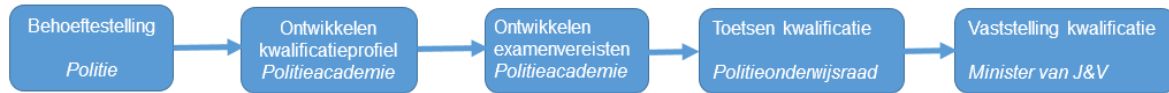
2. Achtergrond

Zoals aangegeven in de bij de adviesaanvraag verstrekte documenten, is de afgelopen jaren bij de Politie behoefte ontstaan aan executieve politieambtenaren met specialistische expertise op verschillende vakgebieden, bijvoorbeeld financieel-economische en digitale opsporing. De Politie trekt specialisten die beschikken over deze expertise veelal van buiten de politieorganisatie aan en zet hen in op specifieke onderdelen van de politietaken.

Voor een aanstelling als executief en breed inzetbare politieambtenaar is op dit moment een beroepskwalificatie voor de Politie verplicht. Deze kan worden behaald via een 3- of 4-jarige basisopleiding aan de Politieacademie. Bovengenoemde specialisten worden executief politieambtenaar met bijbehorende bevoegdheden, waaronder een algemene opsporingsbevoegdheid, maar zij zullen uitsluitend worden ingezet op specifieke politietaken. Daarom hoeven zij niet gekwalificeerd te zijn voor brede inzetbaarheid, zo is de argumentatie. Voor deze groep gelden daarom andere aanstellingseisen: zo is er sprake van een afzonderlijke kwalificatie en zijn er o.a. geen fysieke vaardigheidseisen. Hiertoe is met ingang van 1 juli 2018 het Barp en overige relevante wet- en regelgeving gewijzigd.

3. Ontwikkeling van kwalificaties

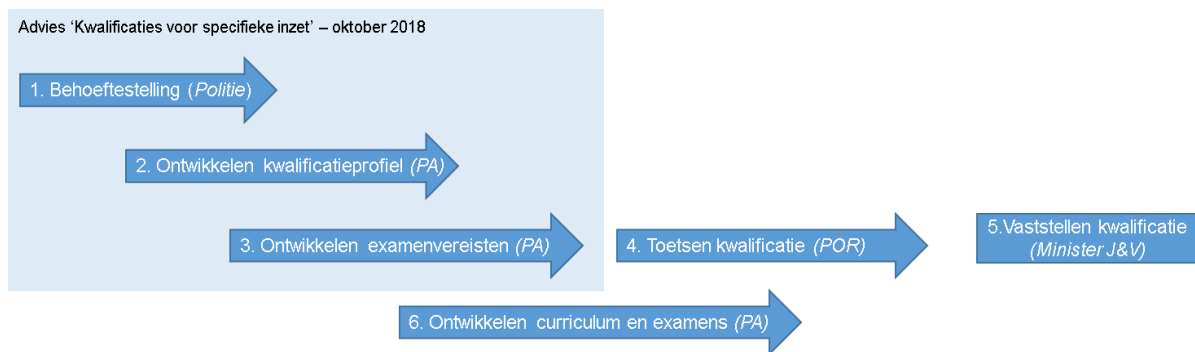
Het ontwikkelen van kwalificaties voor het politieonderwijs kent een aantal achtereenvolgende stappen. In onderstaande afbeelding schetsen we hoe een optimaal proces van ontwikkeling er uit ziet en welke partijen daarbij *in the lead* zijn.



Afbeelding 1. Optimaal proces van ontwikkeling

De stappen in dit proces worden doorgaans achtereenvolgend doorlopen, waarbij een fase volledig wordt afgerond voordat de volgende begint.

Betrokken partijen hebben een dringende behoefte aan passende kwalificaties voor deze groepen medewerkers. Het proces van ontwikkeling van deze kwalificaties kan mogelijk sneller verlopen door verschillende fasen parallel te laten verlopen. Dit geven we weer in onderstaande afbeelding.



Afbeelding 2. Versneld proces van ontwikkeling

Van de bovenstaande fasen van ontwikkeling is op dit moment de behoeftestelling grotendeels beschikbaar. Een kwalificatieprofiel en examenvereisten zijn nog niet beschikbaar en maken daarom geen deel uit van dit advies. De Politieacademie ontwikkelt deze in de komende maanden⁴.

De Raad gaat in dit advies in op de behoeftestelling van de Politie (paragraaf 4.5). Ook staat de Raad stil bij enkele 'generieke' aspecten van het ontwikkelen van een kwalificatieprofiel en examenvereisten.

⁴ Een aanbeveling vanuit de recente evaluatie van de kwalificatiestructuur betreft het ontwikkelen van kwalificaties. Aanbevolen wordt dat een derde partij deze taak op zich kan nemen, in opdracht van en in samenwerking met de Politieacademie. Naar verwachting biedt de Raad de resultaten van de evaluatie in het najaar van 2018 aan de Minister van J&V aan. Gezien de tijdsdruk op het traject voor kwalificaties voor specifieke inzet acht de Raad het niet wenselijk om deze aanbeveling al in de praktijk te brengen bij dit traject voor specifieke inzet. De Raad is van mening dat het noodzakelijk dat de Politieacademie het kwalificatieprofiel en examenvereisten ontwikkelt.

4. Kwalificaties voor specifieke inzetbaarheid

In deze paragraaf gaan we nader in op de mogelijkheden en randvoorwaarden voor kwalificaties die voorbereiden op specifieke inzet bij executieve politietaken. Dit vormt de kern van het advies. Om de context van de gewenste kwalificaties te schetsen, staan we eerst stil bij het karakter van de kwalificatie. Vervolgens benoemen we de doelgroep en de functie van de kwalificatie. Daarna bespreken we de mogelijke opbouw van de kwalificatie. Vervolgens gaan we in op de behoeftestelling van de Politie als basis voor de kwalificaties, op zowel de inhoud als het proces van totstandkoming. Ook onderzoeken we de inbedding van de te ontwikkelen kwalificatie in de KSP, met oog voor samenhang met al bestaande inhoud van de KSP.

4.1. Eigenstandige kwalificatie

Zoals gezegd, heeft de Politie behoefte aan passende kwalificaties voor specialisten die hun (buiten de Politie verworven) expertise inzetten voor politietaken. Dit betreft functies op zowel mbo-, hbo- en wo-niveau. In het Raadadvies *'Naar een toekomstbestendige politie'* (2018) worden deze doelgroepen aangeduid als 'ondersteuners in het primaire proces' en als 'superspecialisten'⁵. De medewerkers zullen worden aangesteld als executief politieambtenaar en uitsluitend worden ingezet op specifieke politietaken in lijn met hun specialisatie. Kernvraag hierbij is: welke kennis, vaardigheden en houding zijn nodig voor specifieke inzetbaarheid als executief politieambtenaar, op het niveau van startbekwaamheid?

Voor de meeste kwalificaties in de huidige KSP geldt als (impliciet) uitgangspunt dat deze voorbereiden of voortborduren op een brede inzetbaarheid als executief politieambtenaar. In andere woorden: deze kwalificaties sluiten aan bij de beroepsprofielen van breed inzetbare executieve politieambtenaren.

Met de beoogde kwalificatie(s) voor de genoemde ondersteuners en superspecialisten is dit uitgangspunt niet langer aan de orde. Want, er worden één of meer kwalificaties ontwikkeld die voorbereiden op specifieke inzetbaarheid als executief politieambtenaar. Dit vraagt om een passende inbedding in de KSP, met een heldere afbakening van en onderscheid met de bestaande basiskwalificaties - zowel in inhoudelijk opzicht als wat betreft naamgeving.

Naar de opvatting van de Raad dient voor iedereen helder te zijn dat deze nieuwe kwalificaties eigenstandige en volwaardige kwalificaties zijn, die zijn gericht op specifieke doelgroepen. De Raad acht het verstandig dat dit in de communicatie rond deze kwalificaties tot uitdrukking komt, zodat wordt voorkomen dat deze nieuwe kwalificaties worden gezien als afgeleide of verkorte variant van bestaande kwalificaties of opleidingen. Het betitelen van deze kwalificaties en opleidingen als 'verkort' impliceert dat de specifiek inzetbare specialisten dezelfde taken en activiteiten zullen uitvoeren als breed inzetbare politieambtenaren, terwijl dat uitdrukkelijk niet aan de orde is. Dit doet onvoldoende recht aan de betreffende doelgroepen, vertroebelt de discussie en beneemt het zicht op het (inhoudelijk) verschil met de bestaande basiskwalificaties. Het eigenstandig karakter vraagt om te beginnen om een passende benaming voor de kwalificaties voor deze doelgroep. Te denken valt aan 'Kwalificatie voor specifieke inzetbaarheid (werktitel)'.

4.2. Functie en doelgroep van de kwalificaties

De Raad merkt op dat de termen 'functie' en 'doelgroep' in de onderliggende documentatie niet altijd eenduidig worden gebruikt. Dit lichten we nader toe in paragraaf 2 van bijlage 1. Omwille van duidelijkheid gaan we hier kort in op deze begrippen.

⁵ Politieonderwijsraad (2018) *Naar een toekomstbestendige politie. Adviesrapport.*

De *functie* van de kwalificaties – welke rol spelen deze in de KSP - kan als volgt worden omschreven: deze is richtinggevend voor de Politieacademie bij het ontwikkelen van opleidingen en examens voor de specifieke doelgroepen.

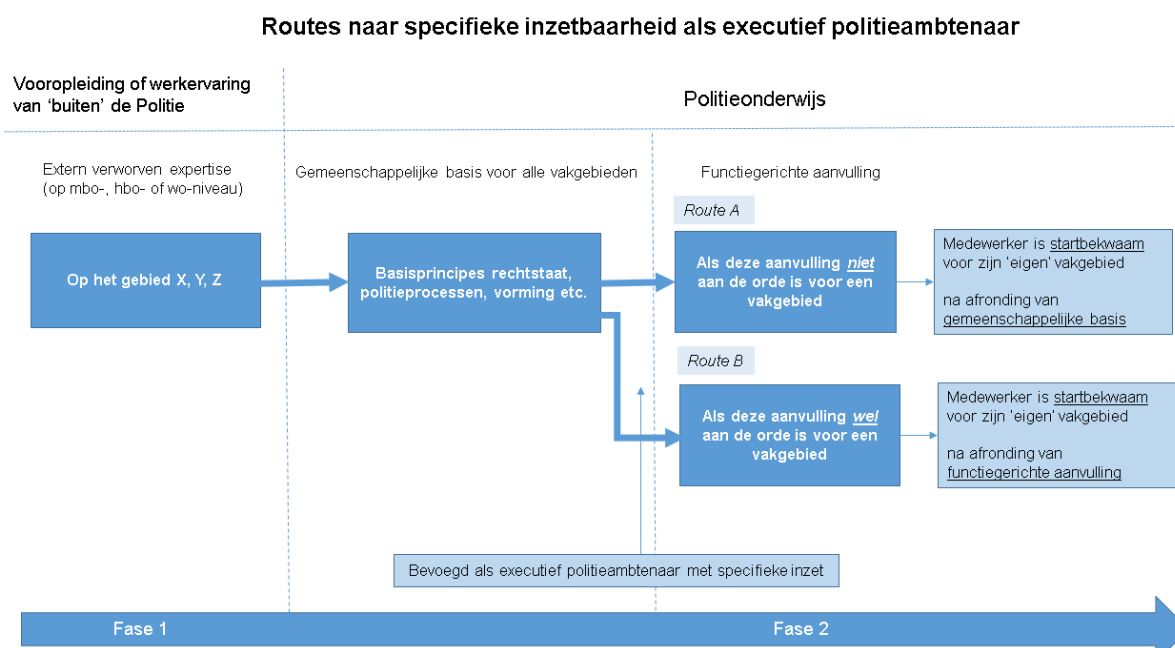
De onderliggende documentatie bevat verschillende voorbeelden van beoogde medewerkers die deze specifieke inzetbaarheid kunnen vervullen, zoals financieel specialisten en digitale experts. Hieruit leidt de Raad af dat de *doelgroep* wordt gevormd door professionals, die beschikken over uiteenlopende vakspecifieke expertise die buiten de Politie is verworven en die de Politie specifiek wil inzetten ten behoeve van de politietaak. Omdat specifieke expertise nodig is voor verschillende vakgebieden, zijn er ook meerdere doelgroepen voor deze kwalificaties. Dit vraagt om verschillende leerroutes aan de Politieacademie, die aansluiten bij onder meer de voorkennis en het leertempo van de betreffende medewerkers en het niveau en inhoud van de werkzaamheden die zij zullen vervullen.

4.3. Opbouw van het kwalificatietraject

De kwalificaties bereiden voor op specifieke inzet op verschillende vakgebieden. Uit de beschikbare documentatie blijkt dat het traject uit de volgende onderdelen kan bestaan:

- (1) een gemeenschappelijke ‘algemene’ basis. Deze is verplicht, ongeacht het specialisme of het vakgebied waarin de medewerker bij de Politie gaat werken.
- (2) een functiegerichte aanvulling voor het betreffende vakgebied. De Politie geeft aan dat nog moet worden vastgesteld bij welke vakgebieden deze functiegerichte aanvulling verplicht is.

In onderstaande afbeeldingen is de opbouw van het kwalificatietraject weergegeven.



Afbeelding 3. Routes naar specifieke inzetbaarheid als executief politieambtenaar.

Hieruit leidt de Raad af dat er verschillende routes zijn naar startbekwaamheid als specifiek inzetbaar executief politieambtenaar. Dit zijn de volgende:

- A. De medewerker is bevoegd en startbekwaam na het afronden van de gemeenschappelijke basis
- B. De medewerker verwerft de politiebevoegdheden na het afronden van de gemeenschappelijke basis. De medewerker is *startbekwaam* na het afronden van de functiegerichte aanvullende module, waarin hij de bevoegdheden leert toepassen op zijn specifieke vakgebied. Dit is het geval wanneer een functiegerichte aanvulling aan de orde is.

Uit bovenstaande maakt de Raad op dat er sprake is van verschillende routes naar specifieke inzetbaarheid. Kernvraag hierbij is of een functiegerichte aanvulling aan de orde is voor het specifieke vakgebied. Dit bepaalt het moment waarop de medewerker startbekwaamheid bereikt. Dit moment kan verschillen per vakgebied, op basis van de eisen die uit het vakgebied voortkomen. Dit lichten we nader toe in bijlage 1.

De Raad merkt op dat de diversiteit in doelgroepen, gevraagde expertise en toepassing van deze expertise voor de politietaken vraagt om een zorgvuldige beschrijving van de bekwaamheidseisen door de Politie.

4.4. Bevoegdheden, bekwaamheden en inzetbaarheid

Bij specifieke inzet is het van belang om de verbinding tussen bevoegdheid, bekwaamheid en inzetbaarheid te duiden. Deze verbinding is beknopt weergegeven in onderstaande afbeelding. In bijlage 1 gaan we hier nader op in.



Afbeelding 4. Bevoegdheden, bekwaamheden en inzetbaarheid

* Formeel krijgen BOA's in het domein Generieke opsporing de bevoegdheden die nodig zijn voor hun functie.

Uit de afbeelding blijkt dat bij het BOA-stelsel en brede inzetbaarheid de elementen bevoegdheid, bekwaamheid en inzetbaarheid samenvallen. De Raad constateert dat dit bij specifieke inzetbaarheid niet meer het geval is. De medewerker wordt volledig bevoegd, maar wordt slechts specifiek ingezet en dus specifiek bekwaam gemaakt voor het uitvoeren van de politietaken. De medewerker zal zijn bevoegdheden dus niet in de volle breedte gaan toepassen⁶. Deze bevoegdheden kunnen worden toegepast bij verschillende politietaken die in de praktijk niet altijd van elkaar te scheiden zijn. Bij de betreffende vakgebieden lijkt overwegend sprake te zijn van opsporing. Op basis van de beschikbare informatie merkt de Raad echter op dat bij het vakgebied Intelligence ook sprake kan zijn van handhaving van de openbare orde.

4.5. Basis voor de kwalificatie

Als basis voor de ontwikkeling van deze kwalificaties heeft de Politie een aantal documenten opgesteld. Deze zijn gericht op zowel de gemeenschappelijke basis, die geldt voor alle vakgebieden, als op de functiegerichte aanvullingen. We gaan kort in op de inhoud en de totstandkoming van deze documenten.

⁶ Voor de betreffende vakgebieden maakt de medewerker bijvoorbeeld geen gebruik van de bevoegdheid om geweld toe te passen, omdat de medewerker niet zal worden ingezet in vooraf voorzienbare gevaarzettende situaties. De Raad merkt echter op dat de regelgeving ruimte laat voor de vraag of de medewerker de geweldsbevoegdheid gaat toepassen. Dit hangt af van de functie waarvoor de specifieke inzet gaat gelden.

4.5.1. Gemeenschappelijke basis

De Politie heeft de benodigde kennis, houding en vaardigheden geformuleerd in het *Startdocument AOPV-executieve status met specifieke inzet* (versie 22-08-2018, hierna te noemen: Startdocument). De huidige kwalificatie AOPV is daarbij het uitgangspunt, aangevuld met een aantal extra bekwaamheidseisen. Deze zijn toegevoegd omdat de specifieke inzetbare medewerker met de executieve status de bevoegdheden krijgt die horen bij het uitvoeren van de politietaken, waaronder de algemene opsporingsbevoegdheid. Dit in tegenstelling tot de medewerkers die onder het Tijdelijk kader werken, die daarvoor de kwalificatie AOPV hebben behaald en een BOA-aanwijzing hebben; deze hebben een beperkte opsporingsbevoegdheid. Dit blijkt ook uit afbeelding 4.

De Raad onderschrijft dat de algemene opsporingsbevoegdheid een belangrijk element is wat niet wordt ondervangen in de huidige AOPV-kwalificatie. Als executief politieambtenaar krijgen deze medewerkers echter ook nog andere bevoegdheden, zoals voor handhaving van de openbare orde. Naar mening van de Raad moet de kwalificatie ingaan op de bevoegdheden die nodig zijn voor de specifieke inzet. De medewerker moet kennis hebben van alle bevoegdheden van de politieambtenaar. Het kunnen toepassen van deze bevoegdheden moet zich echter toespitsen op de specifieke inzet op het eigen vakgebied. Om welke bevoegdheden dit precies gaat, kan worden ingevuld in het curriculum. Door dit in de kwalificatie op hoofdlijnen te formuleren, is de verwachting dat bijstelling van de kwalificatie minder vaak nodig zal zijn⁷.

Op basis van een analyse van de LFNP-functies waar specifieke inzetbaarheid op dit moment formeel van toepassing is, merkt de Politie op dat specifiek inzetbare medewerkers een grote variëteit in taken en activiteiten zullen uitvoeren. Hierbij ziet de Politie twee gemeenschappelijke elementen: (1) de medewerker moet opsporingsbekwaam zijn en (2) de medewerker moet inzicht hebben in de bijdrage die zijn taken/functie levert aan de (politie)keten⁸. In de praktijk krijgen deze elementen op uiteenlopende wijze invulling voor de verschillende vakgebieden. De Raad merkt op dat bij het vakgebied Intelligence naast opsporing ook sprake is van handhaving van de openbare orde.

4.5.2. Functiegerichte aanvullingen

Ook heeft de Politie voor een aantal vakgebieden op hoofdlijnen beschreven welke specifieke taken en activiteiten de betreffende medewerkers uitvoeren. De beschrijving is gebaseerd op (een combinatie van) bestaande werkprocessen, LFNP-documentatie en een analyse van bestaande opleidingen. De Politie geeft aan dat zij bovenstaande in samenwerking met het werkveld heeft uitgevoerd. Daarnaast heeft de Politie voor de betreffende vakgebieden aangegeven of ze hebben beschreven welke kennis, vaardigheden en houding vereist zijn. Bovenstaande informatie is weergegeven in onderstaande tabel.

Vakgebied	Beschrijving van taken en activiteiten	Benodigde kennis, vaardigheden en houding
Forensische opsporing	Beschikbaar	Nog niet beschikbaar, de Politie verwacht dit eind 2018.
Intelligence	Beschikbaar	De Politie heeft dit in 2016 opgesteld en actualiseert dit in 2018.
Operationeel specialisme: Finec	Beschikbaar	Beschikbaar
Operationeel specialisme: Digitale opsporing	Beschikbaar	Nog niet beschikbaar voor specifieke inzet. De Politie kan niet aangeven wanneer dit naar verwachting gereed is ⁹ .

⁷ Dit naar analogie van examenvereiste 11 uit de huidige AOPV: 'Kent de uit de aanstelling voortvloeiende bevoegdheden van de politieambtenaar en heeft inzicht in de begrenzing daarvan, waaronder het gebruik van geweld'.

⁸ Directie HRM: Memo 'Behoeftestelling specifieke politieopleiding' d.d. 12 juli 2018

⁹ De Politie geeft aan dat bij de huidige AOPV voor Digi al wel een functiegerichte module is ontwikkeld, op basis van al langer bestaand aanbod van de PA en in samenwerking met het werkveld. De Raad merkt op dat deze functiegerichte module is

Recherchepsycholoog	Beschikbaar. De Politie geeft aan dat dit een eerste aanzet is, waarbij nadere uitwerking en validatie door het werkveld nog volgt.	Een summiere eerste aanzet is opgesteld, maar vraagt nog om nadere uitwerking. De Politie geeft aan dat dit in de komende tijd wordt opgepakt.
---------------------	---	--

4.5.3. Begrenzing van de inzet

De specifiek inzetbare ambtenaar onderscheidt zich van een generiek inzetbaar ambtenaar door de begrenzing van zijn inzet. Deze begrenzing is vastgelegd in de Regeling vaststelling LFNP:

Vakgebied	Welke taken voert de medewerker uit
Forensische opsporing	Alle taken uit de LFNP-functiebeschrijving
Intelligence	Alle taken uit de LFNP-functiebeschrijving
Operationeel specialismen (zoals <i>Finec</i> en <i>Digi</i>)	Alle taken uit de LFNP-functiebeschrijving, behalve: <ul style="list-style-type: none"> - de toepassing van dwangmiddelen in vooraf voorzienbare gevaarzettende situaties - het voeren van functioneringsgesprekken in verband met organisatorische coördinatie

De Raad is van mening dat de begrenzing van de inzet en het belang hiervan aan bod moet komen in de kwalificaties voor verschillende groepen medewerkers:

- in de benodigde kwalificaties voor specifieke inzet
- in de brede basiskwalificaties voor generieke inzet
- in kwalificaties voor leidinggevend.

Op de begrenzing van de inzetbaarheid in de dagelijkse praktijk gaan we in paragraaf 5.1 nader in.

4.5.4. Overzicht van behoeftestelling

Samenvattend heeft de Politie voor de behoeftestelling de volgende informatie beschikbaar gesteld:

	Gemeenschappelijke basis	Functiegerichte aanvulling
Beschrijving van taken en activiteiten	Beschikbaar, deze is op hoofdlijnen toereikend	Beschikbaar, deze is op hoofdlijnen toereikend
Beschrijving van vereiste kennis, vaardigheden en houding	Beschikbaar, deze is op hoofdlijnen toereikend	Beschikbaar: <i>Finec</i> en <i>Intelligence</i> . Nog niet volledig beschikbaar: Digitale opsporing, Forensische opsporing en Recherche-psycholoog.

Voor de gemeenschappelijke basis is de Raad van mening dat bovenstaande informatie een vertrekpunt voor de Politieacademie kan zijn voor het ontwikkelen van een basiskwalificatie¹⁰. Wat

gericht op het verwerven van een *bepaalde* opsporingsbevoegdheid, zoals deze van toepassing is in het BOA-bestel. In het huidige juridisch kader is er sprake van volledige bevoegdheden als executief politieambtenaar. Dit vraagt om bijstelling van de al bestaande kwalificatie.

¹⁰ Om een opsporingsbevoegdheid te kunnen toekennen bij het afronden van de AOPV, moet deze inhoudelijk gelijkwaardig zijn aan de BOA. Enige tijd geleden is een vergelijking uitgevoerd tussen het curriculum van de BOA en van de AOPV, waarbij is geconstateerd dat de AOPV op enkele aspecten moest worden aangevuld. In de Raad is destijds besproken dat de resultaten van deze vergelijking zullen worden besproken in de Raad, om te bezien of bijstelling van de examenvereisten van de AOPV noodzakelijk is. De Politieacademie heeft het curriculum van de AOPV inmiddels aangevuld met de genoemde aspecten van de

betreft inhoud is de informatie op hoofdlijnen toereikend. Op enkele aspecten ziet de Raad echter ruimte voor verdere aanvulling. Dit lichten we nader toe in paragraaf 4.5.5 en 4.5.6. Op de totstandkoming van deze informatie gaan we in paragraaf 4.5.7. verder in.

Bij de functiegerichte aanvullingen merkt de Raad op dat de beschrijving van taken en activiteiten op hoofdlijnen toereikend is. Over de functiegerichte aanvullingen als geheel kan de Raad zich nog geen helder beeld vormen, omdat deze informatie nog niet compleet is. Voor de vakgebieden Intelligence en Finec is deze informatie beschikbaar en toereikend. Bij Forensische opsporing, Digitale opsporing en Recherchepsycholoog is deze informatie in ontwikkeling. De Raad acht het zeer wenselijk dat de Politie deze ontwikkeling doorzet en op korte termijn kan afronden.

4.5.5. Vorming

Naast het verwerven van de benodigde kennis en vaardigheden voor specifieke inzet, acht de Raad het aspect van vorming ook van belang. De Politie vermeldt in het Startdocument op welke aspecten van vorming de basiskwalificatie ingaat.

Voor het onderwijs voor de specifieke inzet is de verwachting dat dit een voltijds opleiding zal zijn zonder beroepspraktijkvorming die naar verwachting enkele maanden duurt, aldus de Nota van toelichting bij het Barp¹¹. Vanuit juridisch perspectief is deze notie verklaarbaar, want de student is nog niet bevoegd voor het uitoefenen van de politietaak. Vanuit een onderwijskundige invalshoek vraagt de Raad zich echter af (1) hoe deze notie zich verhoudt tot de gewenste vorming: kan deze worden verworven zonder beroepspraktijkvorming en (2) welke ruimte de Politieacademie hiermee heeft om een passende opleiding te ontwikkelen. Dit roept vragen op over de rolverdeling bij het ontwikkelen van kwalificaties en opleidingen. Meer hierover in paragraaf 4.5.9.

4.5.6. Benutten van bestaande expertise

Ook wijst de Raad op het belang van het optimaal benutten van de aanwezige vakinhoudelijke expertise van de nieuwe medewerkers, die zij meenemen vanuit hun opleiding en eerdere beroepssituatie(s). Vakinhoudelijke expertise is in veel gevallen gebonden aan een specifieke (beroeps- of leer)context. Wanneer een medewerker deze expertise toepast in een andere beroepscontext, levert dit niet altijd (meteen) optimale resultaten op¹².

Door aan te geven dat deze medewerkers 'hun beroep gaan uitoefenen in een politiecontext', lijkt de Politie er vanuit te gaan dat deze nieuwe medewerkers hun vakinhoudelijke bagage al snel '1-op-1' kunnen inzetten bij de Politie. De Raad is van mening dat deze medewerkers een goede voorbereiding nodig hebben om dit te kunnen realiseren en acht het wenselijk dat de Politie hier in de aanvullende functiegerichte aanvullingen voor de verschillende vakgebieden op in gaat.

4.5.7. Totstandkoming van onderbouwende kwalificatie

Bij het formuleren van de bekwaamheidsvereisten heeft de Politie (interne) vertegenwoordigers van de betreffende vakgebieden geraadpleegd, zoals blijkt uit het Startdocument. Op basis hiervan stelde de Politie vast dat (1) dat de geformuleerde vereisten voldoende zijn en (2) het werkveld enkele suggesties heeft voor het curriculum. Met deze politie-interne validering constateert de Raad dat het niet duidelijk is of externe belanghebbenden, zoals het Openbaar Ministerie en de Regioburgemeesters (op strategisch niveau), betrokken zijn geweest bij dit proces. Dit is althans niet navolgbaar.

BOA en geeft aan dat dit binnen de kaders van de huidige examenvereisten past. Een bespreking van de vergelijking in de Raad heeft nog niet plaatsgevonden.

¹¹ Dit geldt voor de vakgebieden waarbij specifieke inzetbaarheid op dit moment van toepassing is (Forensische opsporing, Intelligence en Operationeel specialismen (Finec en Digi)). Als specifieke inzetbaarheid ook mogelijk wordt voor andere vakgebieden, kan beroepspraktijkvorming hierbij wel aan de orde zijn.

¹² Misko (1999) en Nieuwenhuis (2013). De resultaten van deze transfer hangen ook af van het niveau waarop de medewerker de expertise beheerst; bij een 'vakvolwassen' medewerker verloopt dit doorgaans beter dan bij een medewerker die kort geleden zijn opleiding heeft afgerond (Misko, 1999).

De Raad signaleert dat dit ook geldt voor de validering van de beschrijving van taken en activiteiten voor de genoemde vakgebieden. Deze is politie-intern, zonder dat het bevoegd gezag navolgbaar betrokken is geweest. De Politie merkt op dat de portefeuillehouder, die de onderliggende interne documentatie heeft gevalideerd, in verbinding staat met het bevoegd gezag en dat hun betrokkenheid op deze manier geborgd is. Ook was een vertegenwoordiger van het OM aanwezig bij een 'kick-off'-bijeenkomst voor de herijking van de AOPV in mei 2017; een vertegenwoordiger van de Regioburgemeesters was verhinderd.

Het betreft hier echter het toepassen van politiebevoegdheden binnen een nieuw juridisch kader en een nieuwe 'basiskwalificatie' voor een forse groep nieuwe medewerkers. Daarom is de Raad van mening dat het noodzakelijk is dat de Politie het bevoegd gezag alsnog expliciet betreft bij de validering en dat dit navolgbaar blijkt uit het Startdocument en onderliggende documentatie.

4.5.8. Beroepsprofiel

Een gebruikelijke eerste stap in het ontwikkelen van (basis)kwalificaties is het beschrijven van de vereiste bekwaamheden voor het beoogde beroep en/of functies, in de vorm van een beroepsprofiel¹³. Deze eisen komen voort uit de taken, activiteiten en verantwoordelijkheden die betreffende medewerkers zullen uitvoeren.

Een beroepsprofiel voor specifieke inzetbaarheid is nog niet voorhanden. In het advies *Naar een toekomstgerichte politie* benoemt de Raad de mogelijkheid om voor deze groep medewerkers (in termen van het advies: de 'ondersteuners in het primaire proces' en de superspecialisten) een beroepsprofiel te ontwikkelen. In het licht van de nu voorliggende adviesaanvraag en het belang van de te ontwikkelen kwalificaties acht de Raad het zeer wenselijk dat de Politie (op termijn) een beroepsprofiel ontwikkelt om de vereiste bekwaamheden duurzaam¹⁴ te definiëren, verankeren en onderbouwen. Hierbij kan worden aangesloten bij het al lopende proces van herijking voor de beroepsprofielen. De Raad volgt hierbij de stapsgewijze benadering van beroepsprofiel -> kwalificatie -> opleiding' (de 'koninklijke route').

Zoals gezegd, heeft de Politie taken en werkzaamheden voor een aantal vakgebieden nader beschreven en de LFNP-functies geanalyseerd die voor specifieke inzetbaarheid in aanmerking komen. Deze informatie kan als waardevolle input dienen voor een beroepsprofiel voor specifieke inzetbaarheid. De Raad wijst erop dat de Politie een beroepsprofiel ten behoeve van deze kwalificaties ook kan gebruiken voor werving en selectie. Dit biedt (1) aanknopingspunten voor het gewenste profiel van geschikte kandidaten en tegelijkertijd (2) de mogelijkheid om passende verwachtingen te creëren bij kandidaten over de uit te voeren taken.

4.5.9. Rolverdeling

Bij de KSP is sprake van een rolverdeling bij de ontwikkeling van kwalificaties. Als uitkomst van de nu lopende evaluatie KSP zal deze duidelijker worden omschreven met als optimale lijn: de Politie formuleert welke taken en activiteiten een beroep of functie omvat en geeft waar mogelijk aan welke kennis, vaardigheden en houding hiervoor vereist zijn op het niveau van vakbekwaamheid. Op basis hiervan worden kwalificaties ontwikkeld, die het niveau van startbekwaamheid betreffen. Vervolgens ontwikkelt de Politieacademie opleidingen en examens.

De Raad merkt op dat in het Startdocument deze rollen door elkaar lopen. Ten eerste wordt al

¹³ In de KSP zijn de beroepsprofielen zijn vervolgens uitgewerkt in kwalificatieprofielen en examenvereisten, waarin wordt beschreven welke kennis, vaardigheden en houding nodig zijn voor de inzetbaarheid in het politieberoep.

¹⁴ Dit betekent dat ook toekomstige ontwikkelingen voor specifieke inzet worden meegenomen in de beroepsprofielen, zodat deze een aantal jaren 'mee' kunnen zonder tussentijdse bijstelling. Door deze voldoende abstract en tegelijkertijd herkenbaar te formuleren, kunnen toekomstbestendige kwalificaties worden ontwikkeld. Hiermee ontstaat een stabiele basis voor opleidingen en examens bij de Politieacademie.

gesproken van een *opleiding* die voorbereidt op specifieke inzet, terwijl de *kwalificaties* als benodigde tussenstap nog niet zijn ontwikkeld. Ook lijkt de Politie de bekwaamheidsvereisten grotendeels te hebben geformuleerd op het niveau van *startbekwaamheid*, door de inhoud van de huidige AOPV op te nemen in het Startdocument¹⁵. Tot slot doet de Politie suggesties voor de vorm en opbouw van de opleiding (apart curriculum voor mbo en hbo, voltijds opleiding), terwijl de Politieacademie als het opleidingsinstituut van de Politie primair aan zet is voor de uitwerking, vorm en opbouw van de opleiding. Vanwege de specifieke deskundigheden die bij elke stap vereist zijn, acht de Raad het van belang dat partijen de genoemde rolverdeling strikt naleven.

4.6. Monitoren en evalueren van de kwalificaties

Zoals gezegd, is de betreffende medewerker specifiek inzetbaar en heeft deze een algemene opsporingsbevoegdheid. De Raad stelt vast dat dit een nieuwe situatie is met een nieuw juridisch kader, waarvoor de Politie een gefundeerde inschatting heeft gemaakt van de bekwaamheidseisen die hierbij komen kijken. Ook volgen ontwikkelingen op de verschillende vakgebieden elkaar snel op. In deze situatie kan het lastig zijn om 'waterdichte' en toekomstgerichte kwalificaties te ontwikkelen.

De Raad constateert dat er sprake is van onderbouwde 'aannames' over het werk van deze medewerkers en de kennis, houding en vaardigheden die daarvoor nodig zijn. Daarom acht de Raad het noodzakelijk om zorgvuldig te monitoren en evalueren of de inhoud van de nieuwe kwalificaties toereikend en passend is. Een passend beroepsprofiel als vertrekpunt kan hierbij behulpzaam zijn. Betrokken partijen kunnen de kwalificaties gezamenlijk evalueren, bijvoorbeeld binnen 2 jaar nadat de kwalificatie van kracht is geworden. Informatie vanuit kwaliteitszorg van de Politieacademie kan hieraan bijdragen, zoals resultaten van bevraging van alumni en hun teamchefs op de inhoud van de kwalificatie. Dit geldt met name voor de gemeenschappelijke 'basis' die verplicht is voor alle medewerkers, ongedacht hun specialisme en vakgebied bij de Politie. Specifieke inzetbaarheid kan in de toekomst wellicht voor meerdere vakgebieden aan de orde zijn; het CGOP weegt dit af en de Minister stelt dit vast.

4.7. Samenhang in de KSP en onderscheid met de bestaande (brede) basiskwalificaties

Om de te ontwikkelen kwalificaties te kunnen inbedden in de KSP, moeten enkele aspecten worden beschouwd. Ten eerste de modaliteit van de kwalificaties. Ook gaan we nader in op de verbinding met al bestaande kwalificaties in de KSP. Dit betreft de samenhang met, en de verhouding tot al bestaande kwalificaties.

4.7.1. Modaliteit

Om de kwalificaties te kunnen opnemen in de KSP, moet duidelijk zijn onder welke modaliteit de kwalificaties vallen. Modaliteiten betreffen de mate van verantwoording over de bekwaamheidseisen¹⁶. Dit staat los van de vormgeving van onderwijs, zoals de duur of vorm van een opleiding.

De beoogde kwalificaties bereiden voor op specifieke inzet van executieve politieambtenaren, waarbij sprake is van het verkrijgen en toepassen van politiebevoegdheden. Zoals de Raad eerder constateerde, is er sprake van een nieuwe basiskwalificatie. Ook bleek in paragraaf 4.3 dat het moment van het bereiken van startbekwaamheid samenhangt met de vraag of er sprake is van een functiegerichte aanvulling. Per vakgebied kan worden vastgesteld of deze functiegerichte aanvulling voorwaardelijk is voor aanstelling in de functie. Op basis van deze informatie acht de Raad de volgende indeling in modaliteiten passend:

¹⁵ Het kwalificatiedossier AOPV beschrijft de vereiste kennis, vaardigheden en houding op het niveau van startbekwaamheid.

¹⁶ Modaliteit 1 kent de meest uitgebreide vorm van verantwoording, met een beroepsprofiel, kwalificatieprofiel en examenvereisten. Bij modaliteit 2 worden kwalificaties beschreven aan de hand van examenvereisten. Opleidingen in modaliteit 3 *kunnen* worden beschreven in examenvereisten, maar dit is niet verplicht.

Deel van kwalificatie	Modaliteit
Gemeenschappelijke basis	1
Functiegerichte aanvulling, die voorwaardelijk is voor aanstelling in de functie	1
Functiegerichte aanvulling, die niet voorwaardelijk is voor aanstelling in de functie	Minimaal modaliteit 2

De Raad merkt op dat de KSP voldoende ruimte biedt voor een flexibele opbouw van een kwalificatiedossier in modaliteit 1. Bij de Master Recherchekunde is bijvoorbeeld al sprake van 'differentiaties' richting verschillende specialismen, zoals financiële opsporing en milieu.

Voor enkele vakgebieden is al informatie beschikbaar voor de functiegerichte aanvullingen, voor andere vakgebieden nog niet. In paragraaf 4.5.4. stelt de Raad voor dat de Politieacademie van start kan gaan met het ontwikkelen van alle benodigde kwalificaties, zowel het basisgedeelte als de functiegerichte aanvullingen - dit met inachtneming van de kanttekeningen die zijn geplaatst in paragrafen 4.5.6 en 4.5.7. Naar verwachting wordt in de komende periode duidelijk in hoeverre functiegerichte aanvullingen verplicht zijn bij de verschillende vakgebieden. Op basis daarvan kan worden bezien welke modaliteit het meest passend is voor de niet-voorwaardelijke functiegerichte aanvullingen.

4.7.2. *Verhouding tot al bestaande basiskwalificaties*

Zoals eerder aangegeven, beschouwt de Raad de te ontwikkelen kwalificaties als afzonderlijke kwalificaties, gericht op specifieke doelgroepen, een specifieke inzet en behorend bij een eigenstandig beroepsprofiel voor de 'ondersteuner'/superspecialist' (dat er nu nog niet is). Dit is een wezenlijk onderscheid van de al bestaande basiskwalificaties voor Allround politiemedewerker en Bachelor politiekunde, die voorbereiden op generieke inzetbaarheid voor de politietaak. Inhoudelijk moeten de beoogde specifieke kwalificaties een duidelijke afbakening bevatten van de inzetbaarheid, waarbij duidelijk is welke taken en activiteiten wel onder de specifieke inzetbaarheid vallen en welke niet.

Dit onderscheid kan tot uitdrukking komen in de naamgeving van de beoogde kwalificaties én van de al bestaande kwalificaties. Uit de titel van de huidige kwalificatie op niveau 4 (*Allround* politiemedewerker) blijkt al dat deze generiek inzetbaar is. Bij de kwalificatie Bachelor Politiekunde is dit nog niet evident. De Raad ziet de naamgeving van de brede basiskwalificaties als een aandachtspunt voor de Politie en de Politieacademie bij de nu lopende herijking van beroepsprofielen resp. het ontwikkelen van bijbehorende opleidingen.

Zoals eerder beschreven, stelt de Raad voor om de kwalificaties ten behoeve van specifieke inzet de naam 'Kwalificatie voor specifieke inzet' (werktitel) mee te geven.

Wat betreft de samenhang in de KSP, is de Raad van mening dat de verbinding tussen de te ontwikkelen en de al bestaande kwalificaties helder moet zijn. Dit geldt in het bijzonder voor de huidige AOPV, omdat deze naar verwachting van betrokken partijen zal blijven bestaan voor een beperkte groep medewerkers.

Het is mogelijk dat specifiek inzetbare politieambtenaren zich willen ontwikkelen richting brede inzetbaarheid. Zowel het Raadsadvies *Naar een toekomstgerichte politie* als het Tijdelijk kader stelt dat toegang tot de politieprofessie (met generieke inzetbaarheid) uitsluitend mogelijk is na het behalen van een basiskwalificatie voor generieke inzetbaarheid, waarvoor de opleiding nu 3 of 4 jaar duurt. Dat principe blijft overeind. Om een soepele doorstroom te bevorderen, acht de Raad het echter wenselijk dat duidelijk is hoe de verschillende kwalificaties onderling op elkaar aansluiten en of er sprake is van

overlap. Als kwalificaties overlappen, kan dit betekenen dat de student in de brede basisopleiding vrijstelling krijgt voor aspecten die in de eerder gevolgde (specifieke) politieopleiding al zijn behandeld. Het is aan de Politieacademie en de Politie om dit nader vorm te geven.

4.7.3. Kaders voor de ontwikkeling van kwalificaties

In de bovenstaande paragrafen zijn verschillende aandachtspunten benoemd voor de beoogde kwalificaties. Vanuit de KSP zijn daarnaast nog enkele kaders en handvatten beschikbaar voor de daadwerkelijke ontwikkeling van de kwalificaties. Deze moeten bijvoorbeeld leerwegneutraal zijn, toetsbaar en moeten de vereisten in het beroepsprofiel of het Startdocument afdekken. De Raad merkt op dat deze kaders, die mogelijk nog worden uitgebreid naar aanleiding van de nu lopende evaluatie van de KSP, onverkort op de kwalificaties voor specifieke inzetbaarheid van toepassing zijn.

De Politieacademie ontwikkelt op basis van de behoefte van de Politie passende kwalificaties. De Raad verwacht dat zij de examenvereisten in het najaar van 2018 kan beoordelen, waarna de Minister deze kan vaststellen.

5. Specifieke inzet in de praktijk

Met het ontwikkelen van passende kwalificaties worden de nieuwe medewerkers voorbereid op hun specifieke inzet bij de Politie. Door de beoogde kwalificaties te borgen in de KSP en zorg te dragen voor een helder onderscheid van de al bestaande basiskwalificaties, wordt 'op papier' geregeld hoe kwalificaties voor specifieke inzetbaarheid er uit zien. Om dit 'theoretische' onderscheid tussen generieke en specifieke inzetbaarheid ook in de praktijk goed vorm te geven, signaleert de Raad enkele aandachtspunten.

5.1. Onderscheid tussen generieke inzet en specifieke inzet

Zo merkt de Raad op dat een executieve status met bijbehorende bevoegdheden mogelijk kan worden opgevat als brede bekwaamheid en brede inzetbaarheid. Als deze politieambtenaren taken uitvoeren die buiten hun specifieke inzetbaarheid vallen, zijn zij weliswaar bevoegd, maar niet bekwaam. In de ogen van de Raad vormt dat een onderwijskundig risico. De Nota van toelichting van het Barp bevat een aantal waarborgen voor het bewaken van de grenzen van specifieke inzetbaarheid. Eerder merkte de Raad op dat betrokken partijen periodiek kunnen monitoren of de kwalificaties toereikend zijn voor specifieke inzet in de praktijk. Daarbij kan aan de orde komen of de specifieke inzet voldoende is afgebakend van de generieke inzet. Ervaringen van en met 'zij-instromers' die de Politie al enkele jaren inzet op politietaken, onder het Tijdelijk kader en met een BOA-status, kunnen hiervoor wellicht aanknopingspunten bieden. Onderzoek naar de ervaringen van deze medewerkers, bijvoorbeeld vanuit kwaliteitszorg bij de Politieacademie, kan hiervoor bruikbare informatie bevatten. Ook is het naar mening van de Raad wenselijk dat het onderscheid in inzetbaarheid bij executieve politieambtenaren inzichtelijk is voor het bevoegd gezag. Die moeten immers op de hoogte zijn van de samenstelling van de verschillende teams bij de Politie.

Op basis van de kwalificaties voor specifieke inzet zal de Politieacademie opleidingen ontwikkelen. De Raad benadrukte eerder het eigenstandige karakter van deze kwalificatie. Hiermee wil de Raad voorkomen dat de opleidingen voor deze kwalificaties als 'sluiproute' richting *generieke* inzetbaarheid gaan fungeren. Als de specifiek opgeleide medewerkers in de dagelijkse praktijk wel generiek(er) worden ingezet, bestaat het risico dat zij onvoldoende bekwaam zijn voor de taken die zij uitvoeren.

De Raad ziet verschillende mogelijkheden om dit te ondervangen. 'Aan de voorkant' zijn heldere instroom- en functievereisten nodig, die de Politie consistent hanteert om de selectie van geschikte kandidaten faciliteren. Verder spelen leidinggevend, de betreffende medewerkers zelf én de collega's van deze medewerkers een belangrijke rol in de dagelijkse praktijk om de grenzen van de specifieke inzet te bewaken, zoals gesteld in de Nota van toelichting Barp. Het is aan de Politie om hiervoor maatregelen te ontwikkelen. Ook is het van belang dat de Politie in de praktijk consequent een harde eis van het juiste diploma voor brede inzetbaarheid hanteert.

5.2. Verwachtingen rondom specifieke inzetbaarheid

Eerder merkte de Raad op dat de specifiek inzetbare politieambtenaren een heterogene groep vormen. Zij brengen uiteenlopende expertise mee en zetten die op verschillende vakgebieden in. Wat betreft bevoegdheden *mogen* deze medewerkers hetzelfde, maar ze *kunnen* niet hetzelfde. De Raad concludeert dat dé specifiek inzetbare politieambtenaar niet bestaat.

Deze medewerkers kunnen ook uiteenlopende ambities hebben over de duur van hun inzet bij de Politie. De externe arbeidsmarktperspectieven voor bijvoorbeeld IT-specialisten en forensisch onderzoekers verschillen. Als deze medewerkers zich binnen de Politie willen doorontwikkelen, signaleert de Raad dat hiervoor helder loopbaanbeleid nodig is. Onderdeel van dit beleid kan ook betekenen dat bij indiensttreding van deze medewerkers al duidelijk is of zij voor onbepaalde of juist

voor bepaalde tijd bij de Politie werken gaan, bijvoorbeeld voor enkele jaren. De Raad merkt op dat de Politie hier tijdig duidelijkheid over kan geven, voor de nieuwe medewerkers en voor de zittende medewerkers.

5.3. Zittende medewerkers en specifieke inzet

Zoals gezegd, zet de Politie al enkele jaren specialisten op een specifiek vakgebied. Hiervoor zijn verschillende vormen gekozen; veel van hen zijn hiervoor bekwaam geworden via een instroomtraject, dat bestaat uit de AOPV en (in sommige vakgebieden) een aanvullende functiegerichte opleiding. Ook hebben zij het BOA-examen afgelegd. Vanwege de introductie van de specifieke inzet ontwikkelt de Politie voor deze groep overgangsbeleid.

De Politie geeft aan dat de zittende medewerkers die een geldige BOA-aanwijzing hebben, de specifieke politieopleiding niet hoeven te volgen. Ook hoeven zij geen selectie-assessments (taal, psychologisch onderzoek, medische keuring) te doen¹⁷. De Raad acht het echter van groot belang dat de Politie nagaat of voor deze groep medewerkers aanvullende scholing nodig is, zodra de nieuwe kwalificaties voor specifieke inzet zijn ontwikkeld. Deze medewerkers hebben immers een andere kwalificatie behaald dan de 'basiskwalificatie voor specifieke inzet' en hebben vanuit hun BOA-aanwijzing een beperkte opsporingsbevoegdheid.

¹⁷ Bij het vakgebied Forensische opsporing is een medische keuring wel van toepassing (Intranet Politie: Aanstelling executieve functie – Vraag en antwoord (geraadpleegd op 20 augustus 2018))

6. Tot slot

In dit advies is de Raad ingegaan op een aantal aspecten van kwalificaties voor specifieke inzetbaarheid als executief politieambtenaar, zoals gesteld in de adviesaanvraag van het ministerie van J&V. Ter afsluiting vatten we in deze paragraaf de hoofdlijnen van het advies kort samen.

In het advies gaat de Raad in op de behoeftestelling van de Politie als eerste stap voor het ontwikkelen van kwalificaties. Advisering over kwalificatieprofielen en examenvereisten volgen in een later stadium, omdat deze gegevens nog niet beschikbaar zijn. Naar verwachting kan de Raad zich hier in het najaar van 2018 over buigen.

Dit advies bevat een aantal concrete suggesties voor het ontwikkelen van passende kwalificaties. Een belangrijke aspect van dit advies betreft de positionering van de kwalificatie. Naar mening van de Raad is dit een eigenstandige positie, zowel wat betreft de naamgeving als de inbedding in de KSP. Hierbij is sprake van een heterogene doelgroep met uiteenlopende expertise. Een zorgvuldig gebruik van terminologie kan heldere communicatie tussen betrokken partijen rondom dit thema ondersteunen.

De Politie heeft voor een aantal vakgebieden geformuleerd welke taken de medewerkers uit gaan voeren. Ook heeft de Politie beschreven welke kennis en vaardigheden nodig zijn voor de gemeenschappelijke basis. Afgezien van de bekwaamheidsvereisten voor de functiegerichte aanvullingen, die de Politie nog voor enkele vakgebieden gaat opstellen, is de Raad van mening dat de nu beschikbare informatie een vertrekpunt is voor de Politieacademie om kwalificaties te kunnen ontwikkelen. Wel merkt de Raad op dat het zeer wenselijk is dat de Politie het bevoegd gezag navolgbaar betreft bij de validering van deze informatie.

Daarnaast acht de Raad het zeer wenselijk dat de Politie op termijn een beroepsprofiel voor specifieke inzetbaarheid ontwikkelt, waarin staat beschreven welke taken en activiteiten wel én niet tot de specifieke inzetbaarheid behoren en waarbij belanghebbenden van binnen en buiten de Politie navolgbaar betrokken zijn. De beschrijving van taken en activiteiten van deze medewerkers, die de Politie inmiddels heeft opgesteld, kunnen hiervoor waardevolle input vormen.

De Raad is van mening dat de kwalificatie grotendeels onder modaliteit 1 valt, gezien het feit dat dit een nieuwe basiskwalificatie is. Dit betreft de gemeenschappelijke basis en de functiegerichte aanvullingen, die voorwaardelijk zijn voor aanstelling in de functie als executief politieambtenaar. Waar deze functiegerichte aanvullingen niet voorwaardelijk zijn, is minimaal modaliteit 2 van toepassing. Omdat de kwalificaties bovendien zijn gebaseerd op een nieuw wettelijk kader en zijn gericht op snel veranderende vakgebieden, vraagt de Raad nadrukkelijk aandacht voor zorgvuldige monitoring en evaluatie van de kwalificaties.

Tot slot is ook het onderscheid van al bestaande basiskwalificaties van belang, zowel 'op papier' in de KSP als in de dagelijkse praktijk bij de Politie. In het laatste geval ziet de Raad een belangrijke rol voor (1) heldere instroom- en functie-eisen en consequente toepassing daarvan en (2) de leidinggevenden, de medewerkers zelf én de collega's van deze medewerkers. Ook vraagt de Raad aandacht voor loopbaanbeleid voor deze medewerkers en voor overgangsbeleid voor zittende medewerkers.

Bronnen

- Ericsson, K.A. (2006). *The Influence of Experience and Deliberate Practice on the Development of Superior Expert Performance*. In K. A. Ericsson, N. Charness, P. J. Feltovich, & R. R. Hoffman (Eds.), *The Cambridge handbook of expertise and expert performance* (pp. 683-703). New York, NY, US: Cambridge University Press.
- Intranet Politie: Aanstelling executieve functie – Vraag en antwoord (geraadpleegd op 20 augustus 2018)
- Ministerie van Justitie en Veiligheid (2018) *Verzoek om advies POR aangaande opleidingskaders politieambtenaren met specifieke inzet*. Brief van ministerie van J&V d.d. 12 april 2018 – kenmerk 2246934
- Ministerie van Justitie en Veiligheid (2018) *Besluit van 26 juni 2018 houdende wijziging van het Besluit algemene rechtspositie politie en enkele andere besluiten in verband met de introductie van de ambtenaar van politie die is aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, met een specifieke inzetbaarheid*
- Misko, J. (1999). *The transfer of knowledge and skills to different contexts. An empirical perspective*. Leabrook: National Centre for Vocational Education Research Ltd.
- Nieuwenhuis, L.F.M. (2013) *Werken aan goed beroepsonderwijs. Intredeerde bij het aanvaarden van het ambt van lector Beroepspedagogiek aan de Hogeschool van Arnhem Nijmegen*. Nijmegen, HAN University of Applied Sciences Press.
- Politie (2016) *Besluit tot het vaststellen van een tijdelijk kader voor aanstelling in een executieve functie zonder initiële opleiding*. Politie, 28 september 2016
- Politie, directie HRM – [naamloos document: beschrijving van functies, activiteiten, vereiste kennis, vaardigheden en competenties voor het vakgebied Intelligence] (2016)
- Politie, directie HRM - *Bijlage 1: Overzicht spec en functiegericht bijdrage in vakgebied* (d.d. 12 juli 2018)
- Politie, directie HRM -- *Bijlage 2: Beschrijving werkzaamheden* (d.d. 12 juli 2018)
- Politie, directie HRM – *Inventarisatie Financieel gecombineerd* (2015)
- Politie, directie HRM – *Memo Behoeftestelling specifieke politieopleiding* (d.d. 12 juli 2018)
- Politie, directie HRM – *Startdocument AOPV-executieve status met specifieke inzet* (d.d. 22-08-2018)
- Politie, directie HRM – *Verzoek tot uitwerking: Organisatieonderdeel Opsporing, onderdeel Financieel* (2015)
- Politieonderwijsraad (2011) *Juridische kennis en het proces verbaal, een onderzoek naar de kwaliteit en aandachtspunten voor verbetering*
- Politieonderwijsraad (2014) *Algemene Opsporingsbekwaamheid en Politie Vorming*. Deeldiploma in de kwalificatiestructuur Politieonderwijs
- Politieonderwijsraad (2018) *Naar een toekomstbestendige politie. Adviesrapport*.

Bijlagen

1. Begrippen bij de specifieke inzet van politieambtenaren
2. De kwalificatie AOPV

Bijlage 1. Begrippen bij de specifieke inzet van politieambtenaren

1. Inleiding

In de verschillende (beleids)documenten over de specifieke inzet van executieve politieambtenaren komen verschillende begrippen en terminologie voor. Om de context van dit thema te kunnen schetsen, gaat de Raad in deze bijlage kort op deze begrippen en terminologie in.

2. Doelgroepen, functies en vakgebieden

In de onderliggende documentatie bij de adviesaanvraag wordt beschreven op welke vakgebieden de betreffende medewerkers zullen worden ingezet. Hierbij merkt de Raad op dat het van belang is om een onderscheid te maken tussen functies, vakgebieden en doelgroepen. Deze begrippen worden nu soms als synoniemen gebruikt, wat voor verwarring kan zorgen.

De Raad vat deze begrippen als volgt op. Doelgroepen betreft de medewerkers met de specialistische expertise (de 'ondersteuners in het primaire proces' en de 'superspecialisten'¹⁸). Het vakgebied is het inhoudelijke domein van beroepsuitoefening van de Politie. In de terminologie van het LFNP betreft dit zowel vakgebieden als werkterreinen. Het begrip 'functie' is gerelateerd aan de HR-systematiek en het LFNP bij de Politie. Op basis van de verstrekte informatie en gesprekken met belanghebbende partijen laten deze begrippen zich schematisch als volgt weergeven.

Doelgroep: voor medewerkers met welke expertise zijn de beoogde kwalificaties bestemd?	Inzet bij de Politie	
	Op welke vakgebieden	Op welke functie(s) en -niveaus in het LFNP
Financieel-economisch specialisten ¹⁹ (bijv. accountants)	Financieel-economische opsporing (finec)	Operationeel specialist ²⁰ (hbo- en wo-niveau)
<i>Digitale specialisten?</i> (niet expliciet benoemd)	Digitale opsporing (cyber)	Operationeel specialist (hbo- en wo-niveau)
<i>Forensisch specialisten?</i> (niet expliciet benoemd)	Forensische opsporing	Alle functies in de kolom Forensische Opsporing + Operationeel specialist Forensische opsporing (mbo-, hbo- en wo-niveau)
<i>Analisten of onderzoekers?</i> (niet expliciet benoemd)	Intelligence	Alle functies in de kolom Intelligence + Operationeel specialist Intelligence (mbo-, hbo- en wo-niveau)

De Raad constateert dat de Politie voor de genoemde vakgebieden behoefte heeft aan specialistische expertise op verschillende niveaus. Bij alle vakgebieden gaat het om inzetbaarheid op hbo- en wo-functies; bij intelligence en forensische opsporing ook op inzetbaarheid in functies op mbo-niveau. De doelgroep wordt in de onderliggende documentatie in sommige gevallen als synoniem gebruikt voor de term vakgebied. In de ogen van de Raad betreft de doelgroep voor kwalificaties of opleidingen echter vooral de vraag: welke ondersteuners of superspecialisten met welke expertise zijn nodig voor de specifieke inzet? Omdat er sprake is van inzet op verschillende vakgebieden, zijn er dus ook

¹⁸ Politieonderwijsraad (2018) *Naar een toekomstbestendige politie. Adviesrapport.*

¹⁹ Zie de Nota van toelichting op de wijziging van het Barp

²⁰ Hiermee ontstaat een hybride opzet van de functie van Operationeel specialist, die op twee manieren kan worden ingevuld: via brede inzetbaarheid dan wel specifieke inzetbaarheid. Bij de laatste variant is er geen sprake van (1) het toepassen van dwangmiddelen in vooraf voorzienbare gevaarzettende situaties en (2) het voeren van functioneringsgesprekken in verband met organisatorische coördinatie.

verschillende doelgroepen. Dit geeft dus met name richting aan werving en selectie voor de beschikbare functies. Voor de vakgebieden digitale opsporing, forensische opsporing en intelligence is dit uit de nu beschikbare documentatie niet duidelijk te herleiden.

Uit de documentatie komt naar voren dat specifieke inzet van executieve politieambtenaren (de 'ondersteuners in het primaire proces' en de 'superspecialisten') in de toekomst ook op andere vakgebieden aan de orde kan zijn. Dit onderstreept het belang van zorgvuldige hantering van de genoemde begrippen als vakgebied, doelgroep en functies.

3. Bevoegdheden en bekwaamheden

Om de dialoog over de gewenste kwalificaties voor deze doelgroepen te faciliteren, is het van belang om de begrippen *bevoegdheden* en *bekwaamheden* te duiden.

De term *bevoegd* houdt in dat een politiemedewerker wettelijk gerechtigd is tot het uitoefenen van politietaken. Dat een politiemedewerker *bekwaam* is betekent dat hij of zij kundig is om zijn taken uit te oefenen.

3.1. Startbekwaamheid en vakbekwaamheid

Bij bekwaamheden kan een onderscheid worden gemaakt tussen startbekwaamheid en vakbekwaamheid.

- Met *startbekwaamheid* wordt aangegeven wat de minimale vereisten zijn om in een beroep, functie of taak te kunnen beginnen met werken. Startbekwaamheid wordt aangetoond door het behalen van een kwalificatie (bij het afronding van de opleiding). In de politiecontext is het dus aan de Politieacademie om studenten via opleidingen en examens te begeleiden naar startbekwaamheid.

- Na diplomering ontwikkelt een medewerker zich naar *vakbekwaamheid* aan de hand van het opbouwen van werkervaring. Voor de ontwikkeling van startbekwaamheid naar vakbekwaamheid zijn doorgaans 10.000 uur werkervaring nodig (Ericsson, 2006). In de politiecontext is dit een HR- en professionaliseringsvraagstuk voor de Politie om te bepalen in hoeverre en wanneer medewerkers vakbekwaam zijn.

3.2. Startbekwaamheid voor specifieke inzet

Uit de beschikbare informatie blijkt dat na het afronden van de '*basiskwalificatie voor specifieke inzet*' een aanvullende kwalificatie kan volgen (ook wel functiegerichte module genoemd). Deze bereidt voor op werken in het specifieke vakgebied en volgt bij voorkeur zo snel mogelijk op de '*basiskwalificatie voor specifieke inzet*'. De Politie geeft aan dat het CGOP nog moet worden vaststellen voor welke vakgebieden deze functiegerichte aanvulling verplicht is. Dit wordt vermeld in het LFNP-opleidingsprofiel.

In KSP-verband is het van belang dat duidelijk is wanneer de betreffende medewerker *startbekwaam* is voor specifieke inzet als executief politieambtenaar. Uit de bovenstaande passage maakt de Raad op dat dit per vakgebied kan variëren. Een belangrijk aspect hierbij is de vraag of een functiegerichte aanvulling aan de orde is voor een vakgebied. Als dit zo is, is de medewerker startbekwaam *na* het succesvol afronden van de functiegerichte aanvulling. Is er geen sprake van een functiegerichte aanvulling, dan is de medewerker startbekwaam na het afronden van de gemeenschappelijke basis.

3.3. 'Basisbekwaamheid'

Daarnaast spreekt de *Nota van toelichting op de wijziging van het Barp* (hierna: Nota van toelichting) over een *basisbekwaamheid*. Dit is binnen KSP-verband een nieuw begrip, dat niet nader wordt geduid. De Raad merkt op dat niet duidelijk is wat met deze term wordt bedoeld, wat kan leiden tot begripsverwarring.

Uit de betreffende informatie blijkt dat medewerkers startbekwaam moeten zijn voor specifieke inzetbaarheid als executief politieambtenaar. De Raad acht het binnen KSP-verband niet wenselijk dat

het begrip 'startbekwaam' wordt opgesplitst in (1) 'algemene basisbekwaam' voor executieve status en een (2) 'specifiek bekwaam' voor het vakgebied waarop de medewerker wordt ingezet. Daarom heeft het de voorkeur om verschillende bekwaamheden te blijven benaderen vanuit het perspectieven 'startbekwaam' en 'vakbekwaam'.

Bij de specifieke inzet voor politieambtenaren is de context voor bevoegdheden en bekwaamheden weergegeven in tabel 1. Ter vergelijking is dit ook weergegeven voor de huidige basiskwalificaties.

		Te ontwikkelen kwalificaties voor specifieke inzet	Basiskwalificatie voor generieke inzet (zoals nu opgenomen in de KSP)²¹
Bevoegdheid	Welke bevoegdheid	Bevoegd om alle politietaken uit te voeren ²² . Beschikt over bijbehorende politiebevoegdheden, waaronder de algemene opsporingsbevoegdheid	Bevoegd om alle politietaken uit te voeren ²³ . Beschikt over bijbehorende politiebevoegdheden, waaronder de algemene opsporingsbevoegdheid
	Bevoegdheid ontleend aan	Aanstelling als executieve politieambtenaar	Aanstelling als executieve politieambtenaar
	Wanneer bevoegd	Na behalen van gemeenschappelijke basis van 'basiskwalificatie voor specifieke inzet' Er is geen sprake van hercertificering voor de basisbevoegdheden.	Na beëdiging bij aanstelling (bij aanvang van opleiding als aspirant) Er is geen sprake van hercertificering voor de basisbevoegdheden.
Bekwaamheid na behalen kwalificatie(s)		Startbekwaam voor een specifiek vakgebied.	Startbekwaam voor de volledige politietaak
Aanstelling	Welke aanstelling	Executief met specifieke inzetbaarheid ²⁴	Executief met generieke inzetbaarheid ²⁵
	Wanneer aangesteld	Na het afronden van de gemeenschappelijke basis	Na het behalen van het diploma
Inzetbaarheid		Specifiek en uitsluitend op een vakgebied	Generiek inzetbaar voor de politietaak
Overige aspecten			
Kenmerken opleiding aan PA	Rechtspositie tijdens opleiding	Ambtenaar in opleiding	Aspirant (executief politieambtenaar, behalve tijdens theoretisch deel opleiding)
	Soort getuigschrift	<i>Nader te bepalen.</i>	Diploma dat overeenkomt met een niveau als in de WEB of WHW
Aanstellings-eisen		Er komen afzonderlijke aanstellingseisen voor de ambtenaar in opleiding. Bijv. fysieke vaardigheidseisen gelden niet voor deze groep.	Voldoen aan alle eisen uit het Barp en Regeling aanstellingseisen politie 2002

Tabel 1. Bevoegdheid en bekwaamheid bij kwalificaties voor specifieke inzet en bij kwalificaties voor generieke inzet.

²¹ Dit betreft de kwalificaties Allround politiemedewerker en Bachelor Politiekunde

²² Handhaven van openbare orde, strafrechtelijke handhaving, hulpverlening en taken ten dienste van justitie.

²³ Zie voetnoot 22

²⁴ De inzetbaarheid van de politieambtenaar wordt benoemd in het aanstellingsbesluit van de ambtenaar.

²⁵ Zie voetnoot 24

De belangrijkste verschillen tussen de te ontwikkelen kwalificaties voor specifieke inzet en de al bestaande basiskwalificaties zijn de volgende:

Wanneer wordt bevoegdheid verleend?

- Bij de kwalificaties voor specifieke inzet: bij het aantonen van de bekwaamheid op het gemeenschappelijke gedeelte van de 'basiskwalificatie' (door afronden opleiding)
- Bij de al bestaande basiskwalificatie: bij aanvang van de opleiding. De bevoegde medewerker wordt daarna startbekwaam tijdens de opleiding.

Aanstelling en inzetbaarheid

Specialisten voeren op dit moment al executieve taken uit bij de Politie op basis van het Tijdelijk kader. Deze medewerkers hebben een ATH-aanstelling en ontlenen hun (beperkte) bevoegdheid als opsporingsambtenaar aan het behalen van het BOA-examen²⁶. Hierbij geldt het principe 'niet bevoegd, tenzij de medewerker de BOA-aanwijzing heeft'. De (beperkte) bevoegdheid vormt hierbij een heldere juridische afbakening van de inzet van deze ambtenaren, waarbij onbevoegd handelen juridische gevolgen kan hebben. In de huidige situatie zijn er dus twee soorten aanstelling: een executieve aanstelling en een ATH-aanstelling.

Bij de situatie met de gewijzigde aanstellingsgronden komt hierin verandering. De Raad constateert dat een nieuw 'type' executieve aanstelling wordt gecreëerd, waarbij in de onderliggende documentatie in terminologie geen eenduidig onderscheid bestaat. De Raad pleit er daarom voor in KSP-verband de volgende begrippen te hanteren:

- 'executieve aanstelling met generieke inzet', die van toepassing is op de bestaande basiskwalificatie
- 'executieve aanstelling met specifieke inzet', die van toepassing is op de te ontwikkelen kwalificaties voor specifieke inzet.

De afbakening van de inzet vloeit hierbij niet voort uit de bevoegdheid, want de specifiek inzetbare ambtenaar heeft immers een algemene opsporingsbevoegdheid. Het verschil is te vinden in de bekwaamheid, wat zich in juridische termen wellicht een minder 'harde' begrenzing vormt dan een bevoegdheid. De Raad vraagt zich af hoe dit onderscheid in de soms dynamische beroepspraktijk uitpakt; medewerkers zijn wel algemeen bevoegd, maar niet algemeen bekwaam.

4. Vorming

Een belangrijk aspect van de voorbereiding op het werken als executief politieambtenaar is vorming. De Raad beschouwt het begrip vorming in KSP-context als volgt:

Politiële vorming heeft enerzijds betrekking op het verwerven van een beroepshouding: hieronder valt het inzetten van bevoegdheden, het besef van de maatschappelijke en rechtsstatelijke reikwijdte van deze bevoegdheden, het afwegen van het al dan niet inzetten van deze bevoegdheden en het afleggen van verantwoording. Het onderkennen van vakmatige en persoonlijke dilemma's speelt hier ook een rol²⁷. Tegelijkertijd maakt de politieambtenaar ook deel uit van een team en een grotere professional community en is socialisatie binnen het team van groot belang.

Terwijl de beoogde medewerkers al over ruime expertise beschikken in hun 'eigen' vak, is het van belang dat zij ook worden voorbereid op het inzetten van deze expertise in *teams* bij de Politie en op samenwerking met politieambtenaren met uiteenlopende achtergronden en inzetbaarheid (zowel specifiek als generiek). Ook dit aspect dient bij vorming naar voren te komen.

²⁶ Bron: Besluit tot het vaststellen van een tijdelijk kader voor aanstelling in een executieve functie zonder initiële opleiding. Politie, 28 september 2016

²⁷ Deze aspecten maken deel uit van de al bestaande kwalificatie AOPV.

Bijlage 2: De kwalificatie AOPV

1. Inleiding

In de documentatie bij de adviesaanvraag wordt voor de gedachtebepaling omtrent de nieuw te ontwikkelen kwalificatie de huidige AOPV-kwalificatie (hierna: AOPV) als vertrekpunt geformuleerd. Om die reden schetsen we hoe de huidige AOPV is ontstaan en wat de voornaamste karakteristieken van deze kwalificatie zijn.

De AOPV is in 2014 tot stand gekomen en vastgesteld door de Minister van Veiligheid en Justitie. Indertijd waren de volgende noties aanleiding voor de ontwikkeling van de AOPV. Ten eerste wilden betrokken partijen vrijwillig ambtenaren van de Politie en zij-instromers op een passende wijze toerusten op hun taken. Ten tweede bleek het noodzakelijk om juridische kennis en vaardigheden in de basiskwalificaties verder aan te scherpen. Tot slot bestond de wens om te stoppen met het aanstellen van personeel op basis van een aanwijzing als BOA.

Voor zover bij de Raad bekend, ligt er geen beroepsprofiel of andere behoeftestelling van de Politie aan de AOPV ten grondslag. De examenvereisten van de AOPV zijn gereconstrueerd vanuit al langer bestaande (basis)politieopleidingen. Een kerngroep, bestaande uit vertegenwoordigers van de Politie, Politieacademie en het secretariaat van de Politieonderwijsraad heeft de AOPV stapsgewijs uitgewerkt. Bij het ontwikkelen van de examenvereisten zijn gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van de vakorganisaties, Openbaar Ministerie, Politieacademie en Politie. Belanghebbenden bij het politieonderwijs hebben de voorstellen besproken en getoetst in de commissie KSP en de Raad.

2. Thema's binnen de AOPV

De AOPV is bedoeld als 'grootste gemene deler' van het politieonderwijs: wat zijn de minimaal vereiste bekwaamheden om bij de Politie in de LFNP-kolom Uitvoering te kunnen werken, ongeacht werkterrein, functie of kwalificatieniveau? Hiertoe komen op hoofdlijnen de volgende thema's in de AOPV aan bod.

- Democratie, Rechtsstaat en de Politiefunctie ('de politie staat niet op zichzelf'); dit gaat in op de hoofdlijnen van het Nederlands recht, uitvoerende overheidsorganen binnen handhaving, opsporing en hulpverlening en de rechten, plichten en verantwoordelijkheden van politieambtenaren.
- Nederlandse Politie ('dit is de politie'); dit betreft de taken en bevoegdheden van de Politie.
- Politiewerk ('dit doet de politie'); dit betreft actuele vraagstukken voor de Politie en onder meer de toepassing van systemen, procedures en formats.
- Algemene Politiële Beroepsvorming ('weten en geweten van de politie'); dit gaat nader in op kernwaarden van de Politie, het afleggen van verantwoording en de beroepscode Politie.

3. Bevoegdheden en bekwaamheden bij de AOPV

Om de context verder aan te vullen schetsen we in tabel 2 hoe bevoegdheden en bekwaamheden tot stand komen bij de AOPV. Ter onderscheid hebben we dit ook opgenomen hoe dit binnen de huidige aanstellingsgronden is vormgegeven voor de basiskwalificatie.

		AOPV, met eventuele functiegerichte modules	Basiskwalificatie, zoals nu opgenomen in de KSP
Bevoegdheid	Welke bevoegdheid	Beperkte opsporingsbevoegdheid, alleen voor zover nodig voor uitoefening van de functie	Bevoegd om alle politietaken uit te voeren ²⁸ . Beschikt over bijbehorende politiebevoegdheden, waaronder de algemene opsporingsbevoegdheid
	Bevoegdheid ontleend aan	BOA-status	Aanstelling als executieve politieambtenaar
	Wanneer bevoegd	Na het behalen van het BOA-examen en verkrijgen van BOA-aanwijzing via Justis Hercertificering is verplicht na 5 jaar.	Na beëdiging bij aanstelling (meteen bij na start opleiding als aspirant, behalve tijdens het theoretische deel van de opleiding). Er is geen sprake van hercertificering voor de basisbevoegdheden.
Bekwaamheid na behalen kwalificatie(s)		- BOA basisbekwaamheid - Startbekwaam voor een specifiek vakgebied, waar nodig na afronden aanvullende functiegerichte module	Startbekwaam voor de volledige politietaak
Aanstelling		ATH (+ BOA)	Executief, generiek inzetbaar
Inzetbaarheid		Als BOA inzetbaar in een functie/vakgebied	Generiek inzetbaar voor de politietaak
Overige aspecten			
Kenmerken opleiding aan PA	Rechtspositie tijdens opleiding	ATH ambtenaar	Aspirant (executief politieambtenaar, behalve tijdens theoretisch deel opleiding)
	Soort getuigschrift	- BOA-getuigschrift (met 'civiel effect' binnen en buiten de politie) - Certificaat AOPV	Diploma dat overeenkomt met een niveau als in de WEB of WHW
Aanstellings-eisen		Eisen zoals gesteld in het Tijdelijk Kader, zoals beschikken over de vereiste competenties, opleidingen, eventuele specifieke kennis en vaardigheden.	Voldoen aan alle eisen uit het Barp en Regeling aanstellingseisen politie 2002

Tabel1. Bevoegdheid en bekwaamheid bij AOPV (met BOA-status en ATH-aanstelling en bij kwalificaties voor generieke inzet.

²⁸ Handhaven van openbare orde, strafrechtelijke handhaving, hulpverlening en taken ten dienste van justitie.

De AOPV en de basiskwalificatie kennen een aantal verschillen waar het bevoegd- en bekwaamheden betreft. Bij de AOPV is sprake van een beperkte opsporingsbevoegdheid die extern wordt behaald en gecertificeerd. Ook hebben deze ambtenaren niet de executieve status en zijn deze medewerkers specifiek inzetbaar op een vakgebied of functie ten behoeve van de politietaak, op sommige vakgebieden na een aanvullende functiegerichte module. Bij de basiskwalificaties is sprake van algemene opsporingsbevoegdheid, generieke inzetbaarheid en een executieve status.

4. AOPV en samenhang in de KSP

De Raad hecht eraan te vermelden dat de verhouding tussen de AOPV en de (brede) basispolitiekwalificaties bij de totstandkoming van de AOPV in veel gevallen impliciet is gelaten. Onderstaande beschrijving valt af te leiden uit de documentatie rondom de AOPV en een analyse van de bestaande kwalificatiedossiers.

De AOPV is als deeldiploma opgenomen in alle kwalificatiedossiers van niveau 2 t/m niveau 6 (modaliteit 1) in de beroepskolommen Politieambtenaar/vrouw en Politiechef. De kwalificatie is voornamelijk gericht op kennis en vorming, en minder op 'handelen' in de beroepspraktijk. Daarmee lijkt het geen beroepskwalificatie in brede zin te zijn, omdat bij een dergelijke kwalificatie ook vaak vaardigheidseisen komen kijken. Daar waar de basiskwalificaties voor Politieambtenaar/vrouw en Politiechef een brede focus kennen en een theoretische en praktische voorbereiding bevatten op het uitoefenen van de brede politietaak, betreft de AOPV voornamelijk de theoretische bekwaamheden voor 'werken bij de Politie in het domein Uitvoering', ongeacht niveau, werkterrein of functie. De AOPV vormt daarmee een overwegend theoretisch denkkader voor werken bij de politie en niet zozeer een basiskwalificatie in brede zin.

De AOPV is gericht op zij-instromers en een beperkte inzetbaarheid als opsporingsambtenaar, die via de BOA-aanwijzing wordt verkregen. Het valt daarom op dat de AOPV als deeldiploma is opgenomen in alle basiskwalificaties op niveau 2 t/m niveau 6, terwijl die zijn gericht op generieke inzetbaarheid als algemeen bevoegd politieambtenaar.

Het onderscheid tussen (enerzijds) de AOPV en anderzijds de brede basiskwalificaties Allround politiemedewerker en Bachelor Politiekunde lijkt niet duidelijk vormgegeven. Gezien de aanleiding voor het ontwikkelen van de AOPV leek minder behoefte te bestaan om dit onderscheid expliciet te benoemen.