

Winteradvies 2018

Aan de minister van Justitie en Veiligheid

Politieonderwijsraad, 15 december 2018



De Politieonderwijsraad is een adviesorgaan waarvan de positie en taken bij wet zijn geregeld. De Raad adviseert de minister van Justitie en Veiligheid met betrekking tot het Nederlandse politieonderwijs en de Strategische Onderzoeksagenda voor de Politie.

De Politieonderwijsraad fungeert daarnaast als een overleg- en afstemmingsorgaan tussen direct en indirecte betrokkenen bij het Nederlandse politieonderwijs. De aandacht in de Politieonderwijsraad gaat in het bijzonder uit naar de relatie tussen de kenmerken en ontwikkelingen van de politiepraktijk, de (politie)arbeidsmarkt en het politieonderwijs, alsmede het wetenschappelijk onderzoek dat daar betrekking op heeft. Daarbij heeft de relatie met het reguliere beroepsonderwijs en het hoger onderwijs steeds de aandacht, evenals de internationale dimensie.

De samenstelling van de Politieonderwijsraad en de commissies KSP, Onderwijs en Kennis & Onderzoek staat vermeld op de website.

Adres:

Mauritskade 37
2514 HE Den Haag

Postadres:

Postbus 25842
2502 HV Den Haag
Telefoon 088 1699080

www.politieonderwijsraad.nl

© Politieonderwijsraad 2018

Advies

Aan de minister van Justitie en Veiligheid,

Hierbij biedt de Politieonderwijsraad u het Winteradvies 2018 aan.

Inleiding

De Raad stelt tweemaal per jaar een integraal advies op over het politieonderwijs¹. In dit Winteradvies informeert de Raad u over de voortgang met betrekking tot de kwalificatiestructuur en een aantal onderwerpen dat daaraan gerelateerd is. Op een aantal punten heeft de Raad hieraan adviezen verbonden. Deze staan hieronder vermeld en sluiten aan op het Zomeradvies 2018 en uw beleidsreactie hierop van 19 juli 2018 (kenmerk 231055).

De afgelopen maanden heeft de Raad u enkele afzonderlijke adviezen aangeboden. Dit betreft de volgende thema's:

- Werkend leren
- Een beoordelingskader voor samenwerking met het regulier onderwijs
- Kwalificaties voor executieve politieambtenaren met specifieke inzet
- De evaluatie van de kwalificatiestructuur.

Hiermee voldoet de Raad aan uw verzoek om u te informeren over actuele thema's in het politieonderwijs, zoals dit is verwoord in uw beleidsreactie op het Zomeradvies. Voor de overige thema's beschrijft dit Winteradvies de stand van zaken.

1. Actualisatie kwalificatiedossier: Master Tactisch Leidinggeven

In het Voorjaarsadvies 2016 heeft de Politieonderwijsraad geadviseerd over een monitor- en onderhoudsagenda van kwalificatiedossiers. Volgens deze agenda zou in het Najaarsadvies 2017 worden bericht over de actualisatie van het kwalificatiedossier Master tactisch leidinggeven. Dit is verschoven naar dit Winteradvies.

Het kwalificatiedossier is op hoofdlijnen geactualiseerd ('light-actualisatie'), waarbij voornamelijk enkele technische wijzigingen zijn doorgevoerd in het kwalificatiedossier.

1. De Raad biedt u hierbij het geactualiseerde kwalificatiedossier Master Tactisch leidinggeven aan en adviseert u om dit vast te stellen.

Toelichting op het advies

In 2017 is de Politie begonnen met de inhoudelijke herijking van de beroepsprofielen, die gedateerd zijn. Deze beroepsprofielen vormen de basis voor de kwalificatiedossiers in de KSP. Naar verwachting rondt de Politie deze herijking eind 2018 af.

Gezien de ontwikkelingen in de beroepspraktijk voorziet de Politie dat deze herijking leidt tot inhoudelijke wijzigingen van de bestaande beroepsprofielen, wat zal doorwerken in de kwalificatiedossiers. Een grondige inhoudelijke actualisatie van kwalificatiedossiers zal na afloop van de herijking plaatsvinden. Daarom heeft de Raad besloten om het genoemde kwalificatiedossier op hoofdlijnen te actualiseren. Dit betekent onder meer dat actuele ontwikkelingen in de onderwijs- en beroepspraktijk zijn gemonitord en waar nodig vastgelegd als ontwikkelpunt voor een grondige inhoudelijke herziening.

De examenvereisten bleken voldoende actueel en zijn onveranderd gebleven. De certificaten van bij- en nascholing en de bijbehorende examenvereisten zijn verwijderd uit het dossier. Ook zijn de ontwikkelpunten in deel D van het kwalificatiedossier geactualiseerd.

¹ Tot en met 2017 vond dit plaats aan de hand van een Voorjaars- en Najaarsadvies. Met ingang van 2018 is deze cyclus verschoven naar een Zomer- en Winteradvies.

In deel D van het kwalificatiedossier is daarnaast een onderdeel 'Historie' opgenomen, waarin overzichtelijk is beschreven welke onderdelen van het kwalificatiedossier zijn gewijzigd en wat deze wijzigingen inhouden. De inbreng van het werkveld is geborgd via het netwerk van experts van de betreffende opleiding aan de Politieacademie.

De wijzigingsvoorstellen zijn besproken met vertegenwoordigers vanuit het politieonderwijs binnen de commissie KSP en ter advisering aan de Raad voorgelegd. De Raad heeft vervolgens het geactualiseerde kwalificatiedossier positief beoordeeld en adviseert de minister van Justitie en Veiligheid om het gewijzigde kwalificatiedossier vast te stellen.

2. Ontwikkeling nieuw kwalificatiedossier: Politiedeskonder specificieke inzet

Met de wijziging van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) per 1 juli 2018 is een nieuwe aanstellingsgrond voor executieve politieambtenaren van kracht geworden. Deze medewerkers zijn volledig bevoegd executief politieambtenaren en worden ingezet op een specifiek gedeelte van de politietaak.

Op verzoek van de Minister van J&V heeft de Raad in oktober 2018 op hoofdlijnen geadviseerd over de benodigde kwalificaties voor deze medewerkers. In lijn met dit advies heeft de Politieacademie het kwalificatiedossier Politiedeskonder specificieke inzet ontwikkeld, dat is gericht op deze doelgroepen.

2. De Raad biedt u hierbij het nieuw ontwikkelde kwalificatiedossier Politiedeskonder specificieke inzet aan en adviseert u om dit vast te stellen.

Toelichting op het advies

De Politieacademie heeft het kwalificatiedossier Politiedeskonder specificieke inzet in de nazomer van 2018 ontwikkeld. Een beroepsprofiel was niet beschikbaar. Belangrijke bronnen voor dit kwalificatiedossier waren het Startdocument van de Politie en het Raadsadvies *Kwalificaties voor politieambtenaren met specificieke inzet*. Op basis van deze informatie, aangevuld met onder andere relevante functiebeschrijvingen en bestaande kwalificaties heeft de Politieacademie een typering van het beroep opgesteld en deze getoetst bij inhoudelijk deskundigen. In deze typering staat beschreven welke taken en activiteiten deze medewerkers uitvoeren en hoe de grenzen van hun inzetbaarheid zijn afgebakend.

Het kwalificatieprofiel en de examenvereisten, die zijn opgenomen in het kwalificatiedossier, zijn hierop gebaseerd. De bestaande examenvereisten van de AOPV vormden een belangrijk vertrekpunt, die vervolgens zijn aangevuld met het thema 'bevoegdheden'. Doordat de toepassing van de bevoegdheden verschilt per vakgebied en de betreffende politiedeskonder bepaalde bevoegdheden niet zelfstandig zullen uitvoeren, is de rode draad voor dit thema de samenwerking tussen specifiek inzetbare en generiek inzetbare politieambtenaren.

In onderwijs is er vaak sprake van een spanningsveld tussen de bedoeling van het onderwijs, waarbij wordt uitgegaan van een 'ideale' situatie in de beroepspraktijk, en de daadwerkelijke uitvoering in de beroepspraktijk. Ook bij het ontwikkelen van dit kwalificatiedossier was dit spanningsveld aan de orde, waarbij de Politieacademie is uitgegaan van de bedoeling van het onderwijs.

3. Advisering examenvereisten

De verantwoording van kwalificaties in het politieonderwijs is geordend aan de hand van modaliteiten (1, 2 of 3). Bij kwalificaties in modaliteit 1 wordt de minister via een kwalificatiedossier geïnformeerd over de inhoud van een kwalificatie. Dit is de meest uitgebreide vorm van verantwoording.

Bij modaliteit 2 wordt de inhoud via examenvereisten inzichtelijk gemaakt. Bij deze kwalificaties kan er sprake van zijn wettelijke bevoegdheden en vereisten, of een hercertificering hiervan. Ook kan een certificeringseis vanuit het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie aan de orde zijn. Tot slot kan er sprake zijn van 'gevoelige aspecten', zoals inbreuk op grondrechten of de inzet van geweldsmiddelen². Bij kwalificaties van modaliteit 3 vindt de lichtste vorm van verantwoording plaats.

² Een opsomming van 'gevoelige aspecten' is te vinden in het Najaarsadvies 2015.

Enige tijd geleden is bij het monitoren van de kwalificatiestructuur gebleken dat nog niet voor alle kwalificaties die onder modaliteit 2 vallen, examenvereisten beschikbaar zijn. De Politieacademie heeft de (door)ontwikkeling van examenvereisten ter hand heeft genomen, in afstemming met het werkveld.

De Raad heeft de afgelopen maanden over examenvereisten voor een aantal van deze kwalificaties geadviseerd. Dit betreft de volgende kwalificaties:

Naam kwalificatie	Modaliteit	Nieuw ontwikkeld of actualisatie	Datum advisering Raad
Generalist operationeel centrum	2	Actualisatie	28 september 2018
Opsporing mensenhandel en migratiecriminaliteit	2	Nieuw ontwikkeld	28 september 2018
AVIM Hulpofficier van Justitie	2	Nieuw ontwikkeld	28 september 2018
AVIM Aangewezen ambtenaar	2	Nieuw ontwikkeld	28 september 2018
Officier van Dienst – Politie	2	Nieuw ontwikkeld	30 november 2018
Uitlezen van communicatiemiddelen	2	Nieuw ontwikkeld	30 november 2018
Specifieke inzet - financieel	2	Nieuw ontwikkeld	30 november 2018
Specifieke inzet - digitaal	2	Nieuw ontwikkeld	30 november 2018

- De Raad biedt u bovenstaande examenvereisten voor kwalificaties in modaliteit 2 aan en adviseert u om deze vast te stellen.

3. Stand van zaken en voortgang

Zoals vermeld in paragraaf 1, heeft de Raad recentelijk over vier thema's afzonderlijk advies uitgebracht. Daarnaast heeft de Raad zich in de afgelopen maanden over een aantal andere thema's gebogen. Deze paragraaf bevat een beschrijving van de stand van zaken van deze thema's.

Onderzoek heimelijke opleidingen bij de Politieacademie

Zoals bekend omvat het politieonderwijs opleidingen en kwalificaties die *niet* in de kwalificatiestructuur zijn opgenomen omdat de titel, inhoud en beoordelingscriteria afgeschermd zijn en slechts toegankelijk voor een beperkt aantal functionarissen dat de AIVD A-screening met goed gevolg heeft doorlopen. Omdat het van belang is dat ook voor deze categorie de overgedragen kennis en kunde gewaarborgd en verantwoord worden, is in het Zomeradvies 2018 een afzonderlijke procedure voorgesteld.

Inmiddels heeft de minister in zijn beleidsreactie op het Zomeradvies 2018 deze procedure vastgesteld. Dit betekent dat, zoals eerder afgesproken, een begin is gemaakt met activiteiten rondom het toetsen van deze opleidingen op de beschikbaarheid van een aantal eerder vastgestelde criteria. Het betreft onder andere doelgroep, vooropleidingseisen, te ontwikkelen bekwaamheden, beoogd resultaat, examinering, beoordelingscriteria. Ook kunnen vragen worden gesteld over de dekking van de examens en de aanduiding als modaliteit 2 of 3 in verband met de mate van verantwoording.

Momenteel bereidt de Politieacademie een actueel overzicht van afgeschermd (heimelijke) opleidingen en kwalificaties voor. Vervolgens kan het secretariaat de daadwerkelijke toetsing naar verwachting eind 2018 starten.

Advisering over heimelijke kwalificaties

De Politieacademie verwacht in februari 2019 de eerste examenvereisten voor heimelijke kwalificaties te kunnen voorleggen aan de 'alternatieve commissie KSP'. Het secretariaat zal tijdig zorg dragen voor de samenstelling van deze commissie, waarin verschillende partijen vertegenwoordigd zijn. Advisering door deze commissie zal plaatsvinden volgens de procedure die hiervoor in het Zomeradvies 2018 is voorgesteld. Na advisering door deze commissie zal de Raad de examenvereisten op een passende wijze ter vaststelling aanbieden aan de Minister van J&V.

Verkenning samenwerking regulier onderwijs

In de beleidsreactie op het Raadsadvies *Ontwikkelrichtingen voor het toekomstig politieonderwijs* (2016) formuleerde de minister van J&V twee adviesvragen over de samenwerking tussen de Politieacademie en Politie met het regulier onderwijs³.

De eerste adviesvraag betrof het formuleren van criteria voor de toetsing van de aansluiting van het politieonderwijs op het regulier onderwijs. Als antwoord hierop stelde de Raad op 28 september 2018 de notitie *Samenwerking met het regulier onderwijs: een handreiking* vast.

Met de toepassing van de in deze handreiking genoemde criteria en kritische succesfactoren wordt in de komende periode het tweede deel van de adviesvraag beantwoord. Dit betekent dat een verkenning plaatsvindt naar reguliere opleidingen die van waarde kunnen zijn voor een goede aansluiting op het politieonderwijs en op de in- en uitstroombehoefte van de Politie binnen de verschillende domeinen van vakmanschap.

Om deze adviesvraag te operationaliseren en verder uit te kunnen werken vindt momenteel een aantal activiteiten plaats. Zo inventariseert de Politieacademie welke samenwerkingsactiviteiten er tussen het regulier onderwijs en de Politieacademie al plaatsvinden. De Politie zal een dergelijke inventarisatie ook uitvoeren, met het oog op mogelijke eventuele samenwerkingsafspraken die door de eenheden buiten de scope van de Politieacademie plaatsvinden.

³ Brief van 5 juli 2017, kenmerk 2099660

3 - Stand van zaken en voortgang

Met de resultaten van deze inventarisaties wordt in overleg en samenwerking met onder andere de Politieacademie en Politie bekeken voor welk vraagstuk samenwerking met het regulier onderwijs een mogelijke oplossing is. Vervolgens vindt een verdere concrete uitwerking plaats door een hiervoor in te richten werkgroep.

De beantwoording van het tweede deel van de adviesvraag is tevens een toets van de praktische bruikbaarheid van de handreiking. Mogelijk geeft dit aanleiding tot aanpassingen.

Digitalisering van het politieonderwijs

De minister van Justitie en Veiligheid heeft de Raad verzocht⁴ te adviseren over digitalisering op twee vlakken, te weten:

- a. de effecten van digitalisering voor de vorm waarin (politie)onderwijs wordt gegeven, en;
- b. de manier waarop digitalisering in het Politieonderwijs verder vormgegeven kan worden, en de mate waarin dat bijdraagt aan digitale ontwikkelingen en innovaties in het politievak kan worden.

De Raad heeft het adviesverzoek van de minister op 17 november 2017 besproken en daarbij besloten het adviesverzoek als twee afzonderlijke delen te behandelen, via een advies over deel a en een advies over deel b. De Raad geeft prioriteit aan het uitwerken van het adviestraject voor deel b.

In dit Winteradvies beschrijft de Raad de stand van zaken van deel B van de adviesaanvraag.

Werkgroep digitalisering (en innovatie) in het politievak

Voor dit adviestraject richt de Raad een tijdelijke werkgroep in die rechtstreeks in verbinding staat met de Raad, bestaande uit vertegenwoordigers en experts van belanghebbende partijen. De Raad kiest voor deze werkwijze aangezien het thema digitalisering tussen de taakstelling van de huidige commissies van de Raad in ligt. De werkgroep wordt ingericht om het proces van het voorbereiden van expertmeetings vorm te geven. De leden van de werkgroep hebben bij voorkeur zicht op het thema digitalisering vanuit strategisch- en tactisch niveau en staan in verbinding met relevante experts binnen en buiten de eigen organisatie. De heer Fokke Aukema, hoofd staf van de Politieacademie, is voorzitter van deze werkgroep.

Expertmeeting(s)

De Raad heeft op 20 april 2018 besloten één of meer expertmeeting(s) te organiseren om scherpte te krijgen in het vraagstuk. Ter voorbereiding van deze expertmeeting(s), om enerzijds verschillende invalshoeken te verkrijgen en anderzijds om tot een afbakening te komen, heeft het secretariaat van de Raad in het najaar 2018 gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van het OM, de Politie en de Politieacademie. Een gesprek met een vertegenwoordiger vanuit het Openbaar bestuur volgt nog.

Het idee is dat tijdens de expertmeeting(s) ruwweg ingezoomd zal worden op de volgende vraagstukken:

- welke thema's rond digitalisering en innovatie zijn urgent voor de politie en vragen om een interventie op het gebied van opleiding en training?;
- om welke doelgroep(en) gaat het hierbij?;
- welk hiaat op het gebied van kennis, vaardigheden en houdingen is er bij deze doelgroep(en)?;
- hoe en waar worden deze competenties momenteel verworven (binnen de Politie, politieonderwijs of extern)?;
- hoe en waar kunnen de "ontbrekende" competenties verworven worden binnen het politieonderwijs?;
- hoe kan de Politie zorgen dat deze kennis, vaardigheden en houding binnen de organisatie up-to-date blijven?;
- welke randvoorwaardelijke faciliteiten en middelen zijn daarvoor nodig binnen de Politie?;
- welke randvoorwaardelijke faciliteiten en middelen zijn nodig binnen de Politieacademie om een rol van betekenis te kunnen spelen bij het vraagstuk van digitalisering en innovatie?;
- welke andere opleidingen kunnen een bijdrage leveren, en welke samenwerking is mogelijk?

⁴ Zie de beleidsreactie (2099660) op het adviesrapport "Ontwikkelrichtingen voor toekomstig politieonderwijs".

Startnotitie

Parallel aan de voorbereiding van de expertmeetings werkt het secretariaat van de Raad aan een startnotitie waarin een eerste aanzet gedaan wordt de problematiek rond digitalisering van het politievak, en de mate waarin het politieonderwijs een bijdrage kan leveren aan digitale ontwikkelingen en innovaties, te beschrijven. De insteek van de startnotitie is de maatschappelijke impact van huidige en toekomstige digitalisering en informatisering van en op het politievak te duiden en de mogelijke taak en rol van het onderwijs te beschrijven. Er zal daarbij een verbinding gelegd worden tussen enerzijds de digitale geletterdheid en informatievaardigheden van (toekomstige) politiemedewerkers in de basis, en anderzijds de toenemende behoefte aan specialistische kennis en kunde binnen de politieorganisatie op het gebied van cybercrime, (legal) hacking, big data, IoT, (mobiele)netwerken, block chain etc. en de rechtsstatelijke aspecten hieromtrent. Daarnaast zal de startnotitie inzoomen op de rol van leiderschap en leidinggevenden bij digitalisering en innovatie.

Planning

Het adviestraject is in september 2018 van start gegaan. De volgende planning is gemaakt:

- januari - maart 2019: expertmeeting(s);
- 21 maart 2019: eerste bespreking van de uitkomsten expertmeetings en het conceptadvies in de Raad;
- 6 juni 2019: bespreking definitief advies in de Raad en aansluitend advisering aan de minister van J&V.

Adviesaanvraag Integraliteit van het politieberoep versus het aantrekken van specialisten

In de beleidsreactie op het Raadsadvies *Ontwikkelrichtingen voor het politieonderwijs (2017)* heeft de minister van J&V aan de Raad advies gevraagd over de mogelijke spanning tussen de integraliteit van het politieberoep versus het aantrekken van specialisten door de Politie. Een aandachtspunt hierbij was hoe dit in andere beroepen is vormgegeven. Vanwege het forse aantal adviesaanvragen heeft de Raad in 2017 en 2018 prioriteit gegeven aan andere adviestrajecten.

In oktober 2018 heeft de Raad het advies *Kwalificaties voor executieve politieambtenaren met specifieke inzet* aangeboden aan de Minister. In het advies gaat de Raad uitgebreid in op de kwalificaties die nodig zijn voor specifiek inzetbare politieambtenaren, die vaak al specialistische kennis buiten de Politie hebben verworven. Hiermee beschouwt de Raad bovenstaande adviesvraag grotendeels als afgehandeld. Als de adviesvraag nog om nadere uitwerking vraagt, verneemt de Raad dit graag van de minister.

Strategische Onderzoeksagenda voor de Politie 2019 – 2022

De afgelopen vier jaar is ervaring opgedaan met een Strategische Onderzoeksagenda voor de Politie. Deze Onderzoeksagenda is door de Politieacademie samengesteld op basis van met name de onderzoeksbehoefte van de politie zelf, maar ook van veiligheidspartners en wetenschap. De Strategische Onderzoeksagenda is na advies van de Raad door de Minister van Veiligheid en Justitie op 1 mei 2015 vastgesteld en geeft van 2015 tot 2019 sturing aan het onderzoek dat wordt gestart door zowel het Onderzoeksprogramma Politie en Wetenschap als de Politieacademie. Het doel ervan is beter aan te sluiten bij de behoefte van de politie en meer samenhang te brengen in onderzoek dat door de Politieacademie wordt uitgevoerd en extern door Politie en Wetenschap wordt geprogrammeerd. De Politie hecht aan deze samenhang in onderzoek en gebruikt daarom de Strategische Onderzoeksagenda ook als basis voor eigen onderzoek. Hierbij is sprake van wederkerigheid: de behoeftestelling van de politie vormt de basis voor de Strategische Onderzoeksagenda.

Aan de bouwstenen voor een nieuwe Strategische Onderzoeksagenda is de afgelopen maanden hard gewerkt door vijf commissies, die door de Politie worden benut om de behoefte aan kennis scherper te formuleren dan bij de eerste Strategische Onderzoeksagenda. Vertrekpunt hierbij is de vraag: wat voor politie willen wij zijn in 2025?

De contouren daarvan zijn zichtbaar in de voorgestelde bouwstenen van de nieuwe Strategische Onderzoeksagenda:

- Politie in verbinding met wijk-web-wereld
- Nieuwe veiligheidscoalities
- *State of the art* Technologie & Intelligence
- Actieve transparantie

3 - Stand van zaken en voortgang

- Gezonde wendbare organisatie
- Lerende organisatie

Deze, vooralsnog bewust abstract geformuleerde, bouwstenen zijn in oktober 2018 in een besloten bijeenkomst gepresenteerd aan en bediscussieerd met wetenschappers, politiemensen en docenten van de Politieacademie. De belangstelling ervoor was groot. In november 2018 heeft een presentatie- en discussiebijeenkomst met burgemeesters en het Openbaar Ministerie plaatsgevonden.

De uitkomsten van beide sessies worden verwerkt in het concept van de nieuwe Strategische Onderzoeksagenda voor de Politie 2019-2022, dat in december 2018 wordt besproken in de Commissie Kennis en Onderzoek van de Raad. Begin 2019 zal de Raad advies uitbrengen aan de minister van Justitie en Veiligheid.

Bijlagen

- 1 • Kwalificatiedossier Master Tactisch leidinggeven
- 2 • Kwalificatiedossier Politiedewerker specifieke inzet

Examenvereisten kwalificaties modaliteit 2

- 3 • Generalist operationeel centrum
- 4 • Opsporing mensenhandel en migratiecriminaliteit
- 5 • AVIM Hulpofficier van Justitie
- 6 • AVIM Aangewezen ambtenaar
- 7 • Officier van Dienst – Politie
- 8 • Uitlezen van communicatiemiddelen
- 9 • Specifieke inzet - financieel
- 10 • Specifieke inzet - digitaal

Kwalificatiedossier Politieonderwijs

Kwalificatiedossier	Master Tactisch Leidinggeven
Beroepskolom	Politieleider
Diploma's	<i>Executive Master of Tactical Policing</i> , NLQF 7 (60 C)
Deeldiploma	-
Certificaten na- en bijscholing	-
Status	Positief advies door Raad, nog niet vastgesteld door Minister van J&V
Datum advisering POR	30 november 2018
Datum vaststelling minister J&V	Volgt
Versie en versiedatum	2.0, november 2018

NLQF	Politie man /vrouw	Rechercheur	Politieleider
2	Assistent Politie medewerker		
3	Basis Politie medewerker		
4	en Allround Politie medewerker		
5	<i>Associate</i> Politiekunde	<i>Associate</i> Recherche kunde	<i>Associate</i> Operat ionele sturing
6	<i>Bachelor</i> Politiekunde hbo	<i>Bachelor</i> Recherche kunde hbo	
7	<i>Master Crisis and Public Order Management</i> (multidisciplinair, hbo) <i>Master</i> Politiekunde (wo)	<i>Master</i> Recherche kunde hbo	<i>Master</i> Tactisch leidinggeven (hbo) <i>Master</i> Strategisch leidinggeven (wo)

Inhoudsopgave

Inleiding

Deel A. Beroep en beroepsprofiel

A.1 Beroep

A.2 Beroepsprofiel

Deel B. Kwalificaties

B.1 Diploma *Executive Master of Tactical Policing* (EMTP)

B.2 Deeldiploma's (geen)

B.3 Certificaten van na- en bijscholing (geen)

Deel C. Examenvereisten

C.1 Examenvereisten diploma EMTP

C.2 Examenvereisten deeldiploma's (geen)

C.3 Examenvereisten certificaten van na- en bijscholing (geen)

Deel D. Verantwoording en Ontwikkelpunten

D.1 Verantwoording

D.2 Ontwikkelpunten

Begrippenlijst

Descriptoren NLQF 7

Inleiding

Het politieonderwijs leidt in grote lijnen op voor drie soorten beroepen, de Politieaanvrager, de Rechercheur en de Politieleider. Dit kwalificatiedossier (KD) betreft het politieberoep Politieleider. Dit beroep wordt uitgeoefend op meerdere kwalificatieniveaus. De kwalificatie waar het in dit dossier om gaat, bevindt zich op NLQF kwalificatieniveau 7 (hbo master).

In deel A wordt onder A.1 het politieberoep tactisch politieaanvrager beschreven. Onder A.2 wordt ingegaan op het beroepsprofiel, waarbij wordt aangesloten op het leiderschapsmodel dat de Nationale Politie hanteert en het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP).

In deel B is onder deel B.1 het diploma hbo Master Tactisch Leidinggeven (MTL) vermeld, in het Engels *Executive Master of Tactical Policing*, alsmede het bijbehorende kwalificatieprofiel. In deel B.2 zijn geen deeldiploma's vermeld. In deel B.3 zijn evenmin certificaten van bij- en nascholing opgenomen.

In deel C zijn de examenvereisten vermeld, in termen van kennis, vaardigheden en attitudes, onderscheiden naar mensgericht leiderschap, resultaatgericht leiderschap, omgevingsgericht leiderschap, organisatiegericht leiderschap, en onderzoek & innovatie. De formulering van examenvereisten is leerwegneutraal.

In deel D volgt de verantwoording van hetgeen is vermeld onder de delen A, B en C. Daarbij worden criteria van onderbouwing, navolgbaarheid, samenhang en doelmatigheid gehanteerd (deel D.1). In deel D.2 zijn ontwikkelpunten met betrekking tot dit KD vermeld.

De gehanteerde begrippen zijn toegelicht in bijlage 1 bij dit KD. In bijlage 2 staan de descriptorren van een niveau 7 kwalificatie vermeld.

Deel A. Beroep en beroepsprofiel

A.1 Beroep

Leidinggeven bij de politie onderscheidt zich van leidinggeven binnen een ander beroep doordat de context waarin leiding wordt gegeven altijd onderhevig is aan het gegeven dat de politie – in vredetijd – als enige organisatie geweld mag toepassen (het zogenaamde geweldsmonopolie) en inbreuk mag maken op grondrechten die de vrijheid van het individu inperken. Dat brengt verantwoordelijkheden met zich mee waardoor het leiderschap gelegitimeerd moet worden ten overstaan van de samenleving, formeel aan het bevoegd gezag, informeel aan de burgers die van de politie een bijdrage aan een veilige samenleving verwachten.

Zoals elk beroep heeft ook het politieberoep te maken met ontwikkelingen in de samenleving, zoals de toenemende globalisering, digitalisering en sociaal-culturele diversiteit – ontwikkelingen die (volgens *Schakelen in verantwoordelijkheid*, 2011) voor politieleiders veranderingen tot gevolg hebben, die zowel de aard als de afbakening van het politieel leidinggeven beïnvloeden, zoals het toenemende belang van horizontaal functionerende netwerken, informatietechnologieën en (nieuwe) sociale media. Daardoor heeft een politieleider niet alleen te maken met hiërarchische werkrelaties, maar ook met horizontale werkrelaties (intern en extern). De politieleider moet niet alleen territoriaal, maar ook functioneel en nodaal opereren en niet alleen het handelen volgens professionele standaarden en protocollen bevorderen, maar ook het improviserend vermogen van de medewerkers. Dit alles gericht op het effect dat het handelen heeft op de veiligheid in de samenleving.

De politieleider geeft niet alleen sturing aan het personeel, maar coördineert vooral ook het politiewerk en stelt het politievak centraal. In het *Realisatieplan Nationale Politie* (2012) wordt benadrukt dat de organisatiestructuur ook een cultuurverandering impliceert: “Het bereiken van de doelen van de Nationale Politie vereist het voortdurend aanpassen van de cultuur, het gangbare gedrag en de vorm van het leiderschap. Ook is duidelijk dat cultuur iets is van de gehele organisatie en dat voorbeeldgedrag een belangrijke katalysator is. Daarom zullen politieleiders op alle niveaus het goede voorbeeld moeten geven.”

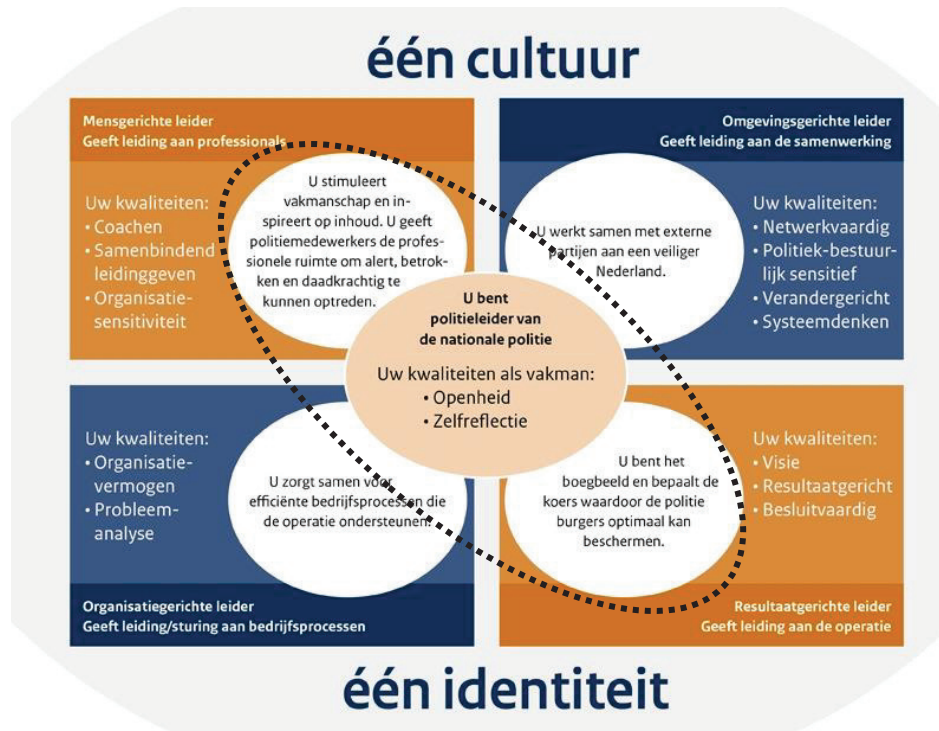
In dit geval gaat het om de tactisch politieleider van een ‘robuust team’. In termen van het LFNP opereert deze op het niveau van de teamchef B/C, een positie tussen strategisch leidinggevend en de organisatorische coördinatie van het uitvoerende politiewerk.

A.2 Beroepsprofiel

Een beroepsprofiel is ruimer dan een functieprofiel, omdat het een “klasse van functies afdekt” (*Schakelen*, 2011). Afgezien van het feit dat functiebenamingen kunnen veranderen (daarom wordt hierna soms gesproken van ‘naast hogere leidinggevende’), is dit onderscheid vooral van belang omdat in een beroepsprofiel de vereiste vakbekwaamheid voor een bepaald functieniveau wordt geadresseerd, terwijl het navolgende kwalificatieprofiel verwijst naar de te verwachten *start* bekwaamheid bij het afsluiten van een opleiding.

In een beroepsprofiel gaat het om verantwoordelijkheden en taken. De verantwoordelijkheden van een tactisch politieleider staan in het teken van het waardegedreven verbinden van mensen aan resultaten om zo bij te dragen aan een effectieve en efficiënte organisatie en uitvoering van het politiewerk en aan legitimering van het politieoptreden in de samenleving.

De bij deze verantwoordelijkheden horende taken worden uitgeoefend in een complexe en veranderlijke omgeving van handhaving, opsporing en aansturen van het politiewerk. Deze leidinggevende beroepstaken passen bij het leiderschapsmodel dat de Nationale Politie hanteert. Dit model is hieronder weergegeven.



Bron: *Traject Operationeel Leiderschap Nationale Politie. Eindrapportage Deel I.*

Het leiderschapsmodel is gebaseerd op het concurrerende waardenmodel van Quinn. Alle kwadranten van het model zijn in principe van een even groot belang. De Nationale Politie legt de nadruk op de verbinding van linksboven naar rechtsonder (stippellijn). Hiermee wordt gefocust op de verbinding tussen politieprofessionals en de bescherming van burgers. Dat neemt niet weg, dat de andere twee kwadranten nog steeds van belang zijn.

De 'verbindende politieleider' moet de vier invalshoeken in balans brengen en houden. Een politieleider kan de eigen leiderschapskwaliteiten op waarde schatten, durft de persoonlijk zwakke kanten te erkennen en daarvoor aanvullende leiderschapskwaliteiten te organiseren. De politieleider kan in functie van de organisatiedoelstellingen reflecteren op het eigen handelen: is het koersvast, transparant, voorspelbaar? De politieleider is daarop aanspreekbaar, organiseert tegenspraak en laat zo zien, dat hij/zij als lerende politieleider bijdraagt aan een lerende organisatie. Zowel ten aanzien van het leiderschap als het gedrag van medewerkers zijn de kernwaarden "integer, betrouwbaar, moedig en verbindend" leidend voor een gedeelde beroepsidentiteit.

De beroepstaken van de tactisch politieleider zijn geordend naar de vier invalshoeken. Ze worden hierna beschreven in een volgorde die het leggen van de "waardegedreven verbinding van mensen en resultaten" vergemakkelijkt (de accentuering van Quinn's model door de Nationale Politie).

Beroepstaken

Het betreft de volgende beroepstaken van de vakbekwame tactisch politieleider en de daarvoor benodigde intellectuele en operationele bagage.

I. Mensgericht politieleiderschap

Leiding geven aan een team medewerkers vraagt – in afstemming op de *span of control* – om zorg voor het personeel en de professionele ontwikkeling van medewerkers, wat onder meer blijkt uit het begeleiden van cultuurveranderingen, het faciliteren van de dagelijkse inzet en het bieden van een veilige werkomgeving (steunen naar 'boven' en naar 'buiten'), waardoor medewerkers elkaar ook durven aan te spreken op ongewenst gedrag. Dat vraagt om een open cultuur. Voor het stelselmatig (laten) houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken is kennis van het van toepassing zijnde arbeidsrecht noodzakelijk (Barp, Bbp, Brvvp).

In persoonlijk opzicht is de tactisch politieleider een motiverende en inspirerende kracht die de medewerkers zowel coacht als hun verwachtingen managet. Voor zowel goed leidinggeven als de persoonlijke ontwikkeling is van belang dat de politieleider niet alleen het vak kent en de eigen

professionele ruimte benut, maar ook kritisch gebruik maakt van de adviezen van medewerkers, daarbij uitstralend dat hij/zij weet wat mensen in de frontlijn bezighoudt en nodig hebben. De politieleider zorgt voor een hecht team en de nodige faciliteiten en stemt het werkplan af met de naast hogere leidinggevende, met specialisten en externe stakeholders. Bij het monitoren van de dagelijkse inzet van medewerkers weet de tactisch politieleider gebruik te maken van de multidisciplinaire samenstelling en de diversiteit van een team (in allerlei opzicht).

De tactisch politieleider vermijdt wegstappen van problematische situaties (non-interventie), bestrijdt een ongewenste groeps cultuur en tolereert geen normafwijkend gedrag. Voor al deze kwaliteiten is kennis van principes uit *human talent development* van belang, naast kennis van principes uit de sociale psychologie, de werking van groepsdynamica en het bezigen van een gezamenlijke 'taal' (eenheid van taal).

II. Resultaatgericht politieleiderschap

Het gaat om het dragen van resultaat- en budgetverantwoordelijkheid voor het behalen van de door de samen met de naast hogere leidinggevende vastgestelde resultaatdoelen in de uitvoeringspraktijk, zoals beoogd in het werkplan voor een team. Dat vraagt om een meervoudig perspectief en om deductief vermogen, d.w.z. het vertalen van grotere verbanden naar intern samenhangende vraagstukken, van doelen naar beoogde resultaten en van teamdoelstellingen naar individuele bijdragen. Kortom, om het bepalen en uitzetten van de koers, het maken van keuzes en stellen van prioriteiten ten aanzien van doelstellingen, tactieken en lange termijn oplossingen. Daarvoor is nodig dat de tactisch politieleider op de hoogte is van organisatiepsychologische aspecten die hierbij een rol (kunnen) spelen en van de dynamiek van besluitvormingsprocessen: hoe kunnen uitkomsten daarvan beïnvloed worden?

De tactisch politieleider is in staat om complexe vraagstukken doelgericht aan te pakken, waarbij de gekozen bezetting afgewogen wordt tegen de te bereiken resultaten. Ofwel, hij/zij kan effectief en efficiënt leidinggeven onderscheiden. De tactisch politieleider gaat met medewerkers de dialoog aan over wat op individueel en teamniveau aan resultaten verwacht kan worden en verdedigt resultaten vanuit het opereren op basis van de gemeenschappelijke kernwaarden van de Nationale Politie, niet vanuit een louter cijfergedreven aanpak. Hij/zij hakt op het juiste moment knopen door, pleegt proactief betekenisvolle interventies of draait zo nodig besluiten terug – ook tegen de stroom in, wanneer zaken onzeker zijn, risico's inhouden of niet alle informatie (*intelligence*) beschikbaar is.

III. Omgevingsgericht politieleiderschap

De operationele kant van leidinggeven aan een politieteam vraagt om het beïnvloeden en onderhouden van samenwerkingsverbanden en netwerken met ketenpartners, (vertegenwoordigers van) maatschappelijke organisaties en het (lokale) politiek-bestuurlijke krachtenveld, waarbij de legitimiteit van het politiewerk bevestigd wordt en politiek-maatschappelijk verantwoording wordt afgelegd over de inzet van bevoegdheden. Bij een gezamenlijke aanpak van veiligheidsproblemen moet de tactisch politieleider kunnen omgaan met externe veranderingen en transitie binnen de Nationale Politie en koersvast zijn in de (politieke) waan van de dag.

Hij/zij is op de hoogte van theorieën van *change management*, systeemdenken, elementaire politicologische/bestuurskundige inzichten, (inter)nationale politierelevante maatschappelijke ontwikkelingen en van internationale, met name Europese richtlijnen voor grensoverschrijdende politiesamenwerking. Bij het sturen op het effect van het politiewerk, het meten daarvan, en bij het gebruik van bevoegdheden houdt de tactisch politieleider rekening met aspecten van legitimiteit, ook ten overstaan van de politiek-maatschappelijke omgeving.

In breder verband is de tactisch politieleider actief in netwerken en coalities met het oog op het verkrijgen van de gewenste informatie, steun en medewerking. Als het gaat om externe informatievergaring, gebeurt dit integer, d.w.z. met inachtneming van het Nederlandse juridische kader. Ook weet hij/zij politierelevante zaken op de (bestuurlijke) agenda te krijgen.

IV. Organisatiegericht politieleiderschap

Het gaat om leidinggeven aan het politiewerk, d.w.z. aan de organisatie van een zeer brede variëteit aan uitvoerende werkzaamheden van een team medewerkers en specialisten. Het inrichten van het politiewerk, waarbij capaciteitsmanagement een aspect kan zijn, en een adequate inzet van bevoegdheden staan daarbij centraal. Dat komt tot uitdrukking in het vaststellen, realiseren, monitoren, evalueren en tijdig bijsturen van het werkplan voor het team, waarbij de inzet van mensen

en middelen verantwoord wordt op basis van een analyse van prioriteiten, randvoorwaarden en beoogde resultaten.

Vanuit een positie in bijvoorbeeld de handhaving en opsporing is daarvoor analytisch vermogen vereist en kennis in organisatiesociologisch, organisatiekundig en managementopzicht, evenals het besef wat deze kennis betekent voor de operationele aansturing van het werk. De tactisch politieleider moet in de aansturing van het politiewerk rekening houden met uiteenlopende uitvoeringsvormen en met door medewerkers voorgestelde operationele verbeteringen. Hij/zij kan organisatorische knelpunten benoemen en op grond van een samenhangende analyse verbeterlagen introduceren.

De tactisch politieleider durft ingrijpende organisatorische beslissingen te nemen als de effectiviteit van het politiewerk in het gedrang komt of als de gegeven teamsamenstelling daarvoor een belemmering zou vormen. Dat kan op grond van eigen inzichten of vanwege het honoreren van initiatieven van teamleden. Concreet gaat het om (mee)beslissen over kwaliteit en kwantiteit van producten en diensten, en het bijdragen aan de vraagarticulatie/behoeftestelling inzake contracten en plannen van aanpak voor werkwijzen, personeel, middelen, financiële, juridische en overige randvoorwaardelijke aspecten.

Deel B. Kwalificaties

B.1 Diploma's

Code KD	Code KSP 2013	C	Titel diploma
3.7.1	-	60	<i>Executive Master of Tactical Policing</i> (hbo Master Tactisch Leidinggeven, MTL)

Kwalificatieprofiel

De hbo master Tactisch Leidinggeven kan:

Vakmatig

1. leiding geven aan een team van uitvoerende medewerkers en specialisten met gevarieerde en niet-routinematige werkzaamheden, ook bij niet eerder verkende problematiek en onder veranderende omstandigheden.
2. meebeslissen over de ontwikkeling van beleid en beslissen over een samenhangende operationele planning.
3. analyses en evaluaties maken/beoordelen voor het (laten) opstellen en monitoren van een resultaatgericht werkplan voor het eigen team.
4. strategisch beleid en het eigen werkplan vertalen naar een effectieve, efficiënte en integrale operationele en tactische aansturing.

Contextueel

5. samenwerking in het team faciliteren en regisseren en daarover afspraken maken met hogere leidinggevendenden, specialisten en externen.
6. complexe vraagstukken vanuit een meervoudig perspectief onderzoeken, interpreteren en ernaar handelen.
7. relevante (inter)nationale politiek-bestuurlijke ontwikkelingen onderkennen en daarop anticiperen.
8. de eigen positie en invloed bij het (bestuurlijk) agenderen van (politie)zaken aanwenden en benutten.

Sociaal

9. de leden van het team ontwikkelingsgericht inzetten, een veilige werkomgeving bieden, professionele ruimte geven, feedback stimuleren en ervoor open staan
10. intern en extern productieve relatienetwerken ontwikkelen / onderhouden en verwachtingen managen.
11. gericht en waardegedreven de dialoog aangaan met medewerkers over hun inzet en resultaten.
12. de diversiteit /talenten binnen het team verbinden aan de kernwaarden van de politie en bijdragen aan de beroepsidentiteit van de medewerkers.

Individueel

13. tijdig en moedig interveniëren en zich daarover waardegedreven verantwoorden.
14. de eigen professionele ruimte adequaat benutten vanuit inzicht in het vak, de eigen kwaliteiten en die van anderen.
15. bijdragen aan de ontwikkeling en innovatie van het politievak vanuit zelfreflectie op eigen handelen en inzicht in het potentieel van de medewerkers.
16. plannen en organiseren vanuit een lange termijn perspectief en adequaat reageren op incidenten.

Het kwalificatieprofiel beschrijft de competenties die de tactisch leidinggevende nodig heeft om de onder A2 vermelde verantwoordelijkheden en taken uit te kunnen voeren. De vier typen competenties, vakmatig, contextueel, sociaal en individueel sluiten direct aan op het op Quinn georiënteerde leiderschapsmodel van de Nationale Politie. Een startbekwame politieleider kan balans brengen en bewaren tussen een mensgerichte en een resultaatgerichte oriëntatie, rekening houdend met interne bedrijfsprocessen en externe partners.

Voor een kwalificatieprofiel hbo master gelden descriptoren van niveau 7 van het NLQF (zie bijlage 2). In termen van het equivalente EQF niveau 7 gaat het samengevat om:

Kennis

- Bijzonder gespecialiseerde kennis, die ten dele zeer geavanceerd is op een werk- of studiegebied, als basis voor originele ideeën en/of onderzoek.
- Kritisch bewustzijn van kennisproblemen op een vakgebied en op het raakvlak tussen verschillende vakgebieden.

Vaardigheden

- Gespecialiseerde vaardigheden in probleemoplossing, die op het gebied van onderzoek en/of innovatie vereist is om nieuwe kennis en procedures te ontwikkelen en kennis uit verschillende vakgebieden te integreren.

Competenties

- Managen en transformeren van complexe en onvoorspelbare werk- of studiecontexten die nieuwe strategische benaderingen vereisen.
- De verantwoordelijkheid op zich nemen om bij te dragen tot professionele kennis en manieren van werken en/of om strategische prestaties van teams kritisch te bekijken.

Het diploma Master Tactisch Leidinggeven is gericht op de functie van teamchef B of C. Het bereiken van een dergelijke functie is mede afhankelijk van (de aard van) werkervaring en presteren. Deelnemers aan de MTL opleiding zullen zich veelal in een eerdere fase van de loopbaan bevinden en bijvoorbeeld een functie bekleden als Operationeel Expert of Operationeel Specialist.

B.2 Deeldiploma's

Er zijn geen deeldiploma's bij deze kwalificatie.

B.3 Certificaten van na- en bijscholing

Er zijn geen certificaten van bij- en nascholing bij deze kwalificatie.

Instroomeisen B.1

Het diploma Bachelor Politiekunde of een daaraan gelijkwaardig te stellen vooropleiding.

Instroomeisen B.2

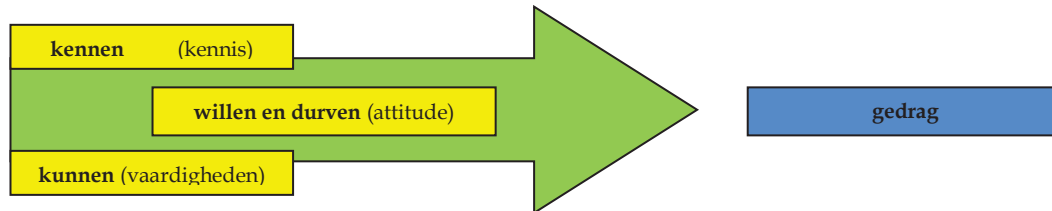
Niet van toepassing.

Instroomeisen B.3

Niet van toepassing.

Deel C. Examenvereisten

In aansluiting op het rapport *Traject Operationeel Leiderschap nationale Politie* (deel 1, 2013) zijn de examenvereisten verwoord in termen van kennis, vaardigheden en attitude. In dit rapport is te lezen: “het kennen (kennis), kunnen (vaardigheden), willen en durven (attitude) zijn de aangrijpingspunten voor de door de Nationale Politie nagestreefde gedragsverandering”.



De hieronder geformuleerde examenvereisten moeten worden begrepen tegen de achtergrond van het beroep, zoals verwoord in de delen A (vakbekwaam) en B (startbekwaam) van dit kwalificatiedossier. Voorwaardelijke kennis wordt in de vorm van een kennisbasis als bijlage toegevoegd aan het kwalificatiedossier (zie verder D2).

C.1 Examenvereisten diploma's

Mensgericht leiderschap

Kennis

- Kent principes uit de (sociale) psychologie en verwachttingsmanagement
- Kent de werking van groepsdynamica
- Kent principes van Human Talent Development
- Kent de rechtspositionele aspecten van het politievak en de politieorganisatie
- Reflecteert kritisch op het eigen handelen en op tegenspraak

Vaardigheden

- Mobiliseert de participatie van medewerkers en hun input over verbeteringen
- Biedt medewerkers een vertrouwde en veilige werkomgeving
- Geeft vorm aan functionerings- en beoordelingsgesprekken
- Benut de diversiteit / talenten van een team en faciliteert de dagelijkse inzet
- Motiveert medewerkers m.b.t. inzet en ontwikkelbehoeften vanuit de kernwaarden

Attituden

- Toont waardegedreven voorbeeldgedrag en spreekt medewerkers aan op normafwijkend gedrag.
- Kan ontbrekende leiderschapskwaliteiten onder ogen zien, ontwikkelen of aanvullend organiseren

Resultaatgericht politieleiderschap

Kennis

- Kent principes van besluitvormingstheorieën
- Kent principes uit de organisatiepsychologie
- Kent elementaire principes van strategisch management
- Onderzoekt complexe vraagstukken vanuit een meervoudig perspectief
- Redeneert doel- en resultaatgericht van macro- naar meso- naar microniveau

Vaardigheden

- Weegt gekozen inzet van mensen en middelen af tegen te verwachten resultaten
- Geeft uitvoering aan het behalen van door naast hogere leidinggevende vastgestelde resultaten
- Kan effectief en efficiënt leiding geven
- Beoordeelt collectieve prestaties kwalitatief en kwantitatief
- Zet medewerkers aan tot het waardegedreven bereiken van resultaten

Attituden

- Hakt op het juiste moment knopendoor en verantwoordt dit besluit waardegedreven
- Spreekt een medewerker aan op zijn/haar prestaties

Omgevingsgericht politieleiderschap

Kennis

- Kent elementaire politicologische, bestuurskundige en veranderingsmanagement theorieën
- Is op de hoogte van politierelevante (sociale en politiek-bestuurlijke) internationale ontwikkelingen
- Kent de (inter)nationale juridische context voor het politieel handelen (in legaal en legitiem opzicht)
- Geeft een adequate inschatting van de positie van de politie in de samenleving en bij ketenpartners
- Heeft kennis van systeemwerking

Vaardigheden

- Genereert informatie, steun en medewerking uit interne en externe relaties
- Anticipeert op de relevantie en gevoeligheid van (internationale) ontwikkelingen
- Faciliteert en regisseert samenwerking tussen medewerkers en externe partners
- Initieert en onderhoudt netwerken en allianties binnen en buiten de organisatie
- Stemt het werkplan voor het team af met derden en hoger geplaatsten

Attituden

- Kan omgaan met tegengestelde of niet-gedeelde belangen
- Manifesteert zich in het (lokaal) politiek-bestuurlijke krachtenveld

Organisatiegericht leiderschap

Kennis

- Toont inzicht in principes uit de organisatiekunde en organisatiesociologie
- Kent managementtheorieën, onder andere ten aanzien van capaciteitsmanagement
- Beschikt over methodologische kennis om beslissingen te analyseren en te evalueren
- Onderscheidt urgentie en prioriteit – ook in veranderende en onbekende omstandigheden
- Heeft weet van (duurzame) politieke en organisatorische strategieën

Vaardigheden

- Geeft leiding aan een hoge mate van variëteit in uitvoeringsvormen
- Neemt samenhangende beslissingen over organisatorische randvoorwaarden
- Kan de samenstelling en werkwijze van het team aanpassen, ook vanwege transitie
- Beoordeelt het werkplan voor het team en operationele teamvoorstellen
- Bepaalt wanneer en hoe specialisten of allround medewerkers het beste ingezet kunnen worden

Attituden

- Durft ingrijpende organisatorische beslissingen te nemen
- Durft teamleden een andere positie te geven

Onderzoek & Innovatie

Kennis

- Overziet methoden en technieken van onderzoek
- Kent methodologische valkuilen
- Kan deductief en inductief denken, abstraheren en generaliseren
- Denkt conceptueel
- Heeft onderzoekend vermogen t.a.v. complexe politieke leiderschapsvraagstukken

Vaardigheden

- Voert onderzoek uit op een thema/aspect(en) van politieleiderschap
- Selecteert een voor politieleiderschap relevant onderzoeksthema en bakent het af
- Draagt met het gekozen onderwerp bij aan het effectief en efficiënt leiden van politieteams
- Maakt kritisch gebruik van bronnen en literatuur
- Draagt bij aan de innovatie van politieleiderschap(stijlen) en de organisatie van het politiewerk

Attituden

- Verwoordt conclusies en aanbevelingen onafhankelijk van de opdrachtgever
- Houdt bij praktijkonderzoek rekening met ethische en gevoelige kwesties

C.2. Examenvereisten deeldiploma's

Er zijn geen deeldiploma's onderscheiden.

C.3. Examenvereisten certificaten van na- en bijscholing

Er zijn geen examenvereisten voor certificaten van bij- en nascholing van toepassing.

Deel D: Verantwoording en Ontwikkelpunten

D.1 Verantwoording

Doelmatigheid

In het LFNP worden ten aanzien van het leidinggeven top down de functies korpschef, politiechef¹, directeur, sectorhoofd, teamchef C, teamchef B en teamchef A onderscheiden. Met de invoering van robuuste basisteams is de functie van teamchef A vooralsnog niet ingevuld. In het domein uitvoering van het LFNP is de hoogste functielaag die van de Operationeel Expert. Deze combineert vakmatige expertise met aspecten van operationele sturing (organisatorische coördinatie) en voert regie binnen netwerken. Functiebeschrijvingen zijn geformuleerd in termen van vakbekwaamheid.

- De hbo Master Tactisch Leidinggeven (MTL) correspondeert met de functies teamchef B en teamchef C, in termen van startbekwaamheid ('beginnend beroepsbeoefenaar').
- De benaming MTL sluit beter aan op de internationale diplomasytematiek (EDP, *European Diploma Supplement*) dan de eerdere benaming TLL.

Navolgbaarheid

In de aanloop naar de vorming van de Nationale Politie heeft een werkgroep onder leiding van Bernard Welten zich verdiept in het benodigde leiderschap. Dit resulteerde in het rapport *Traject Operationeel Leiderschap, Eindrapportage deel I* ('rapport Welten', 2013).

- Dit rapport was de aanleiding voor intensieve gesprekken tussen de Nationale Politie en de Politieacademie over nieuw leiderschapsonderwijs.
- In de Politieonderwijsraad is het rapport Welten opgevat als een behoeftestelling en daarmee als het vertrekpunt om het incomplete KD Tactisch Leidinggeven af te ronden (zie: Najaarsadvies 2013).
- Bij de voorbereiding van het KD zijn politieleiders van verschillend niveau betrokken. Op verschillende momenten tijdens het proces is bij hen getoetst of de inhoud van het dossier aansluit bij de politiepraktijk. In september 2014 vond finale validering plaats.
- De opleiding die toe leidt naar het diploma *Executive Master of Tactical Policing* is door de Nederlands- Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO) geaccrediteerd. Het gaat hier om een doorontwikkeling van de opleiding tot tactisch leidinggevende. De noodzaak hiertoe vloeit voort uit de totstandkoming van de Nationale Politie en de vernieuwde visie op leiderschap bij de politie.

Onderbouwing

Het KD MTL is gebaseerd op analyses in *Schakelen in Verantwoordelijkheid* (POR, 2011), het rapport Welten, het rapport *Scherp Sturingsconcept Nationale Politie* (2013), vacatureteksten voor Teamchef B/C, functieomschrijvingen en bijbehorende competentieprofielen.

- Op grond van deze documenten is het beroepsprofiel van de tactisch leidinggevende, zoals omschreven in *Schakelen*, geactualiseerd.
- De examenvereisten zijn geordend naar de indeling in kennis (kennen), vaardigheden (kunnen) en attitude (willen/durven) uit het rapport Welten.

Samenhang

- De diplomanaam blijft ongewijzigd, *Executive Master of Tactical Policing* (EMTP).
- In geval van hernieuwde accreditatie van de opleiding MTL door de NVAO wordt deze aangemerkt als bestaande opleiding; er is geen "toets nieuwe opleiding" vereist.
- De herziene kwalificatie EMTP kan gebruikt worden bij de ontwikkeling van het KD Associate Operationele Sturing en bij overleg over relevant onderwijs voor strategische politieleiders (zie verder D2).
- De samenhang met de politiekundige en onderzoekkundige opleidingen op NLQF niveau 5, 6 en 7 is een aandachtspunt (zie D.2).

¹ Met de komst van de Nationale Politie is deze functie toegevoegd. Deze moet gelezen worden als de 'politechef van een regionale of landelijke eenheid'.

Historie van het kwalificatiedossier

De eerste versie van dit kwalificatiedossier is vastgesteld in 2015. Conform de monitor- en onderhoudsagenda, die in het Voorjaarsadvies van 2016 is voorgesteld, heeft in het najaar van 2018 een actualisatie van het kwalificatiedossier plaatsgevonden. Dit is een lichte actualisatie geweest, mede met het oog op de herijking van de beroepsprofielen, die naar verwachting in 2018 gereed is. Er wordt voorzien dat deze herijking grondige doorwerking in het kwalificatiedossier vereist. In onderstaande tabel is weergegeven welke elementen van het dossier zijn gewijzigd.

Onderdeel van het kwalificatiedossier	Wijziging
Deel A Beroepsprofiel	Dit deel is ongewijzigd gebleven.
Deel B Kwalificatieprofiel	De certificaten voor bij- en nascholing zijn verwijderd uit het kwalificatiedossier.
Deel C Examenvereisten	Dit deel is ongewijzigd gebleven.
Deel D Verantwoording en ontwikkelpunten	Een enkel specifiek ontwikkelpunt is beoordeeld en opgelost gebleken. De specifieke ontwikkelpunten 1 en 2 zijn naar aanleiding van de actualisatie verder aangevuld.

D.2 Ontwikkelpunten

Algemeen

In het Najaarsadvies 2014 van de Politieonderwijsraad zijn enkele algemene ontwikkelpunten benoemd, die mede betrekking hebben op het KD MTL. Dit zijn punten die in de komende tijd verdere aandacht vragen.

1. De aansluiting tussen de in deel C vermelde examenvereisten en de door opleidingen gehanteerde 'regels van zakken en slagen'.
2. Er is een *Referentiekader Generieke Competenties Voortgezet onderwijs – Politieonderwijs* ontwikkeld. Dit kader bevat referenties voor Nederlands, Engels, rekenen/ wiskunde, en voor vier thema's, democratie & rechtstaat, internationalisering, digitalisering en sociaal-culturele diversiteit. Het gaat om vooronderstelde competenties die studenten bij aanvang van een politieopleiding meebrengen en die voor het volgen van een politieopleiding niet gemist kunnen worden. De komende maanden wordt hieromtrent een uitvoeringstoets gedaan door de Nationale Politie en de Politieacademie, in afstemming met de Politieonderwijsraad. Dit kan gevolgen hebben voor toelatingsvoorwaarden van opleidingen, maar mogelijk ook voor de formulering van examenvereisten. Zie verder hoofdstuk 3 Najaarsadvies 2014.
3. In aansluiting op de kwalificatiedossiers (en als bijlage daarvan) wordt gekoerst op de ontwikkeling van kennisbases. Een kennisbasis biedt zicht op de voorwaardelijke kennis van een opleiding (kennis die men opdoet in de opleiding als vereiste om een kans van slagen te hebben) en biedt een aangrijpingspunt voor dialoog hierover met het beroepenveld, stakeholders, onderzoekers en voor het onderwijs zelf aanvullend houvast. Een kennisbasis wordt niet ter vaststelling aan de Minister aangeboden. Zie verder het Najaarsadvies 2014.

Specifiek

1. Differentiatie van de kwalificatie en de bijbehorende opleiding verdient verdere doordenking, bijvoorbeeld met betrekking tot leidinggeven aan 'blauwe teams', rechteerteams of ondersteunende teams ('bedrijfsvoering'). In 2018 is gebleken dat er bij studenten geen directe behoefte bestaat tot differentiatie.
2. Een punt van aandacht betreft het onderscheid tussen de beroepstaken en examenvereisten in het KD MTL en aspecten van operationele sturing (organisatorische coördinatie) en regievoering binnen netwerken, die onderdeel uitmaken van de kwalificaties op de niveaus Associate of Bachelor, zoals de Bachelor Politiekunde. Een vergelijkbaar punt van aandacht betreft het onderscheid tussen de MTL en aspecten van strategisch leiderschap. In 2018 zijn er geen signalen dat er sprake is van ongewenste overlap tussen de genoemde kwalificaties.

3. De bepalingen omtrent de toekenning van academische titels aan hbo -gediplomeerden zijn sinds 1 januari 2014 gewijzigd (*Regeling van de Minister van OC&W, 11 december 2013*). Onder bepaalde voorwaarden is er voortaan de mogelijkheid om de toevoeging 'of Arts' en 'of Science' te hanteren. Dit kan alleen na instemming door de NVAO, die voorstellen daartoe toetst aan een referentielijst internationale herkenbaarheid. In hoeverre dit voor de politie en/of studenten meerwaarde heeft, verdient nadere beschouwing.

Bijlage 1. Begrippenlijst

Beroepen bij de politie

Binnen de Nederlandse politie zijn drie brede beroepen onderscheiden, de Politieaanvoerder/-vrouw, de Rechercheur en de Politieleider.² Deze beroepen worden beoefend op verschillende niveaus van complexiteit, expertise, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Om deze niveaus te duiden in relatie tot het politieonderwijs wordt aangesloten bij de kwalificatieniveaus van het NLQF. Er zijn 9 ministerieel vastgestelde beroepsprofielen.

Beroepskolom

Omdat het beroep (Politieaanvoerder/-vrouw, Rechercheur, Politieleider) wordt uitgeoefend op meerdere functioneringsniveaus, kan gesproken worden van een beroepskolom.

Beroepsprofiel

Globale beschrijving van een beroep en wat er van een vakbekwame beroepsbeoefenaar mag worden verwacht. Wordt een beroepsprofiel uitgedrukt in een competentieprofiel, dan is sprake van beroepscompetentieprofiel. Een beroep dekt een categorie van functies af.

Beroepsspecifieke competenties

Competenties die nodig zijn om een beroepstaak adequaat uit te voeren, inclusief de daarin begrepen kennis, vaardigheden en expertise en de benodigde redzaamheid, teamroutine en praktijkrepertoire.

Beroepstaak

Een onderscheiden deel van de beroepsuitoefening. Beroepstaken zijn kenmerkende werkzaamheden waarop een kwalificatie is gericht. Beroepstaken kunnen meer of minder breed zijn geformuleerd en meer of minder deskundigheid vergen.

Certificaten van na- en bijscholing

Het politieonderwijs kent een groot aantal certificaten van na- en bijscholing, gericht op diverse beroepstaken en politieke rollen en handelingen. Een certificaat van na- en bijscholing wordt eenmaal vermeld binnen de kwalificatiestructuur in één bepaald KD. Met na- en bijscholing worden additionele deskundigheden en vaardigheden verworven op vakgebieden en werkterreinen die sinds kort gestandaardiseerd zijn onderscheiden in het LFNP. Ook kan het gaan om deskundigheden en vaardigheden die betrekking hebben op politieke rollen en handelingen die niet direct herkenbaar zijn in het LFNP. Na- en bijscholing impliceert niet altijd dat er 'iets nieuws' wordt geleerd, onderhoud van de vakbekwaamheid behoort er evenzeer toe.

Competentie

Een competentie betreft het vermogen om een taak op een juiste en verantwoorde wijze te kunnen uitvoeren. Competentie blijkt uit oordeelsvermogen en handlingsbekwaamheid en veronderstelt kennis, inzicht, vaardigheden, houding en ervaring. Competenties zoals bedoeld binnen het politieonderwijs zijn ten eerste beroepsspecifieke competenties, geënt op onderscheiden beroepstaken en daarmee verbonden normen. Daarnaast worden bepaalde generieke competenties onderscheiden die voorondersteld en voorwaardelijk zijn voor de uitoefening van een politieberoep, dan wel daarin een eigenstandige relevantie hebben.

Competentiemodel

Het competentiemodel dat in de kwalificatieprofielen wordt gehanteerd bestaat uit vier categorieën: vakmatig, contextueel, sociaal en individueel. Het competentiemodel dat in de opleidingen en examens wordt gebruikt kent zeven velden: oordeelsvermogen, expertise, kennis, vaardigheden, praktijkrepertoire, redzaamheid en teamroutine.

Credits

Het politieonderwijs hanteert, zoals het regulier onderwijs, het *European Credit Transfer System* (ECTS). Gekoppeld aan het kwalificatieniveau levert dit de waarde van een kwalificatie (diploma, certificaat) op. Credits zijn tevens een belangrijke parameter in de bekostiging van opleidingen. Eén credit staat dan voor 28 studiebelastingsuren.

Diploma politieonderwijs

Door de minister van Veiligheid en Justitie erkend document waarmee is aangetoond en vastgelegd dat de eigenaar de examenvereisten zoals beschreven in een kwalificatiedossier heeft behaald.

² Komt in de plaats van 'politiechef'. Met de komst van de Nationale Politie wordt met politiechef niet bedoeld op de beroepskolom politieke leidinggevenden, maar op de politiechef van een regionale of landelijke eenheid.

Deeldiploma politieonderwijs

Een politiediploma kan één of meerdere deeldiploma's omvatten, mits sprake is van een eigenstandige arbeidsrelevantie van het betreffende deel en duidelijk afgebakende examentermen. Een deeldiploma maakt aanstelling in een afgebakend deel van het politieberoep mogelijk en nodigt uit tot het behalen van het volledige diploma. Een deeldiploma genereert een beperkte inzetbaarheid binnen de werkprocessen van de politie op het betreffende kwalificatieniveau.

Doelmatigheid

Een van verantwoordingscriteria van het kwalificatiedossier. De aansluiting van een kwalificatie op de vraag vanuit de politieorganisatie, de samenleving en het vervolgonderwijs op het naast hoger gelegen kwalificatieniveau.

Examenvereisten

De examenvereisten van elk (deel)diploma en certificaat van na- en bijscholing zijn verwoord in toetsbare examentermen, deels beroepsspecifiek in relatie tot onderscheiden beroepstaken en deels generiek in relatie tot relevante, algemene kennis, vaardigheden en expertise.

Functie

De politie als werkorganisatie heeft het werk beschreven in termen van kerntaken, vakgebieden, functies, werkterreinen en rollen en meer of minder omvattende beschrijvingen van werkprocessen, verantwoordelijkheden en te bereiken resultaten. Functiebeschrijvingen verwoorden het werk in een bepaald vakgebied, eventueel verbijzonderd naar werkterrein op een bepaald niveau van complexiteit, expertise, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. In vergelijking met de beschrijving van beroepen zijn functiebeschrijvingen aanmerkelijk specifiek.

Generieke competenties

Breed toepasbare algemene kennis, vaardigheden en expertise. Voor wat betreft het politiewerk en het politieonderwijs gaat het om competenties die voorondersteld of voorwaardelijk zijn voor de uitoefening van een politieberoep, dan wel daarin een eigenstandige relevantie hebben.

Kerntaak

De Nederlandse politie heeft de eigen wettelijke taakopdracht, cf. artikel 3 van de Politiewet, onderscheiden in vijf kerntaken, te weten Intake & Service, Handhaving, Noodhulp, Opsporing en Signaleren & Adviseren. Het begrip kerntaak wordt alleen in deze betekenis gebruikt. Voor wat betreft de taken binnen het kader van een beroep, functie, werkterrein of rol waartoe het politieonderwijs opleidt, wordt gesproken van beroepstaken.

Kwalificatie

Een kwalificatie van het politieonderwijs is een waardepapier, erkend door de minister van Veiligheid en Justitie, dat verworven competenties en daarin begrepen kennis, vaardigheden uitdrukt. Er zijn drie soorten kwalificaties: diploma's, deeldiploma's en certificaten van na- en bijscholing. De waarde van een kwalificatie wordt uitgedrukt in termen van credits en kwalificatieniveau. Het aantal credits drukt tevens de nominale studieduur uit en is als zodanig een belangrijke parameter voor de bekostiging van opleidingen.

Kwalificatiedossier

Het kwalificatiedossier vormt een verzameling van direct met elkaar samenhangende kwalificaties, naar inhoud en niveau. Kwalificatiedossiers beschrijven de aansluiting op het afnemend werkveld en de uitwerking van kwalificaties naar beoogde leeropbrengsten en examentermen. Met ingang van 2013 gelden er binnen het politieonderwijs twaalf kwalificatiedossiers, verdeeld over drie brede politieberoepen (beroepskolommen) en zes kwalificatieniveaus. In een kwalificatiedossier staan de leeropbrengsten van het politieonderwijs centraal, verbijzonderd naar drie typen kwalificaties: diploma's, deeldiploma's en certificaten van na- en bijscholing. Het geheel van alle erkende kwalificaties is opgenomen in een jaarlijks vast te stellen kwalificatiematrix.

Kwalificatiematrix

De kwalificatiestructuur als geheel is weergegeven in de vorm van een kwalificatiematrix. Hierin zijn alle door de minister van Veiligheid en Justitie erkende diploma's, deeldiploma's en certificaten van na- en bijscholing vermeld.

Kwalificatieniveau

Diploma's en certificaten van na- en bijscholing zijn geordend naar niveau. Hierbij is aangesloten bij het NLQF, het *Netherlands Qualifications Framework*, de Nederlandse variant van het EQF, het *European Qualifications Framework*. De niveaus die voor wat betreft het Nederlandse politieonderwijs gebruikt worden, zijn de niveaus 2 tot en met 7. Zie verder bijlage 2.

Kwalificatieprofiel

Een kwalificatieprofiel betreft de competenties van startbekwaamheid die bewezen verworven zijn als een diploma, deeldiploma of certificaat van na- en bijscholing wordt uitgereikt.

Kwalificatiestructuur

Landelijk stelsel van alle vastgestelde kwalificatiedossiers en daarin besloten diploma's, deeldiploma's en certificaten van na- en bijscholing.

LFNP

Het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) en de daarin naar vakgebied beschreven functies, inclusief de verbijzondering naar werkterreinen, aandachtsgebieden, rollen en opleidingsprofielen .

Navolgbaarheid

Een van verantwoordingscriteria van het kwalificatiedossier. Betreft de wijze waarop voorstellen voor (wijziging van) kwalificaties tot stand komen. Daarbij is in ieder geval de relatie met de leiding van de nationale politie van belang, hoewel ook andere belanghebbenden relevante bijdrage verwacht mogen worden.

Nominale studieduur

De standaard studieduur die benodigd is voor het behalen van een kwalificatie, uitgaande van de wettelijke vooropleidingseisen en de gehanteerde standaard selectie-eisen, uitgedrukt in credits.

Onderbouwing

Een van verantwoordingscriteria van het kwalificatiedossier. Betreft de inhoudelijke onderbouwing van voorstellen voor (wijziging van) kwalificaties plaatsvindt (validiteit van argumenten, bronnen).

Ontwikkelagenda

De thema's die van belang zijn voor de verdere ontwikkeling van een kwalificatiedossier, de kwalificatiestructuur in brede zin en het politieonderwijs.

Opleidingsdossier

Een opleidingsdossier bevat een verzameling van direct met elkaar samenhangende opleidingen en/of leerwegen, zoals verzorgd door de Politieacademie. Opleidingsdossiers sluiten direct aan op kwalificatiedossiers, zoals door de minister van Veiligheid en Justitie vastgesteld.

Referentiekader Nederlandse taal en rekenen

Wettelijke kader waarin referentieniveaus voor Nederlands en rekenen zijn aangegeven met betrekking tot het reguliere onderwijs dat valt onder de ministeries van OCW en ELI. In verband met de aansluiting van het politieonderwijs op het reguliere onderwijs, wordt dit kader ook toegepast in de kwalificatiedossiers van het politieonderwijs.

Samenhang

Een van verantwoordingscriteria van het kwalificatiedossier. Betreft de samenhang tussen kwalificaties onderling, waarbij ondoelmatige overlap is vermeden en doorlopende studielijnen zijn geborgd.

Startbekwaamheid

De bekwaamheid van een beginnend beroepsbeoefenaar en waartoe een politieopleiding opleidt.

Studie- en loopbaanperspectief

De gebruikelijke doorstroombmogelijkheden van een gediplomeerde in de politieorganisatie en in het vervolgonderwijs (politieonderwijs of anderszins).

Vakbekwaamheid

De mate van bekwaamheid die ontwikkeld kan zijn op basis van meerjarige werkervaring.

Vakkennis en –vaardigheid

Het geheel van feiten, beginselen, theorieën en manier van werken dat nodig is voor een succesvolle uitoefening van de beroepstaak.

Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid

Eén van de descriptoren uit het NLQF. Betreft de mate van samenwerking en de mate waarin een startbekwame beroepsbeoefenaar aanspreekbaar is op het eigen handelen en/of dat van anderen en de mate waarin verantwoordelijkheid gedragen kan worden voor de eigen werk- en studieresultaten en/of dat van anderen.

Wettelijke beroepsvereisten

Wettelijke eisen die gesteld worden aan de uitoefening van het beroep en de beroepsbeoefenaar. In het geval van de politie hebben deze in algemene zin betrekking op het juridische kader waarbinnen het politiewerk wordt uitgevoerd. Meer specifiek hebben wettelijke beroepsvereisten betrekking op bijv. op het gebruik van geweldsmiddelen en het ambtsedig opmaken van een proces verbaal. Wettelijke beroepsvereisten zijn vastgelegd in een nationale of internationale wet of verdrag.

Bijlage 2. Descriptoren NLQF

Niveau 7

Context: Een onbekende, wisselende leef- en werkomgeving met een hoge mate van onzekerheid, ook internationaal.

Kennis: Bezit bijzonder gespecialiseerde en geavanceerde kennis van een beroep, kennisdomein en wetenschapsgebied en op het raakvlak tussen verschillende beroepen, kennisdomeinen en wetenschapsgebieden. Bezit een kritisch begrip van een reeks van theorieën, principes en concepten, waaronder de belangrijkste van een beroep, kennisdomein en wetenschapsgebied. Bezit uitgebreide, gedetailleerde kennis en kritisch begrip van enkele belangrijke actuele onderwerpen en specialismen gerelateerd aan het beroep of kennisdomein en wetenschapsgebieden.

Vaardigheden: Toepassen van kennis: Reproduceert, analyseert en integreert de kennis en past deze toe, ook in andere contexten en gaat om met complexe materie. Deze kennis vormt de basis voor originele ideeën en onderzoek. Gebruikt de opgedane kennis op een hoger abstractieniveau. Denkt conceptueel. Stelt argumentaties op en verdiept deze. Brengt op basis van methodologische kennis een fundamenteel onderzoek zelfstandig tot een goed einde. Levert een originele bijdrage aan het ontwikkelen en toepassen van ideeën, vaak in verband met onderzoek. Signaleert beperkingen van bestaande kennis in de beroepspraktijk en in het kennisdomein op het raakvlak tussen verschillende beroepspraktijken en kennisdomeinen onderneemt actie. Analyseert complexe beroeps- en wetenschappelijke taken en voert deze uit. **Probleemoplossende vaardigheden:** Onderkent en analyseert complexe problemen in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en lost deze op tactische, strategische en creatieve wijze op. Levert in de beroepspraktijk en in het kennisdomein een bijdrage aan de (wetenschappelijke) oplossing van complexe problemen door gegevens te identificeren en te gebruiken. **Leer- en ontwikkelvaardigheden:** Ontwikkelt zich grotendeels autonoom. **Informatievaardigheden:** Verzamelt en analyseert op een verantwoorde, kritische manier brede, verdiepte en gedetailleerde wetenschappelijke informatie over een reeks van theorieën, principes en concepten van en gerelateerd aan een beroep of kennisdomein, evenals informatie over enkele belangrijke actuele onderwerpen en specialismen gerelateerd aan het beroep en kennisdomein en geeft deze informatie weer. **Communicatievaardigheden:** Communiceert doelgericht op basis van in de context en beroepspraktijk geldende conventies met gelijken, specialisten en niet-specialisten, leidinggevenden en cliënten.

Competentie: Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid: Werkt samen met specialisten en niet-specialisten, gelijken, leidinggevenden en cliënten. Draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van eigen werk en studie en het resultaat van het werk van anderen. Draagt verantwoordelijkheid voor het aansturen van complexe processen en de professionele ontwikkeling van personen en groepen. Formuleert oordelen op grond van onvolledige of beperkte informatie en houdt daarbij rekening met sociaal-maatschappelijke, wetenschappelijke en ethische verantwoordelijkheden, die zijn verbonden aan het toepassen van de eigen kennis en oordelen.

Kwalificatiedossier Politieonderwijs

Kwalificatiedossier	Politiemedewerker Specifieke Inzet
Beroepskolom	Politieman/-vrouw
Diploma	Politiemedewerker Specifieke Inzet
Deeldiploma	-
Status	Positief advies door Raad, nog niet vastgesteld door Minister van J&V
Datum advisering POR	30 november 2018
Datum vaststelling JenV	Volgt
Versie en versiedatum	1.0, november 2018

NLQF	Politieman/-vrouw	Rechercheur	Politieleider
2	Assistent Politiemedewerker		
3	Basis Politiemedewerker en		
4	Allround Politiemedewerker		
5	<i>Associate</i> Politiekunde	<i>Associate</i> Recherchekunde	<i>Associate</i> Operationele sturing
6	<i>Bachelor</i> Politiekunde hbo	<i>Bachelor</i> Recherchekunde hbo	
7	<i>Master Crisis and Public Order Management</i> (multidisciplinair, hbo)	<i>Master</i> Recherchekunde hbo	<i>Master</i> Tactisch leidinggeven (hbo)
7	<i>Master</i> Politiekunde (wo)		<i>Master</i> Strategisch leidinggeven (wo)

Politiemedewerker Specifieke inzet

Inhoudsopgave

Inleiding

Deel A. Beroep en beroepsprofiel

A.1 Beroep

A.2 Beroepsprofiel

Deel B. Kwalificaties

B.1 Diploma

Deel C. Examenvereisten

C.1 Examenvereisten diploma's

Deel D. Verantwoording en Ontwikkelpunten

D.1 Verantwoording

D.2 Ontwikkelpunten

Begrippenlijst

Inleiding

Sinds enige jaren zet de Politie specialisten in met specifieke expertise, die is verworven buiten de Politie, voor de uitvoering van politietaken. Tot voor kort werkten deze medewerkers bij de Politie op basis van een ATH-aanstelling en een BOA-aanwijzing. Met ingang van 1 juli 2018¹ kan de Politie deze medewerkers aanstellen als politieambtenaar aangesteld ter uitvoering van de politietaak met specifieke inzetbaarheid (hierna: executief specifieke inzet). Dit heeft geleid tot de vraag welke kwalificaties passend zijn voor deze doelgroep en voor de beoogde specifieke inzet bij de Politie. Het ministerie van Justitie en Veiligheid (J&V) heeft de Politieonderwijsraad (hierna: de Raad) in april 2018 verzocht om te adviseren over (1) de benodigde kwalificaties voor deze doelgroep en (2) de eventueel benodigde aanpassing en/of aanvulling van de kwalificatiestructuur politieonderwijs (KSP) die hieruit volgt. Het ministerie verzocht de Raad 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 bestaande AOPV²-kwalificatie en huidige functiegerichte schakelopleidingen³.

Op 18 oktober 2018 heeft de Raad het gevraagde advies naar de minister verzonden. De Raad adviseert de minister om voor deze nieuwe doelgroep een eigenstandige kwalificatie te ontwikkelen binnen modaliteit 1. Dit kwalificatiedossier heeft betrekking op deze eigenstandige kwalificatie Politiedeskwalificatie Specifieke Inzet.

De executief politieambtenaar met specifieke inzet

De afgelopen jaren is bij de Politie behoefte ontstaan aan executieve politieambtenaren met specialistische of specifieke expertise op verschillende terreinen, bijvoorbeeld digitale waarheidsvinding, financieel-economisch of forensisch sporenonderzoek. De Politie trekt medewerkers die beschikken over deze expertise veelal van buiten de politieorganisatie aan en zet hun specifieke kennis en kunde in op onderdelen van de politietaken. Voor een aanstelling als executief en generiek inzetbare politieambtenaar in de basispolitiezorg is op dit moment het voldoen aan de kwalificatie Politiedeskwalificatie verplicht. Deze kan worden behaald via een meerjarige basisopleiding aan de Politieacademie.

Bovengenoemde specialisten worden met hun aanstelling executief politieambtenaar met bijbehorende bevoegdheden, waaronder een algemene opsporingsbevoegdheid. Zij zullen echter uitsluitend worden ingezet op politietaken vanuit hun specifieke bijdrage. Daarom hoeven zij niet gekwalificeerd te zijn voor brede inzet als politiedeskwalificatie in de basispolitiezorg. Voor deze groep gelden daarom andere aanstellingseisen: zo is er sprake van een afzonderlijke opleiding en zijn er geen fysieke vaardigheidseisen. Voor deze specialisten is met ingang van 1 juli 2018 het BARP en overige relevante wet- en regelgeving gewijzigd.

De kwalificatie Politiedeskwalificatie Specifieke Inzet bereidt voor op een specifieke inzet binnen verschillende LFNP-vakgebieden. De kwalificatie bestaat uit een voor elk vakgebied eenzelfde, gemeenschappelijke 'algemene' basis. De medewerker is in het algemeen voldoende startbekwaam na het afronden van deze kwalificatie en verkrijgt door middel van de aanstelling de politiebevoegdheden. Echter, voor een bepaald vakgebied of een functie in een vakgebied kan het nodig zijn dat er een aanvullende functiegerichte module nodig is om startbekwaam te worden voor deze functie. Het moment van startbekwaamheid verschilt derhalve per (functie in een) vakgebied.

Samengevat:

- de gemeenschappelijke 'algemene' basis is verplicht, ongeacht de specifieke achtergrond of het vakgebied waarin de medewerker bij de Politie gaat werken. Na deze basis kan de aanstelling executief met specifieke inzet worden verleend (startbekwaam voor de bevoegdheden).
- een functiegerichte aanvulling voor een (functie in een) vakgebied kan nodig zijn; de medewerker is startbekwaam na het afronden van de functiegerichte aanvullende module, waarin hij de bevoegdheden leert toepassen in relatie tot zijn specifieke vakgebied (startbekwaam voor de functie).

¹ Zie BARP, artikel 2c

² AOPV staat voor Algemene Opsporingsbekwaamheid en Politie Vorming. De AOPV is ontwikkeld als een meer politie-specifieke vervanger van de BOA.

³ Vanuit het 'Tijdelijk kader aanstellen in een executieve functie zonder initiële politieopleiding' is de politieopleiding AOPV met functiegerichte schakelmodules aangeboden om deze specifieke medewerkers voor te bereiden op hun functievervulling.

Opbouw kwalificatiedossier

Het politieonderwijs leidt in grote lijnen op voor drie soorten beroepen, de Politieambtenaar/-vrouw, de Rechercheur en de Politieleider⁴. Dit kwalificatiedossier (KD) betreft het politieberoep Politieambtenaar/-vrouw. Dit beroep wordt uitgeoefend op meerdere kwalificatieniveaus. De kwalificatie waar het in dit dossier om gaat, is van toepassing op kwalificatieniveau 2 tot en met 7, conform het NLQF.

In deel A wordt onder A.1 het politieberoep Politieambtenaar/-vrouw beschreven gerelateerd aan de aanstelling specifieke inzetbaarheid. Onder A.2 wordt ingegaan op de competenties en beschrijving gerelateerd aan de inzetbaarheid van de Politieambtenaar Specifieke Inzet. Daarbij is gebruikt gemaakt van de door de Politie geleverde documenten (Startdocument, aanvulling op Startdocument), de adviezen van de Politieonderwijsraad en daartoe aangeleverde documenten alsmede de toelichting op de wijziging van het BARP.

In deel B is onder deel B.1 een diploma vermeld, de Politieambtenaar Specifieke inzet en het bijbehorende kwalificatieprofiel.

In deel C zijn de examenvereisten beschreven van het diploma vermeld onder B.1.

In deel D volgt de verantwoording van hetgeen is vermeld onder de delen A, B en C. Daarbij worden criteria van onderbouwing, navolgbaarheid, samenhang en doelmatigheid gehanteerd (deel D.1). In deel D.2 zijn ontwikkelpunten met betrekking tot dit KD vermeld. De gehanteerde begrippen zijn toegelicht in bijlage 1 bij dit KD.

⁴ Op dit moment herijkt de Politie de huidige beroepsprofielen. De uitkomst hiervan kan mogelijk invloed hebben op de gekozen indeling.

Deel A. Beroep en beroepsprofiel

Inleiding

Voor de executief politieambtenaar met specifieke inzet is geen separaat beroepsprofiel beschikbaar. In dit kwalificatiedossier wordt gewerkt met een typering van de specifieke inzet en de brede doelgroep en diverse werkzaamheden die hierbinnen vallen.

De beroepsprofielen worden momenteel herijkt en de uitkomst hiervan heeft mogelijk invloed op de gekozen indeling.

Voor de ophanging in het huidige KSP is gekozen voor het meest passende beroep Politieambtenaar/-vrouw.

A.1 Typering specifieke inzet

De beroepskolom Politieambtenaar/-vrouw heeft betrekking op meerdere vakgebieden, werkterreinen en rollen in het LFNP. Het beroep van Politieambtenaar/-vrouw wordt uitgeoefend in dikwijls sterk verschillende en wisselende omstandigheden en in uiteenlopende functies. In *Schakelen* (2011) heeft de Politieonderwijsraad een balans opgemaakt van veranderingen in het werk van de politie en de (benodigde) doorwerking daarvan in de beroepsprofielen van de politie. Het centrale thema bleek het toenemend belang van intelligence. De samenleving wordt complexer en minder kenbaar door globalisering, digitalisering en toenemende sociaal-culturele diversiteit. De aard en afbakening van het beroep van Politieambtenaar/-vrouw wordt beïnvloed door een verschuiving van politietaken naar andere publieke uitvoeringsdiensten (gemeentelijke bijvoorbeeld) en soms ook naar particuliere beveiligingsdiensten. Enerzijds leidde dit tot een inperking van de politietaken, anderzijds vergrootte het de noodzaak tot samenwerken en het belang van een functionele, nodale oriëntatie.

In *Schakelen* (2011) wordt uitgegaan van brede uitoefening van het beroep. Executieve politiemannen en – vrouwen zijn algemeen opsporingsbevoegd en hebben politiebevoegdheden. Daartoe zijn ze bekwaam gemaakt en inzetbaar op meerdere vakgebieden en werkterreinen binnen de politie en in meerdere rollen. Zij zien toe op het navolgen van wetten en regels, sporen wetsovertreders op, zijn opmerkzaam zodat wetsovertreding kan worden voorkomen en geven daarover advies. In hun werk komt vanuit specifieke kennis en kunde inzet op de politietaken van de politie aan bod: handhaving rechtsorde, handhaving openbare orde, hulpverlening en, in mindere mate, taken ten dienste van justitie. Dit vraagt om een deskundigheid van en inzicht in de toepassing van de eigen kennis, vaardigheden binnen de politieke context en binnen de politieke bevoegdheden.

De politiemedewerker met executieve aanstelling specifieke inzetbaarheid werkt in functies in aangewezen vakgebieden aan veiligheidsvraagstukken in de brede politiecontext. De specifieke inzet houdt in dat de medewerker vanuit de specifieke kennis en kunde wordt ingezet op uitvoering van de politietaken maar niet in de uitvoering van de basispolitiezorg wordt ingezet. Voor de huidige aangewezen vakgebieden betekent een aanstelling executief specifieke inzetbaarheid dat deze medewerkers niet bewapend worden⁵.

Veiligheid staat hoog in het vaandel en vanuit gedrevenheid en specifieke deskundigheid levert de politiemedewerker zijn bijdrage aan de uitvoering van de politietaken. Hij kent de rol van de politie in de samenleving, weet wat het betekent om in de politieorganisatie te werken, participeert in de veiligheidsketen en hij kent de grenzen van de specifieke inzet. De medewerker past relevante wet- en regelgeving, beleidskaders en protocollen toe en rapporteert adequaat en accuraat. Samen met een generiek inzetbare collega kan hij een verhoor of doorzoeking uitvoeren, of een bijdrage leveren aan een rechtshulpverzoek. De politiemedewerker draagt vanuit zijn specifieke deskundigheid bij aan de uitvoering van een doorzoeking en kan zelfstandig een inbeslagname uitvoeren. Binnen de opsporing is hij in staat om vanuit zijn specifieke kennis en kunde (onderzoeks-)bevindingen correct vast te leggen en te verbaliseren.

De politiemedewerker met executieve aanstelling specifieke inzetbaarheid is onderzoekend ingesteld, is kritisch op het eigen werk en dat van anderen. Hij ziet het tot zijn taak om kennis te delen en aan anderen over te dragen en heeft de ruimte om het vak uit te oefenen en met nieuwe inzichten en voorstellen voor verbetering te komen. Hij is een professional die specifieke deskundigheid bezit en actief het specialisme onderhoudt waarvoor hij is opgeleid buiten de politie.

⁵ Zie Regeling vaststelling LFNP. In diezelfde regeling is in de functiebeschrijvingen Operationeel Specialismen tevens opgenomen dat de medewerker met executief specifieke inzetbaarheid niet wordt ingezet in situaties waarin sprake is van optreden in het publiek domein met herkenbaarheid en aanspreekbaarheid voor de burger op alle politietaken.

De politiemedewerker werkt in een multidisciplinair team; met collega's in de dagelijkse politiepraktijk, met specialisten en met vakgenoten van binnen en buiten de politieorganisatie, ook in internationaal perspectief. In deze omgevingen bouwt en onderhoudt hij actief zijn netwerken. Hij kan een vraag of probleem goed in de context plaatsen en zoekt de samenwerking met anderen op om vanuit meerdere perspectieven naar oplossingen en aanpakken te zoeken. Hier zit immers de meerwaarde voor de politie: de ingebrachte specifieke kennis en kunde toevoegen aan het politiewerk.

Ter illustratie:

Een medewerker met financieel-economische kennis en kunde levert binnen de politiecontext vanuit zijn specifieke deskundigheid een bijdrage aan drie hoofdthema's: financiële waarheidsvinding, het vaststellen en ontnemen van wederrechtelijk verkregen voordeel en eigendomsrecherche. Strafrechtelijk afpakken, het opmaken van ontnemingsrapportages en het onderzoeken in administraties behoren tot de kernactiviteiten van de financieel specialist. De financieel specialist stelt zaaks- en ontnemingsdossiers op. Ook het vorderen van informatie behoort tot zijn taken.

Een medewerker met digitale expertise levert binnen de politiecontext vanuit zijn specifieke deskundigheid een bijdrage aan digitale waarheidsvinding: zijn werk is erop gericht menselijk handelen in kaart te brengen. Het kan daarbij gaan om zowel klassieke delicten als bijvoorbeeld cybercrime.

Deel B. Kwalificaties

B.1 Diploma Politiedewerker Specifieke Inzet

Code KD	C	Titel diploma
		Politiedewerker Specifieke Inzet

Kwalificatieprofiel

De beroepsbeoefenaar als beginnend politiedewerker:

Vakmatige competenties

1. heeft kennis van het op de juiste wijze toepassen van zijn specifieke kennis/vaardigheden in de context van de politie
2. kan vraagstukken logisch benaderen en ontleden, en vanuit passende onderzoeksmethoden dan wel vernieuwde inzichten komen tot een aanpak binnen de politiecontext
3. kent de stappen in de basispolitieprocessen (informatie, handhaving, opsporing) en kan in deze processen duiden waar zijn specifieke inzet een onderdeel kan zijn
4. kan effectief gebruik maken van de generiek inzetbare collega's of andere specialisten binnen en buiten de politie in combinatie met zijn eigen specifieke inzetbaarheid, kennis en vaardigheden
5. kent de toepassing van wettelijke voorschriften, richtlijnen en beleidskaders ten aanzien van de specifieke inzet binnen de politiecontext, met name:
 - a. Heeft kennis van staatsinrichting en de opbouw van recht, wet- en regelgeving
 - b. Heeft kennis van de toepassing van de basisbevoegdheden
 - c. Heeft kennis van de wetgeving omtrent verzamelen, verwerken en delen van persoonsgegevens en kan deze juist toepassen
 - d. Heeft kennis ten aanzien van internationale politie samenwerking
 - e. Kan samen met generiek inzetbare collega's de afweging maken over de inzet en uitvoering van dwangmiddelen
6. kan een proces-verbaal juridisch juist en zonder taalfouten opmaken
7. kan effectief een bijdrage leveren aan het afnemen van verhoren

Contextuele competenties

8. kan vanuit zijn specifieke kennis/vaardigheden een standpunt innemen, onderbouwen, verdedigen en voor niet-specialisten begrijpelijk uitleggen.
9. handelt navolgbaar en legt verantwoording af ten aanzien van het eigen handelen
10. kent de grenzen van de eigen specifieke inzet en deskundigheid en kan doorverwijzen naar de generieke inzet van collega's of naar andere specialisten.
11. heeft oog voor de verschillende belangen in de interne en externe samenwerking en kan zich daarbinnen positioneren

Sociale competenties

12. kan in de uitvoering van de politietaak interdisciplinair samenwerken en heeft goede communicatieve vaardigheden.

13. is proactief in het uitdragen van zijn specifieke kennis/vaardigheden en kan collega's vanuit zijn specifieke kennis/vaardigheden stimuleren breder naar vraagstukken te kijken
14. kan de grenzen van zijn specifieke inzet bewaken, ook in stressvolle situaties of onder (hoge) druk.

Individuele competenties

15. kan zijn hoogwaardige kennis op een specialistisch vakgebied actief onderhouden.
16. kan kritisch reflecteren op zijn eigen handelen en neemt feedback van anderen ter harte.
17. kan vanuit zijn specifieke kennis/vaardigheden bijdragen aan de professionalisering van collega's en de organisatie.

Beroepstaken en context Politiedewerker Specifieke inzet

De competenties in het kwalificatieprofiel hebben betrekking op de onderstaande positie, taken en te bereiken resultaten. In deel C zijn deze uitgewerkt in examenvereisten.

Context, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid

De Politiedewerker Specifieke inzet maakt deel uit van een team en werkt in wisselende samenstelling met collega's. Hij werkt op steeds wisselende plekken. De werkzaamheden worden uitgevoerd volgens standaardprocedures, combinaties ervan, maar ook kan er sprake zijn van afwijkende procedures. Het toepassen van kennis en kunde vereist dan een grote mate van flexibiliteit. Omdat een situatie of taak snel kan veranderen, moet hij snel en afwisselend schakelen en de werkwijze aanpassen aan de situatie. De Politiedewerker Specifieke inzet werkt samen met gelijken, collega's met andere inzetten, externen en leidinggevenden. Hij werkt zelfstandig binnen het team en is in stabiele, maar mogelijk stressvolle situaties verantwoordelijk voor het eigen brede handelen en een adequate doorverwijzing naar medewerkers met generieke inzet of andere specialisten of een effectieve afstemming met ketenpartners. De Politiedewerker Specifieke inzet is in staat om, met inachtneming van de wettelijke eisen en bepalingen, zelfstandig (onderdelen van) een opsporingsonderzoek uit te voeren. Hij is, evenals de andere teamleden, mede verantwoordelijk voor het bereikte resultaat van de teamopdracht.

De Politiedewerker Specifieke inzet speelt een actieve rol in de samenwerking met burgers, collega's en partners in de veiligheidsketen. Hij heeft de expertise om informatie te selecteren, verbanden te leggen, betekenisvolle patronen te herkennen en op basis hiervan signalen af te geven aan anderen.

Deel C. Examenvereisten

C.1.1 Examenvereisten diploma Politiedewerker Specifieke inzet

Het diploma Politiedewerker Specifieke inzet is opgebouwd uit vijf thema's:

- 1) Democratie, Rechtsstaat en Politiefunctie ('de politie staat niet op zichzelf')
- 2) Bevoegdheden ('de legitimiteit van de politie')
- 3) Nederlandse Politie ('dit is de politie')
- 4) Politiewerk ('dit doet de politie')
- 5) Algemene Politie Beroepsvorming ('weten en geweten van de politie')

Thema 1. DEMOCRATIE, RECHTSSTAAT EN DE POLITIEFUNCTIE ('De politie staat niet op zichzelf').

1. Kan taken van de Nederlandse staat benoemen wat betreft recht en veiligheid, alsmede de hoofdlijnen van het Nederlands recht, interregionaal recht, volkerenrecht en de voor de politie relevante wetten.
2. Heeft inzicht in de werking van de Nederlandse democratie en de trias politica, in het bijzonder het onderscheid tussen rechtshandhaving en rechtspleging.
3. Kan de voornaamste overheidsorganen benoemen die werkzaam zijn in de handhaving, opsporing en hulpverlening, waaronder de politie, en de relevante wettelijke kaders.
4. Toont inzicht in de taken van deze organen, de begrenzing van hun taakopdracht en hoe ze elkaar aanvullen.
5. Kan verschillen en overeenkomsten benoemen tussen burgers en politieambtenaren qua maatschappelijke positie (rechten, plichten, verantwoordelijkheden) en deze toelichten.

Thema 2. BEVOEGDHEDEN ('De legitimiteit van de politie')

6. Kent de uit de aanstelling voortvloeiende bevoegdheden van de politieambtenaar met specifieke inzetbaarheid.
7. Past de bevoegdheden correct toe en realiseert zich de inbreuk op (grond)rechten die deze bevoegdheden met zich meebrengen.
8. Kent de begrenzing van de aanstelling als politieambtenaar met specifieke inzetbaarheid en handelt hiernaar.
9. Kent de wettelijke kaders van de verzameling, verwerking en verstrekking van gegevens en hanteert deze correct.
10. Heeft kennis van relevante begrippen en bevoegdheden in het kader van internationale (politie) samenwerking/rechtshulp.
11. Kent relevante gebeurtenissen uit de politiecontext en begrijpt hoe deze doorwerken in het huidige politiewerk.

Thema 3. DE NEDERLANDSE POLITIE ('Dit is de politie')

12. Kent de formele positie en taakopdracht van de Nederlandse politie en de hoofdkenmerken van de organisatiestructuur en opschaling daarbinnen.
13. Kent de relevante overlegstructuren lokaal, regionaal, landelijk en internationaal.
14. Kent de politiek-bestuurlijke context van de politie(organisatie).
15. Heeft kennis van algemene, veelvoorkomende politietaken en van specifieke taken van de politie.
16. Kan uitleggen dat onderscheiden taken onderdeel uitmaken van werkprocessen binnen de politie en van de samenwerking met partnerorganisaties.

Thema 4. POLITIEWERK ('Dit doet de politie')

17. Heeft zicht op wat politiewerk en politie samenwerking omvat in termen van vraagstukken, in Nederland en in relatie tot het buitenland en het virtuele domein.
18. Heeft kennis van samenwerken met relevante partijen ten aanzien van een multidisciplinaire aanpak van vraagstukken.
19. Kan uitleggen waardoor veranderingen in het politiewerk worden veroorzaakt en dat dit samenhangt met de informatiepositie en informatievaardigheid van de politie zelf.
20. Kent de belangrijkste stappen van de politieprocessen (handhaving, opsporing, informatie) en de rol van de politiedewerker met specifieke inzet in deze stappen.
21. Kan de voornaamste politiestructuren en procedures benoemen, zoals gehanteerd binnen de Nederlandse politie.

22. Heeft inzicht in de doelen, vormen en uitgangspunten van processen-verbaal en kan een proces-verbaal opstellen conform de wettelijke eisen.
23. Kan vanuit specialisme een bijdrage leveren aan verhoor, kent de randvoorwaarden/gronden van verhoor en grondrechten van de verhoorde.

Thema 5. ALGEMENE POLITIËLE BEROEPSVORMING ('Weten en geweten van de politie')

24. Kent de missie en de kernwaarden van de Nederlandse politie en kan deze verbinden met relevante wetgeving en het dienstverleningsconcept van de politie.
25. Kan uitleggen hoe de missie en kernwaarden door (moeten) werken in de politiepraktijk met gebruik van de begrippen 'rechtmatig' en 'rechtvaardig'.
26. Kan het belang van gestandaardiseerde werkmethoden uitleggen en ook waarom er soms van afgeweken wordt.
27. Kan met voorbeelden uitleggen waarom de politie verantwoording aflegt over het eigen handelen, resultaten en onvoorziene effecten.
28. Weet dat belangen en emoties van mensen verschillen, dat dit inlevingsvermogen en flexibiliteit vraagt van de politie, maar ook een gezaghebbende en weerbare positie.
29. Kan laten zien wat inleven in belangen en emoties van anderen betekent voor de politie en hoe tot een bevredigende balans gekomen kan worden.

Deel D: Verantwoording en Ontwikkelpunten

D.1 Verantwoording

Doelmatigheid

In de aanpassing van het BARP per 1 juli 2018 is naar aanleiding van de behoefte van de politie een nieuwe route naar executieve aanstelling mogelijk geworden (zie BARP artikel 2c). Hierbij hoort naast aangepaste aanstellingseisen een nieuwe kwalificatie en politieopleiding (zie BARP artikel 2c en de verwijzing naar Politiewet 2012, artikel 1, eerste lid, onderdeel s, onder 2°).

De wijziging in het aanstellingsstelsel vraagt een andere kwalificatie waarbij doelmatigheid voorop staat: enkel dát wordt gevraagd wat (aanvullend) nodig is om te kunnen functioneren in de politieorganisatie. Daar in het oude aanstellingsstelsel een executieve medewerker altijd werd geselecteerd en opgeleid tot het beroep van medewerker brede basispolitiezorg via een met het regulier onderwijs vergelijkbaar kwalificatieniveau, kan met de nieuwe route een al opgeleide en ontwikkelde medewerker met een specifiek beroep toetreden tot functies voor uitvoering van de politietaak. Deze medewerker wordt niet ingezet als medewerker brede basispolitiezorg, maar is juist binnengehaald om vanuit het al verworven beroep de specifieke kennis en kunde bij te dragen aan de politietaak.

Na het behalen van het diploma Politiedeskundige Specifieke inzet is het mogelijk dat er functiegerichte modules gevolgd kunnen worden. Voor een aantal functies zijn deze functiegerichte modules mogelijk voorwaardelijk om als medewerker te kunnen worden aangesteld in die betreffende functie. Indien van toepassing worden voor deze voorwaardelijke functiegerichte modules aparte kwalificatiedossiers ontwikkeld en vastgesteld.

Navolgbaarheid

Het KD is gebaseerd op de analyses en voorbereidingen voor de introductie van het nieuwe aanstellingsstelsel, met een aanstelling executief met specifieke inzetbaarheid. Tevens zijn de aangewezen vakgebieden die passend zijn voor deze aanstelling gebruikt als input voor dit KD, op grond van LFNP-beschrijvingen en op basis van gesprekken met diverse huidige functionarissen.

Dit KD is ondergebracht onder het beroep Politieambtenaar/vrouw. Op dit moment is dit het meest passende beroepsprofiel. Echter, vanuit het project Herijking beroepsprofielen dat momenteel plaatsvindt zal mogelijk een nieuw beroepsprofiel ontstaan, waarin deze kwalificatie naar verwachting kan worden ingepast.

Onderbouwing

In aansluiting op de BARP-wijziging inzake de introductie van ambtenaar ter uitvoering van de politietaak met specifieke inzetbaarheid, is er behoefte aan een (voorwaardelijke) kwalificatie voor het bekwaam maken van deze specifieke politiedeskundige, alvorens kan worden overgegaan tot aanstelling. Met de aanstelling verkrijgt de medewerker de politiebevoegdheden waaronder de algemene opsporingsbevoegdheid.

Bronnen bij deel B en deel C:

- Directie HRM Nationale Politie (2012). *De toekomst begint vandaag! – Negen wetenschappers over het politievak 2020-2024*. De Nationale Politie, Landelijk programma HRM, De Bilt.
- Politieonderwijsraad (2010) *Schakelen in verantwoordelijkheid. Beroepsprofielen van de politie herijkt*.
- Politieonderwijsraad (2018) *Naar een toekomstgerichte politie*
- Politieonderwijsraad (2018) *Kwalificaties voor executieve politieambtenaren met specifieke Inzet*
- Kwalificaties Allround Politiedeskundige, Bachelor Politiekunde, Master Recherchekunde, AOPV
- LFNP-vakgebieden, LFNP-functieprofielen Operationeel specialismen, forensische opsporing
- Besluit algemene rechtspositie politie (Barp), en toelichting op wetswijziging BARP
- Startdocument behoeftestelling AOPV-executief (versie 22-08-2018) en aanvulling hierop
- Gesprekken met projectleiders Aanstellingen
- Gesprekken met specialisten
- Gesprekken met ontwikkelaars en docenten AOPV en schakelmodules

Samenhang

Bij de ontwikkeling van de kwalificatie en de examenvereisten is aangesloten bij de uitgangspunten van de introductie van deze ambtenaar uitvoering politietaak met specifieke inzetbaarheid naast die van de huidige executieve ambtenaar met generieke inzetbaarheid. De lopende ontwikkeling van functiegerichte modules, al dan niet via formeel onderwijs, zal er toe leiden dat op meerdere vakgebieden/ werkterrinen certificaten van na- en bijscholing van toepassing kunnen zijn. Dit maakt verbreding van de inzet mogelijk binnen dezelfde kwalificatie. Vergelijking van de examenvereisten van de kwalificaties Basis Politiedewerker en Allround Politiedewerker met deze examenvereisten zullen zicht gaan bieden op complementariteit en eventuele overlap, en daarmee als basis kunnen dienen voor de ontwikkeling van doorstroom-opleidingen 'specifiek naar generiek'.

Historie van het kwalificatiedossier

Dit is de eerste versie van een kwalificatiedossier voor deze specifiek inzetbare ambtenaar. Er wordt voorzien dat de herijking beroepsprofielen doorwerking heeft in met name het onderbrengen van het kwalificatiedossier bij het passende beroepsprofiel.

D.2 Ontwikkelpunten

Algemeen

- In deel A en B van dit KD is sprake van beroepsprofielen. Doorwerking van de Herijking beroepsprofielen moet nog plaatsvinden. Naar verwachting worden de herijkte beroepsprofielen eind 2018 opgeleverd. Verwacht wordt dat het relevante herijkte beroepsprofiel doorwerkt op deel A, B en C van dit kwalificatiedossier. Na het vaststellen van het beroepsprofiel moeten deze onderdelen van het KD worden gezien op eventuele doorwerking en mogelijke bijstelling
- In de evaluatie van de KSP (Politieonderwijsraad, 2018) is voorgesteld om de certificaten van bij- en nascholing niet langer in het KD op te nemen.

Bijlage 1. Begrippenlijst

Beroepen bij de politie

Binnen de Nederlandse politie zijn drie brede beroepen onderscheiden, de Politieaanvoerder/ -vrouw, de Rechercheur en de Politiechef. Deze beroepen worden beoefend op verschillende niveaus van complexiteit, expertise, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Om deze niveaus te duiden in relatie tot het politieonderwijs wordt aangesloten bij de kwalificatieniveaus van het NLQF. Er zijn 9 ministerieel vastgestelde beroepsprofielen.

Beroepskolom

Omdat het beroep (Politieaanvoerder/ -vrouw, Rechercheur, Politiechef) wordt uitgeoefend op meerdere functioneringsniveaus, kan gesproken worden van een beroepskolom.

Beroepsprofiel

Globale beschrijving van een beroep en wat er van een vakbekwame beroepsbeoefenaar mag worden verwacht. Wordt een beroepsprofiel uitgedrukt in een competentieprofiel, dan is sprake van beroepscompetentieprofiel. Een beroep dekt een categorie van functies af.

Beroepsspecifieke competenties

Competenties die nodig zijn om een beroepstaak adequaat uit te voeren, inclusief de daarin begrepen kennis, vaardigheden en expertise en de benodigde redzaamheid, teamroutine en praktijkrepertoire.

Beroepstaak

Een onderscheiden deel van de beroepsuitoefening. Beroepstaken zijn kenmerkende werkzaamheden waarop een kwalificatie is gericht. Beroepstaken kunnen meer of minder breed zijn geformuleerd en meer of minder deskundigheid vergen.

Certificaten van na- en bijscholing

Het politieonderwijs kent een groot aantal certificaten van na- en bijscholing, gericht op diverse beroepstaken en politieke rollen en handelingen. Een certificaat van na- en bijscholing wordt eenmaal vermeld binnen de kwalificatiestructuur in één bepaald KD. Met na- en bijscholing worden additionele deskundigheden en vaardigheden verworven op vakgebieden en werkterreinen die sinds kort gestandaardiseerd zijn onderscheiden in het LFNP. Ook kan het gaan om deskundigheden en vaardigheden die betrekking hebben op politieke rollen en handelingen die niet direct herkenbaar zijn in het LFNP. Na- en bijscholing impliceert niet altijd dat er 'iets nieuws' wordt geleerd, onderhoud van de vakbekwaamheid behoort er evenzeer toe.

Competentie

Een competentie betreft het vermogen om een taak op een juiste en verantwoorde wijze te kunnen uitvoeren. Competentie blijkt uit oordeelsvermogen en handelingsbekwaamheid en veronderstelt kennis, inzicht, vaardigheden, houding en ervaring. Competenties zoals bedoeld binnen het politieonderwijs zijn ten eerste beroepsspecifieke-competenties, geënt op onderscheiden beroepstaken en daarmee verbonden normen. Daarnaast worden bepaalde generieke competenties onderscheiden die voorondersteld en voorwaardelijk zijn voor de uitoefening van een politieberoep, dan wel daarin een eigenstandige relevantie hebben.

Competentiemodel

Het competentiemodel dat in de kwalificatieprofielen wordt gehanteerd bestaat uit vier categorieën: vakmatig, contextueel, sociaal en individueel. Het competentiemodel dat in de opleidingen en examens wordt gebruikt kent zeven velden: oordeelsvermogen, expertise, kennis, vaardigheden, praktijkrepertoire, redzaamheid en teamroutine.

Credits

Het politieonderwijs hanteert, zoals het regulier onderwijs, het *European Credit Transfer System* (ECTS). Gekoppeld aan het kwalificatieniveau levert dit de waarde van een kwalificatie (diploma, certificaat) op. Credits zijn tevens een belangrijke parameter in de bekostiging van opleidingen. Eén credit staat dan voor 28 studiebelastingen.

Diploma politieonderwijs

Door de minister van Veiligheid en Justitie erkend document waarmee is aangetoond en vastgelegd dat de eigenaar de examenvereisten zoals beschreven in een kwalificatiedossier heeft behaald.

Deeldiploma politieonderwijs

Een politiediploma kan één of meerdere deeldiploma's omvatten, mits sprake is van een eigenstandige arbeidsrelevantie van het betreffende deel en duidelijk afgebakende examentermen. Een deeldiploma maakt aanstelling in een afgebakend deel van het politieberoep mogelijk en nodigt uit tot het behalen van het volledige diploma. Een deeldiploma genereert een beperkte inzetbaarheid binnen de werkprocessen van de politie op het betreffende kwalificatieniveau.

Doelmatigheid

Een van verantwoordingscriteria van het kwalificatiedossier. De aansluiting van een kwalificatie op de vraag vanuit de politieorganisatie, de samenleving en het vervolgonderwijs op het naast hoger gelegen kwalificatieniveau.

Examenvereisten

De examenvereisten van elk (deel)diploma en certificaat van na- en bijscholing zijn verwoord in toetsbare examentermen, deels beroepsspecifiek in relatie tot onderscheiden beroepstaken en deels generiek in relatie tot relevante, algemene kennis, vaardigheden en expertise.

Functie

De politie als werkorganisatie heeft het werk beschreven in termen van kerntaken, vakgebieden, functies, werkterreinen en rollen en meer of minder omvattende beschrijvingen van werkprocessen, verantwoordelijkheden en te bereiken resultaten. Functiebeschrijvingen verwoorden het werk in een bepaald vakgebied, eventueel verbijzonderd naar werkterrein op een bepaald niveau van complexiteit, expertise, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. In vergelijking met de beschrijving van beroepen zijn functiebeschrijvingen aanmerkelijk specifiek.

Generieke competenties

Breed toepasbare algemene kennis, vaardigheden en expertise. Voor wat betreft het politiewerk en het politieonderwijs gaat het om competenties die voorondersteld of voorwaardelijk zijn voor de uitoefening van een politieberoep, dan wel daarin een eigenstandige relevantie hebben.

Kerntaak

De Nederlandse politie heeft de eigen wettelijke taakopdracht, cf. artikel 3 van de Politiewet, onderscheiden in vijf kerntaken, te weten Intake & Service, Handhaving, Noodhulp, Opsporing en Signaleren & Adviseren. Het begrip kerntaak wordt alleen in deze betekenis gebruikt. Voor wat betreft de taken binnen het kader van een beroep, functie, werkterrein of rol waartoe het politieonderwijs opleidt, wordt gesproken van beroepstaken.

Kwalificatie

Een kwalificatie van het politieonderwijs is een waardepapier, erkend door de minister van Veiligheid en Justitie, dat verworven competenties en daarin begrepen kennis, vaardigheden uitdrukt. Er zijn drie soorten kwalificaties: diploma's, deeldiploma's en certificaten van na- en bijscholing. De waarde van een kwalificatie wordt uitgedrukt in termen van credits en kwalificatieniveau. Het aantal credits drukt tevens de nominale studieduur uit en is als zodanig een belangrijke parameter voor de bekostiging van opleidingen.

Kwalificatiedossier

Het kwalificatiedossier vormt een verzameling van direct met elkaar samenhangende kwalificaties, naar inhoud en niveau. Kwalificatiedossiers beschrijven de aansluiting op het afnemend werkveld en de uitwerking van kwalificaties naar beoogde leeropbrengsten en examentermen. Met ingang van 2013 gelden er binnen het politieonderwijs twaalf kwalificatiedossiers, verdeeld over drie brede politieberoepen (beroepskolommen) en zes kwalificatieniveaus. In een kwalificatiedossier staan de leeropbrengsten van het politieonderwijs centraal, verbijzonderd naar drie typen kwalificaties: diploma's, deeldiploma's en certificaten van na- en bijscholing. Het geheel van alle erkende kwalificaties is opgenomen in een jaarlijks vast te stellen kwalificatiematrix.

Kwalificatiematrix

De kwalificatiestructuur als geheel is weergegeven in de vorm van een kwalificatiematrix. Hierin zijn alle door de minister van Veiligheid en Justitie erkende diploma's, deeldiploma's en certificaten van na- en bijscholing vermeld.

Kwalificatieniveau

Diploma's en certificaten van na- en bijscholing zijn geordend naar niveau. Hierbij is aangesloten bij het NLQF, het *Netherlands Qualifications Framework*, de Nederlandse variant van het EQF, het *European Qualifications Framework*. De niveaus die voor wat betreft het Nederlandse politieonderwijs gebruikt worden, zijn de niveaus 2 tot en met 7. Zie verder bijlage 2.

Kwalificatieprofiel

Een kwalificatieprofiel betreft de competenties van startbekwaamheid die bewezen verworven zijn als een diploma, deeldiploma of certificaat van na- en bijscholing wordt uitgereikt.

Kwalificatiestructuur

Landelijk stelsel van alle vastgestelde kwalificatiedossiers en daarin besloten diploma's, deeldiploma's en certificaten van na- en bijscholing.

LFNP

Het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) en de daarin naar vakgebied beschreven functies, inclusief de verbijszondering naar werkterreinen, aandachtsgebieden, rollen en opleidingsprofielen.

Navolgbaarheid

Een van verantwoordingscriteria van het kwalificatiedossier. Betreft de wijze waarop voorstellen voor (wijziging van) kwalificaties tot stand komen. Daarbij is in ieder geval de relatie met de leiding van de nationale politie van belang, hoewel ook andere belanghebbenden relevante bijdrage verwacht mogen worden.

Nominale studieduur

De standaard studieduur die benodigd is voor het behalen van een kwalificatie, uitgaande van de wettelijke vooropleidingseisen en de gehanteerde standaard selectie-eisen, uitgedrukt in credits (CR).

Onderbouwing

Een van verantwoordingscriteria van het kwalificatiedossier. Betreft de inhoudelijke onderbouwing van voorstellen voor (wijziging van) kwalificaties plaatsvindt (validiteit van argumenten, bronnen).

Ontwikkelagenda

De thema's die van belang zijn voor de verdere ontwikkeling van een kwalificatiedossier, de kwalificatiestructuur in brede zin en het politieonderwijs.

Opleidingsdossier

Een opleidingsdossier bevat een verzameling van direct met elkaar samenhangende opleidingen en/ of leerwegen, zoals verzorgd door de Politieacademie. Opleidingsdossiers sluiten direct aan op kwalificatiedossiers, zoals door de minister van Veiligheid en Justitie vastgesteld.

Referentiekader Nederlandse taal en rekenen

Wettelijke kader waarin referentieniveaus voor Nederlands en rekenen zijn aangegeven met betrekking tot het reguliere onderwijs dat valt onder de ministeries van OCW en ELI. In verband met de aansluiting van het politieonderwijs op het reguliere onderwijs, wordt dit kader ook toegepast in de kwalificatiedossiers van het politieonderwijs.

Samenhang

Een van verantwoordingscriteria van het kwalificatiedossier. Betreft de samenhang tussen kwalificaties onderling, waarbij ondoelmatige overlap is vermeden en doorlopende studielijnen zijn geborgd.

Startbekwaamheid

De bekwaamheid van een beginnend beroepsbeoefenaar en waartoe een politieopleiding opleidt.

Studie- en loopbaanperspectief

De gebruikelijke doorstroommogelijkheden van een gediplomeerde in de politieorganisatie en in het vervolgonderwijs (politieonderwijs of anderszins).

Vakbekwaamheid

De mate van bekwaamheid die ontwikkeld kan zijn op basis van meerjarige werkervaring.

Vakkennis en -vaardigheid

Het geheel van feiten, beginselen, theorieën en manier van werken dat nodig is voor een succesvolle uitoefening van de beroepstaak.

Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid

Eén van de descriptors uit het NLQF. Betreft de mate van samenwerking en de mate waarin een startbekwame beroepsbeoefenaar aanspreekbaar is op het eigen handelen en/ of dat van anderen en de mate waarin verantwoordelijkheid gedragen kan worden voor de eigen werk- en studieresultaten en/ of dat van anderen.

Wettelijke beroepsvereisten

Wettelijke eisen die gesteld worden aan de uitoefening van het beroep en de beroepsbeoefenaar. In het geval van de politie hebben deze in algemene zin betrekking op het juridische kader waarbinnen het politiewerk wordt uit gevoerd. Meer specifiek hebben wettelijke beroepsvereisten betrekking op bijv. op het gebruik van geweldsmiddelen en het ambtsedig opmaken van een proces verbaal. Wettelijke beroepsvereisten zijn vastgelegd in een nationale of internationale wet of verdrag

