

De behoefte aan politieopleidingen onder de loep,

een onderzoek onder korpsen

Politieonderwijsraad / Politieacademie,
november 2008

drs. Theo G. Jansen
drs. Marion van Beek

Colofon

De Politieonderwijsraad is een adviesorgaan, waarvan de positie en taken zijn geregeld in de Wet op het politieonderwijs. De Raad adviseert de minister van BZK en de minister van Justitie (gevraagd en ongevraagd) over het regeringsbeleid met betrekking tot het Nederlandse politieonderwijs. Tevens fungeert de Politieonderwijsraad als een afstemmingsorgaan tussen direct en indirect 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. Daarbij heeft de relatie met het reguliere beroepsonderwijs en het hoger onderwijs steeds de aandacht, evenals de internationale dimensie.

Bezoekadres:
Politieonderwijsraad
Nassauplein 33
2585 ED Den Haag

Postadres:
Postbus 84300
2508 AH Den Haag
Telefoon: 070 - 3118667
Fax: 070 – 311 8687

www.politieonderwijsraad.nl

Inhoudsopgave

1.0	•	Introductie	5
Deel I	•	Inleidende teksten met betrekking tot het onderzoek	
2.0	•	Inleiding	7
3.0	•	Verantwoording onderzoek	10
4.0	•	Schets van het politieonderwijs: historie, structuur en bekostiging	12
4.1	•	Inleiding	12
4.2	•	Ontwikkeling politieonderwijs in vogelvucht	12
4.3	•	Structuur van het onderwijsstelsel	14
4.4	•	Mogelijkheden tot het 'los afnemen' van kernopgaven	15
4.5	•	Bekostiging politieonderwijs	18
4.5.1	•	Historie	18
4.5.2	•	Beleidsmatige- en budgettaire kaders	19
4.5.3	•	Conclusies en signalen	22
Deel II	•	Analyse functiegerichte applicaties en onderwijsaanvragen	
5.0	•	Functiegerichte applicaties	23
6.0	•	'Inkoopgedrag' van korpsen: een kwantitatief overzicht	25
6.1	•	Inleiding	25
6.2	•	Ontwikkeling van postinitiële onderwijsbehoefte 2005-2008: onderwijssoort	25
6.3	•	Ontwikkeling van postinitiële onderwijsbehoefte 2005-2008: bekostiging	28
6.4	•	Ontwikkeling van postinitiële onderwijsbehoefte 2005-2008: nader beschouwd	29
6.4.1	•	Leergangen	29
6.4.2	•	Functiegerichte applicaties	32
6.4.3	•	Implementatieaanbod	34
6.4.4	•	Kernopgaven	35
Deel III	•	Interviews met korpsvertegenwoordigers: resultaten	
7.0	•	Resultaten interviews	39
7.1	•	Inleiding	39
7.2	•	Uitkomsten	39
Deel IV	•	Samenvatting en vervolgacties	
8.0	•	Samenvatting en vervolgacties	51
8.1	•	Inleiding	51
8.2	•	Enkele belangrijke bevindingen	51
8.3	•	Nadere vervolgacties	53
Bijlagen			
Bijlage I	•	Brief aan respondenten	55
Bijlage II	•	Namenlijst geïnterviewden	57
Bijlage III	•	Overzicht functiegerichte applicaties	59

1.0 • Introductie

De brede taakstelling van de Politieonderwijsraad als advies- en afstemmingsorgaan, verankerd in artikel 20 van de Wet op het LSOP en het politieonderwijs, biedt de Raad de mogelijkheid om te discussiëren over een veelheid van onderwerpen die het politieonderwijs betreffen. Dit komt niet alleen tot uitdrukking in de jaarlijkse advisering over (1) het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiestructuur van het politieonderwijs en (2) de vraag welke opleidingen voor bekostiging door het ministerie van BZK in aanmerking komen gegeven de beschikbare middelen. Ook uit diverse adviezen waarvan 'Herijking beroepsprofielen', 'Multiculturaliteit en politieonderwijs' en het advies naar aanleiding van de evaluatie van het politieonderwijs voorbeelden zijn (Koersen naar 2011)¹, blijkt dit.

Behalve de positionering en taakstelling van de Politieonderwijsraad is ook de samenstelling van de Politieonderwijsraad in de bovengenoemde wet vastgelegd. Met een multidisciplinaire samenstelling, bestaande uit een korpsbeheerder, korpschefs en vertegenwoordigers van het Openbaar Ministerie, de beide politieministeries, Politieacademie, vakbonden en het regulier onderwijs, is gewaarborgd dat de verschillende belangen en denkrichtingen vanuit het politieveld en onderwijs worden gehoord zodat de advies-, afstemmings- en signaleringstaken met een zo groot mogelijk draagvlak kunnen worden uitgevoerd.

Eén van de thema's die regelmatig in zowel kwantitatief – als kwalitatief opzicht onderwerp van gesprek zijn in de Raad betreft de afstemming tussen enerzijds het aanbod van de Politieacademie van kwalitatief hoogwaardige (meerjarige) beroepsgerichte postinitiële politieopleidingen die zich kenmerken door onderling samenhangende kernopgaven en anderzijds de (toenemende) vraag van de politiepraktijk naar 'korte, snelle en toepassingsgerichte' onderwijsactiviteiten.

Het gegeven dat beide invalshoeken, redenerend vanuit de verschillende belangen en behoeften, legitiem zijn, ontslaat het politieveld waarvan de 'spelers' samenkomen in de Politieonderwijsraad niet van de verplichting om te zoeken naar de opvattingen van betrokkenen over een ver(der)gaande flexibilisering van het politieonderwijs en de mogelijkheden en grenzen hiervan. Flexibiliteit wordt in dit kader beschouwd als het vermogen om zich aan te passen aan (veranderende) omstandigheden en wensen en kan betrekking hebben op instroomeisen, afname van (delen van) politieonderwijs (inkoop), organisatie en bekostiging van politieonderwijs.

Met andere woorden is de vraag in het geding naar:

'opvattingen van betrokkenen vanuit het politieveld naar de balans tussen (1) de samenhang van het politieonderwijs en (2) de wens verder tegemoet te komen aan flexibiliteit waarbij de vraag beantwoord moet worden onder welke voorwaarden en binnen welke grenzen er sprake kan zijn van het 'los gefragmenteerd afnemen van kernopgaven'.

Tegelijkertijd met het stellen van deze vraag is in de Raad geconstateerd dat aan de discussies aannames en vragen ten grondslag liggen waarvan respectievelijk de validering en beantwoording essentieel zijn voor het kunnen beantwoorden van de centrale vraag. Voorbeelden hiervan zijn vragen als 'hoeveel kernopgaven kunnen momenteel onder welke (juridische) voorwaarden door korpsen los worden afgenomen', 'is er wel sprake van een in historisch opzicht toenemend aanbod van 'losse' kernopgaven zoals verondersteld', 'waar ligt de behoefte van de korpsen als het gaat om het feitelijk inkopen van postinitiële opleidingen en welke (strategische en operationele) redenen liggen hieraan ten grondslag', 'hoe vindt bekostiging door korpsen plaats'.

Beantwoording van deze vragen dient voldoende 'stof' in de zin van feiten en gezichtspunten te leveren om in de Raad een gefundeerde discussie te voeren over de inrichting en uitvoering van politieonderwijs met betrekking tot flexibilisering.

¹ Voor een opsomming van de diverse publicaties, adviezen en publicaties van de Politieonderwijsraad wordt verwezen naar de jaarverslagen die sinds 2003 zijn uitgebracht en de evaluatie van de Politieonderwijsraad, juli 2007.

Om deze vragen te beantwoorden heeft de Raad in september 2007 opdracht gegeven tot een oriënterend onderzoek dat, onder regie van de door de Politieonderwijsraad ingestelde commissie 'Kwalificatiestructuur Politieonderwijs' (commissie KSP), uitgevoerd wordt door medewerkers van het Bureau van de Politieonderwijsraad en de Politieacademie. Het onderzoek, waarvan de resultaten in dit rapport zijn neergelegd, maakt onderdeel uit van de in het meerjarig werkprogramma 2008-2011 van de Politieonderwijsraad² als projectactiviteit genoemde 'Mogelijkheden en beperkingen van verdergaande flexibilisering politieonderwijs'.

Het onderhavige onderzoeksrapport geeft, naast een aantal cijfermatige analyses, inzicht in *korpsopvattingen* en -redenen met betrekking tot een aantal (operationele) aspecten van het samenhangend stelsel en het feitelijk inkoopgedrag van postinitieel onderwijs. Het moge duidelijk zijn dat met de weergave van korpsopvattingen niet het gehele verhaal rond de mogelijkheden en beperkingen van flexibilisering is verteld.

Om in de Politieonderwijsraad een afgewogen debat over dit onderwerp te kunnen voeren dienen tevens de (strategische) visies en overwegingen van onder andere de Politieacademie, BZK én niet te vergeten de in maart 2008 gepresenteerde werkgeversvisie³ in de beschouwing te worden betrokken.

Aldus beschouwd vormt dit onderzoek één van de bouwstenen van een discussie en uiteindelijke standpuntbepaling over de ontwikkelingen in – en toekomst van het samenhangend stelsel.

De structuur van het rapport is als volgt:

Deel I van dit rapport bevat een aantal inleidende teksten. Dit betekent dat in hoofdstuk 2, dieper dan in deze introductie, wordt ingegaan op de achtergronden van het onderzoek. Hoofdstuk 3 bevat een methodologische verantwoording van het onderzoek waarna in hoofdstuk 4 een schets van het politieonderwijs plaatsvindt. Dit impliceert dat, na een beknopte historische introductie, de structuur van het samenhangend initiële – en postinitieële onderwijsstelsel uiteen wordt gezet met daarbij een toelichting op een aantal begrippen. Ook wordt hier het bekostigingsstelsel toegelicht.

Deel II van het rapport bevat het kwantitatieve analysegedeelte. In hoofdstuk 5 wordt de stand van zaken omtrent het aantal 'los'afneembare (postinitieële) kernopgaven die van het samenhangend stelsel deel uitmaken geïnventariseerd alsmede de (juridische) grondslag die aan deze status ten grondslag ligt.

Hoofdstuk 6 bevat de resultaten van een kwantitatieve analyse van de intekenlijsten zoals deze vanaf 2005 door korpsen zijn ingevuld. Deze analyse geeft een beeld van het feitelijk 'inkoopgedrag' van korpsen ten aanzien van (volledige) leergangen en toetsbare kernopgaven zoals die door de Politieacademie worden aangeboden. Tevens wordt een beeld gegeven van de wijze van bekostiging door korpsen.

Deel III bevat het kwalitatieve analysedeel. Het vormt de neerslag van de resultaten van de interviews die met vertegenwoordigers van korpsen zijn gehouden en zicht geven op de beleidsmatige en operationele overwegingen die ten grondslag liggen aan het 'inkoopgedrag' van korpsen ten aanzien van postinitieële opleidingen. Als 'onderzoeksdoelgroep' is gekozen voor de korpsgemandateerden voor postinitieel onderwijs. Een nadere verantwoording voor deze keuze vindt plaats in hoofdstuk 3.

Deel IV tenslotte bevat een samenvatting van de belangrijkste bevindingen en de formulering van vervolgacties.

² Meerjarig werkprogramma 2008-2011 & begroting 2008, Politieonderwijsraad 2007, Den Haag, pag. 21.

³ Werkgeversvisie, een inspirerend fundament, De Bilt, maart 2008.

2.0 • Inleiding

Vernieuwd stelsel politieonderwijs

In een in april 1999 uitgebrachte evaluatie van de LSOP-wet van 1994 werd geconcludeerd dat het onderwijs, zoals verzorgd door het (toenmalige) Landelijk Selectie en Opleidingsinstituut Politie (LSOP), op een aantal aspecten verbetering behoeft. Deze beoordeling had met name betrekking op (1) een onvoldoende samenhang in het aanbod van opleidingen, (2) het onvoldoende aansluiten van opleidingen aan de (politie-)actualiteit, (3) de geringe mogelijkheden tot instroom van studenten met een hoger opleidingsniveau en (4) een verbetering van de structurele aandacht voor kwaliteitszorg.

Sindsdien is met verve en met een positief resultaat gewerkt⁴ aan een vernieuwd stelsel van het politieonderwijs voor de Nederlandse politie waarvan de kaders zijn neergelegd in de Wet op het LSOP en het politieonderwijs alsmede in het Functioneel Ontwerp dat aan de huidige onderwijsstructuur ten grondslag ligt. Op basis van 5 beroepsprofielen voor het initiële onderwijs en 12 beroepsprofielen voor het postinitiële onderwijs zijn de opleidingen en leergangen ingericht, bestaande uit onderling samenhangende kernopgaven als 'kleinste leereenheden' die een adequate afspiegeling (dienen te) vormen van wat de politiepraktijk aan kennis en vaardigheden eist. Hiertoe is er een voortdurende dialoog tussen de Politieacademie en de korpsen.

Met de ontwikkeling van dit samenhangend stelsel is de weg vrijgemaakt voor de realisatie van één van de ambities van de Politieacademie, de korpsen en de betrokken ministers ten tijde van de inrichting van PO2002: de transformatie van de 'oude' politieopleiding (POMB, NPA) naar volwaardige beroepsopleidingen én gelijkwaardigheid (en voor een deel uitwisselbaarheid) met reguliere opleidingen op mbo-, hbo- en wetenschappelijk niveau. Voorwaarden hiervoor zijn wel éénduidige opleidingen en diploma's.

Dilemma: differentiatie versus fragmentatie en 'concurrerende waarden'

Zowel de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (IOOV)⁵ als de Politieonderwijsraad⁶ onderkennen in het huidige aanbod van het politieonderwijs echter een dilemma, in het recente advies van de Politieonderwijsraad gekarakteriseerd als 'differentiatie vs. fragmentatie'⁷.

Eenzijds veronderstellen kwalitatief hoogwaardige politieopleidingen en mogelijkheden tot uitwisselbaarheid met opleidingen, zoals verzorgd door reguliere onderwijsinstellingen, dat volledige opleidingen en leergangen worden afgenomen waarvan de onderlinge samenhang van kernopgaven is gewaarborgd. Het kwaliteitsbelang vanuit onderwijskundig oogpunt lijkt hier in het geding.

Anderzijds kan begrip worden opgebracht voor de roep vanuit de politiepraktijk naar mogelijkheden om 'kort, snel en toepassingsgericht' medewerkers (bij-) te scholen en verder te professionaliseren met als een mogelijke consequentie dat het samenhangend stelsel zijn samenhang verliest. Deze 'roep' leidt tot de wens van korpsen om tot een verdere flexibilisering van het onderwijsaanbod te komen. Hierbij wordt er met meer dan een schuin oog gekeken naar modulaire stelsels in het hoger onderwijs, waaronder de Open Universiteit. Hier lijkt het organisatie(korps)belang in het geding.

Het rapport Evaluatie Politieonderwijs formuleert het voorgaande als volgt: "Er is een natuurlijke spanning tussen de kennis- en kwaliteitsborgingsfunctie van de Politieacademie versus de alledaagse werkelijkheid en wensen van de korpsen die vooral maatwerk willen"⁸

⁴ Zie rapportage over de evaluatie van het politieonderwijs 'Partners in leren', Politieacademie, Apeldoorn 2007.

⁵ De staat van het Nederlandse politieonderwijs 2007, IOOV, 3 april 2007.

⁶ Advies Kwalificatiestructuur Politieonderwijs 2008, Politieonderwijsraad, 30 maart 2007.

⁷ Idem, pagina 44

⁸ Evaluatie Politieonderwijs, april 2007, pagina 62, 68.

Daarnaast mag ook het gezichtspunt van de individuele medewerker niet worden vergeten. Deze kan in het kader van zijn langere termijn perspectief (loopbaan) belang hebben bij toegankelijke (vervolg-) opleidingen binnen of buiten het samenhangend stelsel van politieopleidingen die aansluiten bij eerder gevolgde opleidingen en werkervaring en niet het karakter hebben van specifiek op de functie gerichte opleidingsactiviteiten. Tevens is de individuele medewerker gebaat bij duidelijke kwalificatie-eisen voor functies. Naast het eerder genoemde kwaliteits- en organisatiebelang is hier veeleer een ontwikkelingsgericht personeelsbeleid in het geding.

Aldus voorgesteld lijkt hier sprake te zijn van 'concurrerende waarden' ofwel verschillende (niet altijd verenigbare) referentiekaders, ingegeven door de diverse rollen, posities, taakstellingen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden die van toepassing zijn op, in dit geval, de actoren in het politieke krachtenveld. Benadrukt moet worden dat deze waarden geen *waardeoordelen* betreffen, maar, gegeven de verschillende posities, legitiem zijn. De verschillende invalshoeken laten onverlet dat korpsen behoefte hebben aan kwalitatief hoogwaardig personeel en het opleiden daartoe als een belangrijk instrument beschouwen

Hierbij wordt overigens aangetekend dat deze 'concurrerende waarden' zich niet 'beperken' tot de korpsen en de Politieacademie, maar dat zich in dit 'krachtenveld' ook organisaties als de politieministeries (BZK, Justitie), het OM en, meer zijdelings, het regulier onderwijs bewegen.

Vragen

Zowel in de Politieonderwijsraad als in de commissie Kwalificatiestructuur Politieonderwijs is het eerder genoemde dilemma meerdere malen onderwerp van gesprek geweest. Hierbij wordt het streven naar de balans tussen samenhang van het onderwijs en de wens om tegemoet te komen aan flexibiliteit benadrukt. De vraag onder welke voorwaarden en binnen welke grenzen er sprake kan zijn van het 'los' afnemen van kernopgaven is hiermee echter nog niet beantwoord.

Zo is het vooralsnog van een aantal momenteel los afneembare kernopgaven onduidelijk of er sprake is van een specifieke juridische grondslag (en welke). Bovendien is er onvoldoende informatie beschikbaar over de strategische en operationele overwegingen van korpsen om op het niveau van leergang dan wel op het niveau van kernopgave 'in te kopen'. En betekent de 'roep om gefragmenteerde inkoop' van korpsen, zoals ook wel wordt voorondersteld, dat deze zich laten leiden door een 'korte termijn opleidingsvisie' of is er meer aan de hand en is er sprake van een 'mismatch' tussen het opleidingsaanbod en -vraag. En, redenerend vanuit het samenhangend onderwijsstelsel, heeft een 'fragmentarisch inkoopbeleid' door korpsen consequenties voor de kwaliteit van het onderwijs en voor de kwaliteit van het Nederlandse politietoetreden, en zo ja welke. Want, aansluitend op de laatste vraag, 'is het politieonderwijs wel zo samenhangend dat kernopgaven niet ongestraft uit het verband van een leergang kunnen worden genomen' en is hier onderscheid naar niveau te maken.

Samengevat vormen de bovenstaande vragen mede de grondslag voor het vergaren van aanvullende informatie om op verantwoorde wijze de vraag naar mogelijkheden en grenzen van flexibilisering te beantwoorden.

Het onderzoek moet derhalve (een bijdrage leveren) aan de beantwoording van de volgende vragen:

1. *Hoe zien korpsen de ontwikkeling van de kwaliteit van het personeel op korte – en (middel-) lange termijn en welke rol speelt (politie-)onderwijs daarin?*
Meer specifiek: hoe zien korpsen de ontwikkeling van het opleidingsniveau en welke thema's met mogelijke consequenties voor (het aanbod van) politieopleidingen zijn / worden actueel?

2. *Hoe was de feitelijke onderwijsbehoefte in de periode 2005-2008 van korpsen ten aanzien van leergangen, functiegerichte applicaties en het overgangsaanbod (implementatieaanbod) zoals aangeboden door de Politieacademie en welke de wijze van bekostiging was hiermee gemoeid?*
3. *Welke redenen liggen ten grondslag aan het 'inkoopbeleid' van korpsen ten aanzien van (1) het politieonderwijs in zijn algemeenheid en (2) losse kernopgaven in het bijzonder? Welke perspectieven en onderscheidende elementen zijn hier in het geding waaronder genoemd kunnen worden:*
 - het organisatiebelang ofwel de wens om met beperkte kosten te kunnen voldoen aan (nieuwe) functiespecifieke eisen;
 - het individuele (loopbaan-)belang van de medewerker en de toegankelijkheid van vervolgoopleidingen binnen (of buiten) het samenhangend stelsel van politieopleidingen;
 - het kwaliteitsbelang in termen van het 'samenhangend stelsel van bekostigde politieopleidingen' en de aansluiting daarvan op gedefinieerde politieberoepen en beroepsprofielen;
 - een specificatie naar soort en niveau van opleiding: betreft het een vervolgopleiding, een opleiding in het kader van bij-, na of herscholing en om welke kwalificatieniveaus gaat het. Hoe verhouden de 'profchecks' zich hiertoe ?
 - de 'roep' van korpsen aangaande een verdere flexibilisering van het onderwijsaanbod en de organisatie van het onderwijs.
4. *Onder welke voorwaarden kunnen momenteel ten laste van het loopbaanbudget kernopgaven 'los worden afgenomen', welke afspraken en wet- en regelgeving liggen hieraan ten grondslag?*
5. *(a) Hoe waarderen korpsen de mogelijkheden om kernopgaven 'los af te nemen' en (b) achten zij deze mogelijkheden voldoende?*
6. *Is er een toename dan wel een afname te onderkennen in de vraag naar los afneembare kernopgaven en bij welke kernopgaven doet een verschuiving in de vraag zich voor?*
7. *Hoe verhoudt zich de vraag van korpsen naar 'maatwerk'⁹ tot het samenhangend stelsel in relatie tot los af te nemen kernopgaven.*

Met andere woorden: in hoeverre worden onder de vlag van 'maatwerk' kernopgaven afgenomen die gelijk zijn aan de kernopgaven zoals opgenomen in het samenhangend stelsel.
8. *Van welke opleidingsinstanties betrekken korpsen, afgezien van de Politieacademie, hun opleidingen en welke redenen geven zij hiervoor aan?*

Antwoorden op bovengenoemde vragen moeten, in aansluiting op een onderwijskundig referentiekader en strategische visies van onder andere BZK, de korpsen en de Politieacademie, de discussie voeden om een afgewogen standpunt in te kunnen nemen met betrekking tot het volgende:

- Onder welke voorwaarden kunnen kernopgaven los worden afgenomen, rekening houdend met de kwaliteit van het samenhangend stelsel, wet- en regelgeving en standpunten van voor het politieonderwijs relevante actoren.
- Welke (eventuele) consequenties heeft het voorgaande voor het opleidingsaanbod en de kwalificatiestructuur van het politieonderwijs.

⁹ Onder 'maatwerk' wordt in dit kader verstaan het bij het (semi-)commercieel organisatieonderdeel van de Politieacademie voor eigen kosten afnemen van maatgerichte trainings- en onderwijsactiviteiten.

3.0 • Verantwoording onderzoek

Doel en inrichting onderzoek

In de vergadering van 7 september 2007 van de Politieonderwijsraad hebben de leden het 'groene licht' gegeven voor de start van het onderzoek met als werktitel het 'inkoopgedrag van korpsen met betrekking tot politieopleidingen'.

Zoals ook in het vorige hoofdstuk bij de opsomming van onderzoeksvragen is gebleken, betreft het onderzoek het verzamelen van informatie met betrekking tot (1) de structuur en uitgangspunten van het samenhangend stelsel van politieonderwijs, (2) een inventarisatie van alle door de Politieacademie aangeboden los afneembare kernopgaven en de (juridische) grondslag hiertoe en (3) het feitelijk inkoopgedrag van korpsen ten aanzien van politieopleidingen en de redenen hiervan, gespecificeerd naar leergangen, functiegerichte applicaties en het implementatieaanbod in de periode 2005-2008¹⁰.

Het doel van deze informatie is het, dus voornamelijk vanuit de optiek van korpsen, leveren van discussiestof opdat zowel in de Politieonderwijsraad als binnen de Politieacademie op verantwoorde wijze het debat kan worden voortgezet naar de 'balans' in het onderwijsstelsel ten aanzien van (de grenzen van) flexibilisering, rekening houdende met de uitgangspunten van het samenhangend onderwijsstelsel en de behoefte van korpsen.

De start van dit onderzoek werd gemarkeerd door de goedkeuring van een plan van aanpak¹¹ waarin beknopt de achtergrond van het vraagstuk wordt geschetst alsmede de vragen die centraal staan. Het onderzoek is gezamenlijk uitgevoerd door het bureau van de Politieonderwijsraad en de Politieacademie¹².

Het onderzoek bestaat uit een in een kwantitatief – en een kwalitatief gedeelte. Ten behoeve van een analyse van de argumenten en regelgeving die ertoe hebben geleid om kernopgaven binnen het postinitiële onderwijsaanbod te kenmerken als 'implementatieaanbod' en/of als 'functiegerichte applicatie' is binnen de Politieacademie bij de diverse domeinen de opdracht uitgezet om, per functiegerichte applicatie, de onderliggende wet- en regelgeving dan wel bovenregionale afspraken te benoemen. Vervolgens is de verkregen informatie in een matrix samengebracht die als bijlage III aan dit rapport is toegevoegd.

Op basis van deze gegevens is geanalyseerd of er, en zo ja in welke mate, sprake is van kernopgaven die buiten de bestaande afspraken als functiegerichte applicatie zijn aangemerkt.

Ten behoeve van de analyse van het 'inkoopgedrag' van korpsen is gebruik gemaakt van een combinatie van een kwantitatieve – en kwalitatieve onderzoeksmethodiek. Een eerste analyse heeft plaatsgevonden aan de hand van intekenlijsten, beschikbaar gesteld door de Politieacademie, waaruit de feitelijke afname van korpsen blijkt met betrekking tot leergangen en 'losse' kernopgaven en vanuit welk budget deze zijn gefinancierd.

Interviews met korpsvertegenwoordigers

De resultaten van de kwantitatieve analyse zijn vervolgens tijdens mondelinge (halfgestructureerde) interviews voorgelegd aan vertegenwoordigers die in de korpsen in het operationele proces op het terrein van inkoopadvies en/of planning en registratie werkzaam zijn¹³.

De reden is dat deze korpsvertegenwoordigers deskundig worden geacht ten aanzien van de overwegingen die aan het feitelijk inkoopgedrag ten grondslag liggen. Achter deze 'gemeenschappelijke noemer' van korpsgemandateerde gaan diverse functies schuil. Veel voorkomende functies van de geïnterviewden betreffen (senior en strategisch) beleidsadviseur P&O, opleidingsadviseur en leidinggevende functies op het terrein van

¹⁰ Een verklaring van deze begrippen vindt in hoofdstuk 4 plaats.

¹¹ Plan van aanpak 'analyse los afneembare kernopgaven', Politieonderwijsraad, 11 juli 2007.

¹² Als 'pendant' van dit plan van aanpak is tevens door de Politieacademie ter interne verantwoording een 'Project Initiatie Document' opgesteld waarin de projectachtergrond, -definitie, –aanpak en –planning.

¹³ Het betreft de zgn. korpsgemandateerden.

personeelsontwikkeling en opleiden. Alle respondenten staan, al dan niet in managementteamverband, in direct contact met de hoofden P&O. Daaraan moet worden toegevoegd dat de 'korpsinkoop' door deze respondenten niet 'op eigen houtje' plaatsvindt, maar gelegitimeerd is door de korpsleidingen.

Tevens moet worden opgemerkt dat, op initiatief van de korpsen, de meeste interviews hebben plaatsgevonden met meerdere korpsvertegenwoordigers met als doel zowel beleidsmatige – als operationele aspecten ten aanzien van opleidingsbeleid en inschrijving toe te kunnen lichten.

Naast onder andere informatie over het (strategisch) opleidingsbeleid, de interne procedure ten aanzien van het aanmelden en inkopen van opleidingen en interne – en externe verbeterpunten, is gevraagd naar de redenen van inkoop in relatie tot de financieringsbasis.

Voor het interview zijn alle korpsen, de Politieacademie en de Koninklijke Marechaussee (KMAR) benaderd. Uiteindelijk hebben nagenoeg alle korpsen, waaronder ook de Politieacademie, hun medewerking verleend aan het onderzoek¹⁴. Respondenten zijn vooraf aan de interviews geïnformeerd door middel van een brief (zie bijlage I) met daarin de vraagstelling en reikwijdte van het onderzoek.

De interviews zijn afgenomen door een team van interviewers, bestaande uit de uitvoerend projectleiders vanuit de Politieonderwijsraad en de Politieacademie en een tweetal externe op projectbasis ingehuurd interviewers. Per interview is sprake geweest van een tweetal interviewers in wisselende samenstellingen. Aan de korpsen is de gelegenheid geboden om de uitwerking van de interviews in te zien.

¹⁴ De korpsen Amsterdam-Amstelland, Limburg-Zuid, Zaanstreek-Waterland en Gooi- en Vechtstreek waren niet in de gelegenheid om aan de interviews deel te nemen. Waar het gaat om de analyse van onderwijsinschrijvingen, zijn deze wel in het onderzoek betrokken zodat sprake is van een landelijk overzicht.

4.0 • Schets van het politieonderwijs: historie, structuur en bekostiging

4.1 • Inleiding

In dit hoofdstuk staan de structuur van het politieonderwijs en de bekostiging centraal. Voor 'ingewijden' in de politiebranche en degenen die zich jaarlijks bezighouden met de verdeling en toewijzing van opleidingsplaatsen is dit grotendeels een 'herhaling van zetten'. Dit gezien het feit dat met name de beleidsmatige – en budgettaire kaders die aan de basis liggen van het jaarlijkse 'verdeelproces' ook (in meer uitgebreide vorm) in de jaarlijkse adviezen van de Politieonderwijs over de 'afstemming onderwijsplanning van de Politieacademie en de personeelsplanning van korpsen' (het zgn. 'verdeelvraagstuk') worden toegelicht.

De reden dat desondanks een samenvatting van deze kaders in dit hoofdstuk is opgenomen, komt voort uit de onderlinge verwevenheid van de inhoudelijk gerichte vraag naar het 'inkoopgedrag' van korpsen met het financieringsstelsel en de consequenties die dit voor korpsen met zich meebrengt.

Vooruitlopend op de resultaten van kwantitatieve analyse van het 'inkoopgedrag' (bestanden van onderwijsinschrijvingen van korpsen) en de interviews met vertegenwoordigers van korpsen kan namelijk worden gezegd dat niet alleen (onderwijs-)inhoudelijke redenen aan de onderwijsinschrijving ten grondslag liggen, maar eveneens argumenten die met de bekostigingsstructuur te maken hebben.

4.2 • Ontwikkeling politieonderwijs in vogelvlucht¹⁵

Op 10 januari 2003 vond de installatie plaats van de Politieonderwijsraad, nagenoeg samenvallend met het moment van inwerkingtreding van de wettelijke basis van de Raad, zijnde de Wet op LSOP en het Politieonderwijs¹⁶.

Uiteraard ging aan deze installatie van de Politieonderwijsraad als advies- en afstemmingsorgaan met betrekking tot het Nederlandse politieonderwijs een geschiedenis vooraf waarvan in deze paragraaf een aantal elementen, voor zover in dit kader relevant, wordt geschetst. De Politieonderwijsraad is immers onlosmakelijk verbonden met de ontwikkeling en inrichting van het politieonderwijs dat, zeker sinds de jaren 90 van de vorige eeuw, een turbulente ontwikkeling kent¹⁷.

In een in april 1999 uitgebrachte evaluatie van de 'voorganger' van deze wet¹⁸ werd namelijk geconcludeerd dat het onderwijs, zoals verzorgd door het Landelijk Selectie en Opleidingsinstituut Politie (LSOP)¹⁹, op een aantal aspecten als onvoldoende werd beoordeeld. Deze beoordeling manifesteerde zich voornamelijk op een vijftal aspecten:

- ✓ het aanbod van opleidingen vertoonde onvoldoende samenhang;
- ✓ opleidingen sloten niet aan bij de actualiteit;
- ✓ er was sprake van onvoldoende aansluiting op ontwikkelingen in de politiepraktijk;
- ✓ de mogelijkheden tot instroom van cursisten met een hoger opleidingsniveau dan het gebruikelijke instroomniveau bleek onvoldoende en;
- ✓ de (structurele) aandacht voor kwaliteitszorg diende te worden verbeterd.

¹⁵ De paragraaf 'Ontwikkeling politieonderwijs in vogelvlucht' is overgenomen uit de notitie 'Evaluatie Politieonderwijsraad, De Bilt, juli 2007.

¹⁶ Wet van 23 januari 2003 en per 1 april 2003 van kracht, houdende regels met betrekking tot het LSOP Politie onderwijs- en kenniscentrum, de landelijke werving, de selectie, het onderwijs voor de politie, alsmede het overdragen van kennis aan de politie. Opgemerkt wordt dat ten tijde van de installatie van de Politieonderwijsraad formeel sprake was van de 'Politieonderwijsraad in oprichting'.

¹⁷ Zie voor een uitgebreid overzicht de notitie 'Verandering onder druk, een strategische verkenning van de Nederlandse politieorganisatie, het politieonderwijs en het toekomstig functioneren van de Politieonderwijsraad', H. Huisjes, juni 2003

¹⁸ LSOP-wet uit 1994.

¹⁹ In het vervolg van dit rapport zal in plaats van het LSOP gesproken worden over de Politieacademie. Uitzonderingen zijn daar waar de wettekst wordt geciteerd.

Behalve de bovenstaande onderwijsinhoudelijke – en beheersmatige kritiekpunten bleek er tevens sprake van een aantal problemen van bestuurlijke – en financiële aard. Eén van de gevolgen was dat politiekorpsen, in samenwerking met (reguliere) onderwijsinstellingen en in meer of mindere mate met de Politieacademie, het onderwijs voor een deel zelf organiseerden en uitvoerden. Zowaar dus geen efficiënte besteding van overheids gelden.

Kortom, de toenmalige bestuurlijke constellatie alsmede de inrichting en uitvoering van het politieonderwijs waren niet toereikend om het hoofd te bieden aan een reeks van maatschappelijke ontwikkelingen die sinds de jaren 60 tendeerde naar, aldus gekarakteriseerd door Schnabel, de 5 's t.w. individualisering, internationalisering, informatisering, informalisering en intensivering. Of, zoals staatssecretaris Hessing het in zijn rede naar aanleiding van de installatie van de Politieonderwijsraad formuleerde: “de maatschappij verandert razendsnel. De typisch Nederlandse samenleving waarin een diender op een fiets een preventieve functie vervulde bestaat niet meer. Even snel als de samenleving verandert de criminaliteit, het normoverschrijdend gedrag en de grensoverschrijdende misdaad”²⁰.

Het roer moest dus om. Een belangrijke stap in dit proces betrof het project ‘Toekomstig Onderwijs voor de Politie’ (TOP)²¹, een in 1997 gestart initiatief van het ministerie van BZK. Dit project had tot doel om de hierboven genoemde kritiekpunten aan te pakken waarbij de overdracht van het (initiële) politieonderwijs naar het ministerie van OC&W als een mogelijke optie werd genoemd om zodoende de aansluiting, afstemming en verwevenheid tussen het politieonderwijs en het reguliere onderwijs te benadrukken en te ondersteunen.

Uiteindelijk heeft deze optie het niet ‘gered’. Achteraf kan worden geconstateerd dat, vanwege de “belangrijke en unieke positie van de Nederlandse politie, als specialist in veiligheid en opsporing, binnen ons staatsbestel”, (lees een instantie met het geweldsmonopolie), de instantie die zorgdraagt voor de opleiding haar aparte plaats in het Nederlandse onderwijsbestel dient te behouden²².

Een belangrijk gevolg van – en vervolg op het project TOP bleek een in februari 1999 op initiatief van het ministerie van BZK en de Politieacademie georganiseerde ‘expertmeeting’ waarbij de belangrijkste actoren aanwezig waren. Deze meeting leverde een aantal uitgangspunten op die tot op heden de rode draad vormen voor de organisatie, positionering en uitvoering van het politieonderwijs. Kernbegrippen hierbij zijn (1) een aansluiting bij de kenmerken van het reguliere onderwijs waardoor, als gevolg van diplomagelijkwaardigheid, de onderlinge in- en doorstroom wordt bevorderd, (2) de formulering en (door beide politieminsters) vaststelling van beroeps- en functieprofielen als basis van een samenhangend stelsel van politieopleidingen, (3) de ontwikkeling van een kwaliteitsstelsel en een onafhankelijke examinering en (4) een uitvoering van opleidingen door een samenwerkingsverband van de Politieacademie, het reguliere onderwijs en de korpsen met de eerstgenoemde als ‘regisseur’. Deze rol als ‘regisseur’ in de onderlinge verhoudingen met reguliere onderwijsinstellingen en de korpsen laat onverlet dat de Politieacademie beschouwd moet worden als een ‘uitvoerder’ c.q. ‘opdrachtnemer’ waarbij de verantwoordelijkheid voor het politieonderwijs (overwegend) bij de minister van BZK is gepositioneerd.

En ziedaar, na bespreking in de Tweede Kamer van de voorgaande ontwikkelingen en uitkomsten van de expertmeeting verzochten de politieminsters begin september 1999 de Politieacademie om, conform de afspraken, het politieonderwijs in te richten en instroom vanaf het jaar 2002 te realiseren: het project PO2002 was geboren.

²⁰ Hessing, installatie Politieonderwijsraad, 10 januari 2003.

²¹ De uitgangspunten van het project TOP zijn later bevestigd in het in december 1998 aan de Tweede Kamer aangeboden ‘Beleidsplan Nederlandse Politie 1999-2002’.

²² Memorie van Toelichting Wet op het LSOP en het politieonderwijs: 4, 10

4.3 • Structuur van het onderwijsstelsel

De basis voor de vormgeving van het 'nieuwe' politieonderwijs is neergelegd in het Functioneel Ontwerp (geactualiseerde versie 'Kaders voor de inrichting van het Samenhangend Stelsel van Politieonderwijs'). Het politieonderwijs is ingericht op beroepsprofielen. Voor het initiële onderwijs zijn vijf beroepsprofielen gedefinieerd en voor het postinitiële onderwijs twaalf. Deze zijn door de beroepspraktijk gevalideerd, door de politieberaden gelegitimeerd en door de politieministers vastgesteld. Het postinitiële politieonderwijs sluit aan bij het initiële onderwijs.

Tabel 1 • Overzicht samenhangend stelsel

Niveau	Initieel	Leidinggevend	Specialistisch
2	Assistent Politiemedewerker		
3	Politiemedewerker		
4	Allround Politiemedewerker	Operationeel leidinggevende	Recherchemedewerker Politiële Milieuspecialist Politiële verkeersspecialist Politiespecialist Vreemdelingenzorg Politiespecialist geweldsbeheersing Docent Gevaarsbeheersing
5	Politiekundige Bachelor	Tactisch leidinggevende	Recherchekundige Master Politiekundige Milieuspecialist Politiekundige Verkeersspecialist
6	Politiekundige Master	Strategisch leidinggevende	

De postinitiële beroepsprofielen zijn onderwijskundig gezien vertaald naar leergangen. Elke opleiding en leergang bestaat uit een aantal kernopgaven. Kernopgaven bevatten de centrale opgaven en problemen waar een beroepsbeoefenaar regelmatig mee in aanraking komt en die kenmerkend zijn voor het beroep, die aangepakt moet worden binnen een specifieke organisatorische context en waarbij van de beroepsbeoefenaar een oplossing en een aanpak worden verwacht.

Elke postinitiële leergang kent eenzelfde structuur. Eerst volgen studenten een algemeen deel waarin de meer elementaire kernopgaven behandeld worden. Vervolgens kunnen studenten een afstudeerrichting kiezen waarbij ze al meer verdiepend met kernopgaven omgaan. Tenslotte sluiten de (meeste) leergangen af met een aantal keuzekernopgaven waarbij studenten zich kunnen specialiseren in een bepaald onderwerp dat aansluit bij hun afstudeerrichting.

Een postinitiële leergang omvat minimaal 840 studiebelastinguren (sbu) en maximaal 1680 sbu (60 ECTS).

Het politieonderwijs kent 3 belangrijke kenmerken:

1. het is competentiegericht;
2. heeft een duaal karakter;
3. kan in deeltijd worden uitgevoerd.

Ad 1. Competentiegericht

Met competentiegericht onderwijs wordt bedoeld dat naast kennis en vaardigheden ook geleerd wordt hoe studenten met kernopgaven in een bepaalde context omgaan.

Het politieonderwijs kent de volgende indeling:

- *Vakmatige en methodische competenties*;
deze vormen de kern van het beroepsprofiel en zijn gericht op het vermogen om op adequate wijze producten en diensten te leveren;

- *Bestuurlijk-organisatorische - en strategische competenties;*
deze zijn gericht op het plannen en regelen van het eigen werk in de context van de organisatie;
- *Sociaalcommunicatieve- en normatief-culturele competenties;*
deze hebben betrekking op het functioneren van in een arbeidsomgeving, op samenwerking en op coördinatie van arbeid;
- *Leer- en vormgevingscompetenties;*
deze verwijzen naar het vermogen bij te dragen aan de eigen ontwikkeling en die van arbeidsorganisatie en beroep.

Ad 2. Duaal karakter

Met duaal karakter wordt bedoeld dat geleerd wordt in gevarieerde leeromgevingen. Duaal leren houdt in dat studenten afwisselend leren in de beroepspraktijk, binnen een onderwijsinstituut en middels zelfstudie. Bij elke opgave waaraan de student werkt wordt goed gekeken waar deze het beste geleerd kan worden en zo worden de verschillende leeromgevingen afgewisseld²³.

Ad 3. Deeltijd

Het postinitiële onderwijs kent vooral leergangen in deeltijd. Deeltijdonderwijs zorgt ervoor dat het reguliere werk van de studerende medewerker in een oude, nieuwe of projectfunctie tijdens de studie voor een deel gecontinueerd kan worden. Gemiddeld wordt bij deeltijdonderwijs uitgegaan van 20 studiebelastinguren per week.

4.4 • Mogelijkheden tot 'los afnemen' van kernopgaven

Op dit moment kunnen korpsen via meerdere constructies delen van het onderwijs van de Politieacademie 'los' afnemen. Het kan dan gaan om delen van een opleiding of leergang in de vorm van een selectie van één of meerdere kernopgaven. Deze kernopgaven (kunnen) worden afgesloten met een proeve van bekwaamheid.

Het gaat om de volgende vormen:

Functiegerichte applicaties (FA)

In de eerste plaats kunnen kernopgaven zijn voorzien van het predikaat 'functiegerichte applicatie' (FA). Dit zijn kernopgaven die als 'voorbehouden handelingen' *voorwaardelijk* zijn voor de uitoefening van politieke kerntaken. Hiertoe hebben BZK en/of Justitie specifieke eisen geformuleerd. Ook kan sprake zijn van landelijke of bovenregionale afspraken van de Raad van Hoofdcommissarissen (RvHC) en/of het Openbaar Ministerie (OM) of landelijke specifieke afspraken, echter niet in de zin van wet- en regelgeving. Opgemerkt wordt dat deze 'voorwaardelijkheid' betekent dat de Academie deze applicaties 'los' *moet* aanbieden. Bijlage III bevat een volledig overzicht van kernopgaven die in het samenhangend stelsel het predikaat 'functiegerichte applicatie' dragen.

Implementatieaanbod (IA)

Tegelijkertijd met de implementatie van PO2002 werd voorzien in een (beperkt) aantal bekostigde (tijdelijk) 'los afneembare kernopgaven'. Het doel van dit 'implementatieaanbod' was om de overgang van het oude onderwijs naar het samenhangend stelsel voor de korpsen gemakkelijker te maken. De doelgroep is vooral het 'zittend' personeel dat ten tijde van het 'oude' onderwijsstelsel reeds met de studie begonnen was en net afgestudeerden, die deficiënties in hun studie ondervonden vanwege de overgang naar het nieuwe onderwijsstelsel. Met als doel de korpsen de gelegenheid te bieden om hun 'zittend' personeel op het opleidingsniveau te brengen van collega's die PO2002 hebben gevolgd. Volgens afspraak tussen BZK en de Politieacademie gold dit implementatieaanbod tot 2006²⁴.

²³ Voor een nadere studie van het 'werkend leren' wordt verwezen naar de door de Politieonderwijs uitgebrachte advies 'Werken aan werkend leren, advies met betrekking tot een normenset voor de periode van werkend leren', Politieonderwijsraad, Den Haag, juli 2006.

²⁴ Convenant LSOP 2003-2007, 17 december 2003.

In een brief van het ministerie van BZK d.d. 14 november 2005 kondigde BZK aan dit tijdelijke implementatieaanbod tot 2008 te verlengen.

Tabel 2 • Overzicht van het implementatieaanbod²⁵

Deel 1 • Geaccordeerde implementatieaanbod 2003 t/m 2006 met verlenging t/m 2008

<i>Recherchemedewerker niveau 4 (tactisch rechercheur)</i>	
43.3.01	Rechercheren in een meer omvattende zaak
43.3.02	Organiseren en uitvoeren van een opsporingsconfrontatie
43.3.04	Handelen in zedenzaken
43.3.08	Handelen in jeugdproblematiek
43.3.09	Meewerken aan een financieel rechercheonderzoek
43.3.10	Aanpak van onderzoek naar verdovende middelen
43.3.11	Optreden bij handel, gebruik en bezit van illegale vuurwapens en munitie
43.3.13	Digitaal rechercheren in minder complexe onderzoeken nieuwe naam is Digitaal rechercheren in forensisch opsporingsonderzoeken
43.3.14	Digitaal rechercheren voor de taakaccenthouder
43.3.15	Operationele criminaliteitsanalyse
<i>Recherchemedewerker niveau 4 (technisch rechercheur)</i>	
44.4.02	Beperkt forensisch technisch onderzoek bij vooraf benoemde delicten
<i>Recherchekunde master</i>	
53.3.06	Structureren van een meer omvattend rechercheonderzoek
53.3.07	Beoordelen van dader- en slachtoffergedrag
53.3.08	Wetenschappelijke expertise en opsporing
53.3.05	Uitvoeren van exploratief onderzoek
53.3.02	Financieel administratieve waarheidsvinding
<i>Politiële verkeersspecialist niveau 4</i>	
40.0.01a	Opnemen en interpreteren plaats ongeval I (<i>naam nu veranderd in: Eerste onderzoek plaats ongeval, tevens f.a.</i>) met nieuwe code 40.0.21
40.0.01b	Opnemen en interpreteren plaats ongeval II (<i>naam nu veranderd in: Specialistisch onderzoek plaats ongeval, tevens f.a.</i>) met nieuwe code 40.0.22
40.0.15	Adviseren met betrekking tot verkeerstechnische situaties
<i>Politiële milieuspecialist niveau 4</i>	
41.1.01	Handhaving van het milieuhygiënerecht in landelijke gebieden
41.1.02	Handhaving van het milieuhygiënerecht in stedelijke gebieden
41.1.05	Vuurwerk
41.1.06	Milieurechercheonderzoek
<i>Politiespecialist geweldsbeheersing niveau 4</i>	
42.2.07	Afnemen van toetsen met nieuwe code 42.2.51, is tevens f.a.
42.2.06	Omgaan met geweldsgerelateerde emoties is vervallen i.v.m. integraal opnemen in de 4 nieuwe kernopgaven onderwijs Gevaarsbeheersing

Deel 2 • Uitbreiding geaccordeerde implementatieaanbod geldig van 2004 t/m 2008

53.3.18	Digitaal rechercheren in meer complexe zaken
53.3.03	Fraude in complexe zaken
43.3.16	Vorbereiden en uitvoeren van gecompliceerde verhoren

Deel 3 • Extra uitbreiding implementatieaanbod 2007 t/m 2008

41.1.03*	Handhaving afvalketen: ontdoener en ontvanger van afvalstoffen
41.1.04*	Handhaving afvalketen: overbrengen van afvalstoffen
42.2.50	Basisleeractiviteiten begeleiden
46.6.01*	Leidinggeven aan een team van medewerkers
56.6.01*	Leidinggeven aan operationeel leidinggevendenden

* kernopgave 41.1.03 + 41.1.04: toelatingseis is dat de deelnemer werkzaam is binnen milieu(teams).

* kernopgaven 46.6.01 + 56.6.01: toelatingseis is dat de deelnemer een leidinggevende functie vervult

²⁵ Bron tabel 2 en 3: Politieacademie

Deel 4 • Uitbreiding in het kader van de Kwalificatiestructuur 2009

52.6.01	Tactisch leidinggeven aan grootschalig en bijzonder optreden: slachtofferregistratie en identificatie
52.6.02	Tactisch leidinggeven aan grootschalig en bijzonder optreden: bewaking en beveiliging
52.6.03	Tactisch leidinggeven aan grootschalig en bijzonder optreden: interventie
52.6.04	Tactisch leidinggeven aan grootschalig en bijzonder optreden: mobiliteit
52.6.05	Tactisch leidinggeven aan grootschalig en bijzonder optreden: opsporing
52.6.06	Tactisch leidinggeven aan grootschalig en bijzonder optreden: informatie
52.6.07	Tactisch leidinggeven aan grootschalig en bijzonder optreden: ordehandhaving
52.6.07	Tactisch leidinggeven aan grootschalig en bijzonder optreden: ondersteuning

PVOV (VOV)

In de derde plaats zijn er in het kader van het 'Programma Versterking Opsporing en Vervolging' (PVOV), het rapport van de commissie Posthumus naar aanleiding van de Schiedammer Parkmoord, door BZK gelden ter beschikking gesteld om (binnen) politiekorpsen het rechercheproces te versterken. Dit impliceert dat aan korpsen de mogelijkheid wordt geboden om specifieke 'VOV-geormerkte' kernopgaven los af te nemen.

Tabel 3 • Overzicht kernopgaven die vanuit het VOV bekostigd (kunnen) worden

24.4.06	Forensisch assistent op de standaard pd
43.3.16	Vorbereiden en uitvoeren van gecompliceerde verhoren
43.3.44	Familierechercheur
43.3.45	Dossiervorming
43.3.46	Verdieping verhoor
46.6.15	Werken als vaste kern leidinggevend in de hectische fase van een team grootschalige opsporing

'Losse kernopgaven'

Naast de voornoemde categorieën laat het databestand dat door de Politieacademie beschikbaar is gesteld ook de categorie 'Kernopgave' zien. Het betreft hier 'los' af te nemen onderwijseenheden die niet zijn te herleiden tot de status FA of IA. In hoofdstuk 6 wordt hierop nader ingegaan.

Belangrijk in de discussie is dat de status van IA, FA en kernopgaven die in het kader van het versterkingsprogramma los kunnen worden afgenomen, consequenties heeft voor de bekostiging. Het gegeven dat deze kernopgaven deel uitmaken van het samenhangend stelsel betekent dat korpsen deze kernopgaven niet uit het 'eigen' budget behoeven te betalen, maar dat deze worden bekostigd uit een door BZK toegekend (virtueel) budget²⁶.

Met andere woorden: niet (alleen) vanuit onderwijsinhoudelijke- en capacitaire redenen is het voor korpsen van belang dat het samenhangend stelsel voorziet in los afneembare kernopgaven, maar ook om financiële redenen.

²⁶ Voor een uitvoeriger toelichting op het bekostigingsstelsel wordt verwezen naar hoofdstuk 4.

Kernpunten:

Het samenhangend stelsel van het politieonderwijs kent een opbouw. Postinitiele beroepsprofielen zijn onderverdeeld in leergangen, met allen eenzelfde structuur, beginnend met een algemeen deel waarvan elementaire kernopgaven deel uitmaken. Vervolgens vindt er in de afstudeerrichtingen een verdieping plaats aan de hand van 'verdiepende kernopgaven'. Ten slotte zijn er 'keuze kernopgaven' waarbij studenten zich kunnen specialiseren in een bepaald onderwerp dat aansluit bij hun afstudeerrichting.

Een dergelijk opbouw veronderstelt een terughoudend beleid ten aanzien van 'los afneembare' kernopgaven. De structuurkenmerken van het samenhangend stelsel veronderstellen immers kernopgaven die wat betreft niveau en inhoud 'voortborduren op voorgaande (algemeen inleidende) kernopgaven' met als gevolg dat kernopgaven er in theorie niet als zelfstandige eenheden 'uitgelicht' zouden kunnen worden.

Toch leert de praktijk dat er een groot aantal kernopgaven is aangemerkt om ten laste van het loopbaanbudget los afgenomen te kunnen worden via de constructie van functiegerichte applicatie, implementatieaanbod en VOV-aanbod. Ter illustratie: in hoofdstuk 5 zal blijken dat er alleen al 114 kernopgaven als functiegerichte applicatie zijn aangemerkt, vrijwel allemaal op niveau 3 en 4.

Samenvattend kan het voorgaande als volgt worden gekarakteriseerd: 'een bekostigde losse afname van kernopgaven is niet mogelijk, tenzij sprake is van een (externe) legitimatie in de vorm van specifieke wet- of regelgeving dan wel specifieke afspraken.

4.5 • Bekostiging politieonderwijs

4.5.1 • Historie

Eerder is al aan de orde geweest dat de evaluatie van het politieonderwijs van 1999 ook een aantal problemen van financiële aard aan het licht bracht. Om hiervoor een oplossing te zoeken stelden de ministers van BZK en Justitie in 1998 de Commissie-Koopmans in om onderzoek te doen naar de besturing van het toenmalige LSOP (thans Politieacademie) en een nieuw financieringsstelsel. De Commissie concludeerde onder andere, overigens niet verrassend, dat een deugdelijke financiële uitgangspositie één van de randvoorwaarden is voor een gezonde financiële huishouding van de Politieacademie. De Commissie reikte tevens bouwstenen voor een nieuwe bekostigingssystematiek aan en adviseerde om eerst een benchmarkstudie met vergelijkbare instellingen uit te voeren alvorens tot een nieuwe bekostigingsstructuur te besluiten.

Dit onderzoek mondde uit in een tweetal adviezen over het meerjarenbudget en een bekostigingsstelsel die de Politieacademie in staat moesten stellen om de hoofdtaken zoals omschreven in het concept van de nieuwe LSOP-wet, naar behoren te vervullen²⁷. Een nieuw bekostigingsstelsel diende aan de volgende voorwaarden te voldoen:

1. aansluiting op de beleids- en beheerscyclus van de Nederlandse politie;
2. inpassing binnen de begrotingscyclus van de overheid;
3. flexibiliteit ten aanzien van de aanpassing aan (maatschappelijke) ontwikkelingen en behoeften;
4. het bieden van voldoende sturingsmogelijkheden voor de politieministeries;
5. het bevorderen van de kwaliteit van de personeelsplanning;

²⁷ 'Kosten en bekostiging LSOP, deel 1 Benchmarking initieel onderwijs & bekostigingssysteem hoofdtaken', EIM/IOO BV, Zoetermeer/Den Haag mei 2002. Tevens 'Postinitieel politieonderwijs LSOP, deel 2 Benchmarking van het nieuwe onderwijs', IOO BV, Zoetermeer juli 2003.
Deel 2 Benchmarking van het nieuwe onderwijs

6. het verminderen van fluctuaties in de vraaguitoefening door de korpsen;
7. het voorzien in een stabiel middelenperspectief om een adequate planning van de voorzieningscapaciteit mogelijk te maken;
8. het stimuleren van een doelmatige bedrijfsvoering en een beheersbare kostenontwikkeling;
9. eenvoud en doorzichtigheid;
10. geen mogelijkheden bieden tot oneigenlijk gebruik;
11. beperkte beheerslasten met zich meebrengen;
12. leiden tot een beheersbare kostenontwikkeling.

Met de constatering dat het toenmalige systeem van besturing en bekostiging op bijna alle van de hierboven genoemde punten tekort schoot, werd een viertal bekostigingsmethodieken aan een beoordeling onderworpen, variërend van (1) een rechtstreekse toedeling van middelen door het ministerie van BZK aan de Politieacademie zoals gebruikelijk was, (2) eenzelfde rechtstreekse toedeling met een bonus-malussysteem tussen korpsen en de Politieacademie met de veronderstelling dat betrokkenen zich beter aan planningsafspraken houden, (3) een systeem van aan korpsen toegekende 'trekkingsrechten', beschouwd als een (onderling verhandelbaar) recht op door het korps gespecificeerde opleidingsplaatsen als een veronderstelde stimulans om dit recht ook daadwerkelijk te gebruiken en (4) een gemengde financiering naar analogie van het reguliere onderwijs.

In een brief aan de Tweede Kamer²⁸ onderschreef de minister van BZK grotendeels de bevindingen zoals in de rapportage werden geformuleerd en karakteriseerde hij de verhouding tussen de korpsen en de Politieacademie hoofdzakelijk als 'vraag en aanbod van diensten' zonder incentives om een doelmatige inzet van beschikbare middelen te bevorderen. Tevens kondigde hij een wettelijke verankering aan van de verhouding tussen de beide politieminsters en de politiekorpsen als opdrachtgever en Politieacademie als toenmalige opdrachtnemer voor het politieonderwijs met als kenmerkend voorbeeld dat de betrokken partijen jaarlijks overleggen over de afstemming tussen de opleidingsbehoefte en de beschikbare middelen.

Ten aanzien van het samenbrengen van vraag en aanbod van politieopleidingen vond een eerste 'proeve' in 2003 plaats. Na overleg tussen de Politieacademie, de korpsen en het ministerie van BZK over de inventarisatie van de behoefte aan initieel en postinitieel onderwijs voor het jaar 2004 werd een Taakgroep Onderwijspartnership gevormd die de mogelijkheden van afstemming tussen de vraag en het aanbod onderzocht en vervolgens hieromtrent een voorstel indiende. Dit voorstel werd door het College van Bestuur van de Politieacademie ter bespreking ingebracht in de vergadering van de Politieonderwijsraad van 14 november 2003. Met de bespreking van dit voorstel maakte de Politieonderwijsraad een begin met de uitvoering van de wettelijke taakopdracht, zoals omschreven in art. 20, lid 2, van de Wet op het LSOP en het politieonderwijs.

4.5.2 • Beleidsmatige- en budgettaire kaders

Met name de gesignaleerde knelpunten, de beide (benchmark)adviezen, de inzichten van de Taakgroep Onderwijspartnership en de adviezen van de Politieonderwijsraad liggen aan de basis van de huidige budgettaire – en beleidsmatige kaders²⁹ die als volgt kunnen worden samengevat³⁰:

²⁸ Brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten Generaal inzake eindrapport van het onderzoek 'Kosten en bekostiging LSOP, deel 1', kenmerk EA2002/66838, 13 juni 2002.

²⁹ Peildatum : verdeelvraagstuk opleidingsplaatsen politieonderwijs 2009, specifieke (variabele) aanstellingsaantallen zijn niet vermeld.

³⁰ De (geactualiseerde) beleidsmatige – en budgettaire kaders zijn jaarlijks na te zien in de adviezen die de Politieonderwijsraad met betrekking het 'Verdeelvraagstuk' uitbrengt.

Er geldt een principieel onderscheid tussen *sterktebudget*³¹ en *loopbaanbudget*. Daarnaast zijn er (tijdelijk) extra middelen toegekend.

- a) Het *sterktebudget* wordt aangewend voor de opleiding van nieuw aangenomen, executief personeel in de korpsen waarbij dit budget gekoppeld is aan sterktedoelstellingen van het kabinet.

Daarnaast is het sterktebudget van toepassing op (1) administratief-technisch en huishoudelijk (ATH) personeel dat de overstap maakt naar het executieve werk en daartoe een executieve opleiding gaat volgen, (2) 'zij-instromers' die een postnitiële opleiding gaan volgen, (3) de opleiding van een nader bepaald aantal vrijwilligers, mits de reguliere instroom dit mogelijk maakt en (4) specifieke deelbudgetten voor wervingskosten, selectiekosten, onderwijskosten en examinering.

- b) Het *loopbaanbudget* wordt aangewend voor opleidingsplaatsen ten behoeve van reeds aangesteld personeel waarbij het voornamelijk gaat om postnitiële opleidingen en het zgn. 'implementatieaanbod'.

Daarnaast kan het gaan om zgn. initiële doorstromers en vrijwillige ambtenaren van politie die na een eerdere initiële opleiding binnen het initieel onderwijs een hogere opleiding volgen.

De hoogte van het loopbaanbudget wordt jaarlijks vermeld in de junicirculaire die jaarlijks door BZK wordt uitgebracht. Onderstaande tabel geeft de ontwikkeling van het beschikbare loopbaanbudget aan (* euro 1000)³²:

Tabel 4 • Ontwikkeling loopbaanbudget 2005-2009

2005	2006	2007	2008	2009
33.503	35.663	39.905	41.628	41.568

De verdeling van het loopbaanbudget over de korpsen vindt plaats op basis van de BVS-systematiek waarbij dit budget niet rechtstreeks aan de korpsen wordt betaald. De regiokorpsen, het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD) en de Politieacademie hebben daarentegen een 'trekkingsrecht' (virtueel budget).

Doorloopkosten van eerder gestarte opleidingen en examenkosten komen ten laste van het relatieve aandeel van het loopbaanbudget van het betreffende 'afnemende' korps.

- c) Extra middelen naast het sterkte- en loopbaanbudget: *VOV-budget*³³
 Naar aanleiding van het rapport van de commissie Posthumus over het justitiële en politieke optreden rond de Schiedammer parkmoord heeft de politie met het Openbaar Ministerie en het Nederlands Forensisch Instituut het programma 'versterking opsporing en vervolging' (PVOV) ontwikkeld. Met dit programma wordt een structurele kwaliteitsverbetering op het terrein van opsporing en vervolging beoogd. Voor de uitvoering van dit programma heeft het kabinet in 2006 extra (financiële) middelen ter beschikking gesteld waarvan het budget een olopende reeks naar het jaar 2012 kent. Een deel van dit budget is bestemd voor opleidingen waarbij is afgesproken dat het budget wordt overgemaakt aan de korpsen en dat dit taakstellend moet worden besteed bij de Politieacademie. Het betreft derhalve het afnemen van specifieke 'geormerkte' opleidingen die betrekking hebben op het domein opsporing. Omwille van transparantie wordt het beschikbare budget (ook op verzoek van de korpsen) separaat van het budgetverdeelsysteem toegekend en zichtbaar gemaakt.

³¹ Gezien het feit dat het onderzoek betrekking heeft op postnitiële onderwijs, wordt verder niet ingegaan op het sterktebudget. Ook alleen die aspecten komen aan de orde die betrekking hebben op het onderwerp van onderzoek.

³² Bron: Junicirculaires BZK 2006-2008.

³³ Zie tevens de junicirculaire van het ministerie van BZK, kenmerk 2008-0000148888, 29 juni 2006.

Werkwijze

- Met het aan hen toegekende (aandeel van het) loopbaanbudget kunnen korpsen onderwijs afnemen uit het samenhangend stelsel. Het betreft het 'inkopen' van volledige leergangen en 'losse' kernopgaven voor zover deze de status hebben van functiegerichte applicatie, implementatieaanbod of VOV-kernopgave.
- Daarnaast kunnen korpsen ook 'voor eigen kosten' onder de noemer 'contractonderwijs' onderwijs uit het samenhangend stelsel afnemen hetgeen betekent dat de 'inkoop' niet ten laste komt van het virtuele loopbaanbudget, maar uit de eigen korpsmiddelen.
- Tevens hebben korpsen de mogelijkheid om onderwijs met eigen middelen af te nemen via Maatwerk, een (semicommercieel) organisatieonderdeel van de Politieacademie dat ten behoeve van korpsen en externe partners in de veiligheidsketen opleidingen en trainingen verzorgt. Kenmerk is dat de klant, in overleg met de Politieacademie, het onderwijs met betrekking tot inhoud, vorm en planning op de eigen behoefte kan afstemmen.
- De Politieacademie inventariseert in de periode 17 april en 17 juni de opleidingsbehoefte, zowel onderwijs dat ten laste komt van het (virtuele) loopbaanbudget als het contractonderwijs. Hiertoe hebben de korpsen de beschikking over een digitale intekenlijst waarin de korpsen kunnen aangeven welke opleidingen ze willen afnemen vanuit welk budget.
- Uit deze inventarisatie blijkt op korps- en macroniveau in hoeverre het beschikbare loopbaanbudget wordt benut. Als er loopbaanbudget resteert, dan wordt eventueel aangevraagd 'contractonderwijs', na overleg met de betreffende korpsen, overgeheveld naar het loopbaanbudget.
- Eventuele (organisatorische en budgettaire) knelpunten worden in een door de Politieonderwijsraad ingestelde commissie besproken³⁴. Voorbeelden van dergelijke knelpunten zijn (1) een 'overvraag' van korpsen in relatie tot het beschikbare loopbaanbudget, (2) een 'ondervraag' van individuele korpsen terwijl tegelijkertijd door dezelfde korpsen opleidingen op basis van 'contractonderwijs' worden aangevraagd en (3) capaciteitsproblemen bij de Politieacademie als sprake is van een concentratie van aangevraagde opleidingen in een periode.
- Na bespreking van de inventarisatie en eventuele knelpunten voert de Politieacademie bilateraal afstemmingsoverleg met korpsen en wordt er in onderling overleg naar oplossingen gezocht. Vervolgens rapporteert de Politieacademie over de afstemming en de (aangepaste) planning op hoofdlijnen.
- Op basis van de gesignaleerde knelpunten en oplossingen wordt, met toevoeging van de rapportage van de Politieacademie over de (definitieve) toedeling, door de commissie een ontwerpadvies gemaakt welke in de Politieonderwijsraad wordt vastgesteld.
- In het geval dat opleidingen niet doorgaan, dan worden de betreffende kosten niet in mindering gebracht van het beschikbare virtuele budget van korpsen.
- Het advies wordt uiterlijk 30 september aan de beide politieministers gestuurd.

³⁴ Het betreft hier de 'Commissie Verdeelvraagstuk Opleidingsplaatsen Politieonderwijs' (CVOP) waarin alle bij de aanvraag en toedeling van opleidingsplaatsen betrokken partijen participeren.

4.5.3 • Conclusies en signalen

De bovenstaande toelichting op een aantal beleidsmatige – en budgettaire kaders geeft een aantal specifieke kenmerken te zien. Tevens staan in de voorgaande adviezen van de Politieonderwijsraad met betrekking tot het ‘verdeelvraagstuk’ enkele signalen die in het kader van dit onderzoek niet onopgemerkt mogen blijven, te meer omdat, zoals nog zal blijken, op zowel de onderstaande kenmerken als de ‘signalen’ in de interviews door respondenten veelvuldig wordt ingespeeld.

Kernpunten en signalen:

- *De financieringssystematiek kenmerkt zich door een aantal ‘schotten’. Niet alleen is er een onderscheid tussen sterktebudget en loopbaanbudget, maar is er binnen het onderwijs dat met dit loopbaanbudget kan worden afgenomen weer een apart ‘geormerkt’ VOV-budget.*
- *Bekostiging van postinitiële opleidingen is gebaseerd op het zgn. ‘trekkingsrecht’ met als consequentie dat bij korpsen en de Politieacademie sprake is van een aanzienlijke beheerslast.*
- *Het staat de korpsen niet vrij om het virtuele loopbaanbudget te besteden bij iedere (gecertificeerde) onderwijsaanbieder, maar het budget dient vanuit het samenhangend stelsel te worden besteed (samenhangend stelsel = bekostigd stelsel)..*
- *Inhoudelijk beschouwd is er eveneens sprake van verschillende ‘schotten’. ‘Los afnemen’ van kernopgaven is alleen mogelijk als deze zijn voorzien van een ‘predikaat hiervoor’ (functiegerichte applicatie, implementatieaanbod, VOV).*
- *Naast het beschikbare loopbaanbudget kunnen korpsen tevens op basis van ‘contractonderwijs’, dus vanuit eigen middelen, opleidingen vanuit het samenhangend stelsel inkopen. De (afname en annulerings-) voorwaarden verschillen echter van de ‘inkoopprocedure’ vanuit het loopbaanbudget.*
- *Uitgangspunt is dat het ‘virtuele’ budget zoveel mogelijk wordt ‘uitgeput’ hetgeen ten gevolge van de toenemende vraag van korpsen aan opleidingen geen probleem zou hoeven zijn. Toch blijkt uit een aantal voorgaande adviezen van de Politieonderwijsraad dat (1^e opleidingsinventarisatie) een korps niet het beschikbare loopbaanbudget volledig benut maar tegelijkertijd voor eigen kosten opleidingen aanvraagt.*
- *Er blijkt structureel een verschil tussen de toedeling door de Politieacademie en de uiteindelijke realisatie van opleidingen.*

5.0 • Functiegerichte applicaties

Zoals aangegeven in paragraaf 4.4 kunnen kernopgaven voorzien zijn van het kenmerk 'functiegerichte applicatie' (FA). Dit zijn kernopgaven die als voorbehouden handelingen *voorwaardelijk* zijn voor de uitoefening van politieke kerntaken en specifiek om die reden door korpsen 'los', ten laste van het loopbaanbudget, kunnen worden afgenomen. Met andere woorden: zonder het certificaat is de politiefunctaris niet bevoegd om de betreffende handelingen uit te voeren. In voorkomende gevallen is de functionaris op grond van het certificaat tevens bevoegd om in nader bepaalde omstandigheden af te wijken van de (internationale) wettelijke verplichtingen die gelden voor de bescherming, veiligheid en privacy van Nederlandse burgers.

De basis van een voorbehouden handeling is gelegen in:

1. wet- of regelgeving;
2. bovenregionale afspraken;
3. overeengekomen functie- of kwaliteitseisen³⁵.

In het kader van het onderzoek zijn de volgende opmerkingen van belang:

- Binnen het postinitiële onderwijs is er in de Kwalificatiestructuur 2009 (peildatum augustus 2008) sprake van 114³⁶ functiegerichte applicaties. Voor een inhoudelijk overzicht wordt naar bijlage III verwezen.
- Als we kijken naar de *ontwikkeling van het aantal functiegerichte applicaties*, dan is er in augustus 2008 ten opzichte van 2005 sprake van bijna een verdubbeling.

Tabel 5 • Ontwikkeling aantal functiegerichte applicaties 2005 - 2008³⁷

Jaar	Aantal functiegerichte applicaties
2005	58
2006	67
2007	86
2008	102
2009	114

- Uit de onderstaande tabel blijkt dat 43,8% van de functiegerichte applicaties 2008 betrekking heeft op het domein Gevaarsbeheersing, gevolgd door het domein Recherche & Vreemdelingtoezicht met 42,1%.

Tabel 6 • Kernopgaven met predikaat 'functiegerichte applicatie' (FA)

Domein:	Aantal	%
Recherche en Vreemdelingtoezicht	48	42,1%
Verkeer en Milieu	14	12,3%
Gevaarsbeheersing	50	43,8%
Leiderschap	2	1,8%
Totaal	114	100%

³⁵ Opgemerkt wordt dat één van de kernpunten van onze (democratische) rechtsstaat het legaliteitsbeginsel betreft dat onder andere inhoudt dat bevoegdheden van overheden te herleiden zijn tot (formele) wetgeving. Ook politieoptreden in zijn algemeenheid is derhalve onderworpen aan wet- en regelgeving. Dat is echter niet het kernpunt rond de discussie over functiegerichte applicaties. Het betreft hier specifieke afspraken en/of wet- en regelgeving waaruit blijkt dat certificering voorwaardelijk is voor het (mogen) verrichten van een specifieke handeling.

³⁶ Volgens opgave van de Politieacademie, augustus 2008.

³⁷ Bron: Onderwijsvraag 2005-2008, Politieacademie

- De dikwijls aangehaalde 'juridisering van de samenleving' komt voor een deel tot uitdrukking in de stijging van het aantal functiegerichte applicaties sinds 2005. De voorwaardelijkheid van deze kernopgaven voor het rechtmatig politieel handelen betekent een *opwaartse druk voor korpsen ten aanzien van opleidingsinspanningen met alle capacitaire consequenties vandien*.
- De (juridische) grondslag van deze functiegerichte applicaties is niet in alle gevallen even doorzichtig. Debet hieraan is het woud aan richtlijnen, beleidsbrieven, aanwijzingen en kwaliteitseisen die de basis vormen voor het aanmerken van kernopgaven als voorwaardelijk voor politiehandelen.
- Opgemerkt wordt dat het feit dat functiegerichte applicaties vanuit het loopbaanbudget kunnen worden bekostigd, een stimulans kan zijn om een kernopgave als functiegerichte applicatie aan te merken. Ten aanzien van het bekostigd 'los afnemen' van kernopgaven is er immers sprake van de beleidslijn 'nee.... tenzij' waarbij het predikaat functiegerichte applicatie tot de 'tenzij' behoort. Een beleidslijn daarentegen die wordt gekenmerkt door een 'ja mits' ten aanzien van de mogelijkheid voor korpsen om kernopgaven 'los' af te neemt de verwevenheid van juridische -en financiële domeinen af³⁸.

Kernpunten en signalen:

- *Per augustus 2008 is sprake van 114 kernopgaven die als gevolg van specifieke wet – en regelgeving en/of specifieke afspraken het predikaat 'functiegerichte applicatie' hebben.*
- *Dit predikaat brengt mee dat kernopgaven, bekostigd vanuit het loopbaanbudget, 'los' kunnen worden afgenomen. Naast juridische overwegingen kunnen er dus ook kostenoverwegingen een rol spelen bij de aanmerking van kernopgaven als functiegerichte applicatie.*
- *In de periode 2005 – (augustus) 2008 is er sprake van (nagenoeg) een verdubbeling van het aantal functiegerichte applicaties.*

³⁸ In het 'Advies Verdeelvraagstuk Opleidingsplaatsen Politieonderwijs 2009', september 2008, is een integraal advies met betrekking tot deze 'omgekeerde beleidslijn' aangekondigd.

6.0 • ‘Inkoopgedrag’ van korpsen: een kwantitatief overzicht

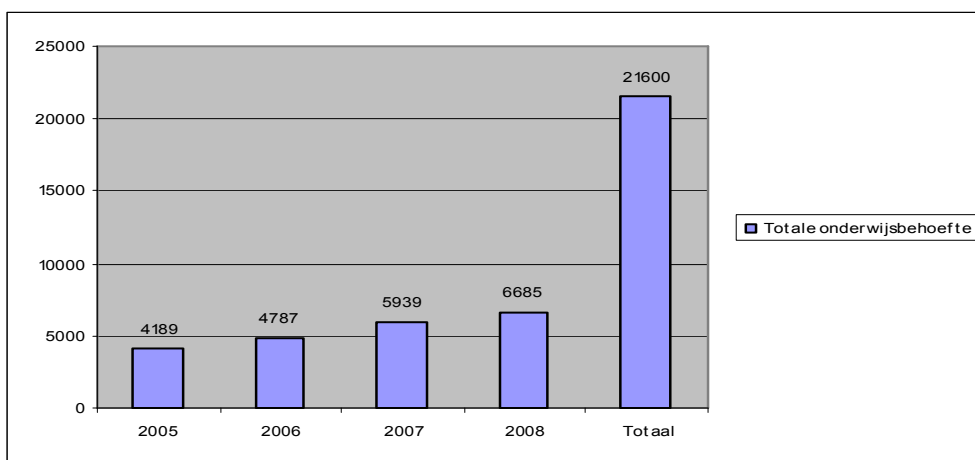
6.1 • Inleiding

Eén van de centrale vragen van het onderzoek betreft het ‘inkoopgedrag’ van korpsen ten aanzien van leergangen, functiegerichte applicaties en het overgangsaanbod (implementatieaanbod) en de wijze van bekostiging die hiermee is gemoeid. Het discussiëren over de afstemming tussen vraag en aanbod van politieonderwijs en het ‘zoeken’ naar de mogelijkheden en grenzen van flexibilisering van de inrichting en uitvoering van politieonderwijs is immers ‘op drijfzand gefundeerd’ als hieraan geen deugdelijke informatie ten grondslag ligt over de (historische ontwikkeling) van feitelijke opleidingsbehoeften. In dit hoofdstuk vindt een overzicht plaats van een aantal kwantitatieve gegevens, afkomstig van een databestand dat door de Politieacademie ter beschikking is gesteld en informatie betreft over de *aanvraag* van politiekorpsen met betrekking tot het soort onderwijs en de bekostiging daarvan in de periode 2005-2008. Het gaat derhalve hier niet om de uiteindelijke toewijzing van opleidingsplaatsen door de Politieacademie of de uiteindelijke realisatie na ‘aftrek’ van annuleringen en ‘no show’ gegevens.

In het kader van het onderzoek is in dit hoofdstuk de blik niet gericht op korps specifieke gegevens, maar daarentegen gericht op een analyse van macrogegevens, toegespitst op het postnitiële onderwijs.

6.2 • Ontwikkeling van postnitiële onderwijsbehoeften 2005-2008: onderwijssoort

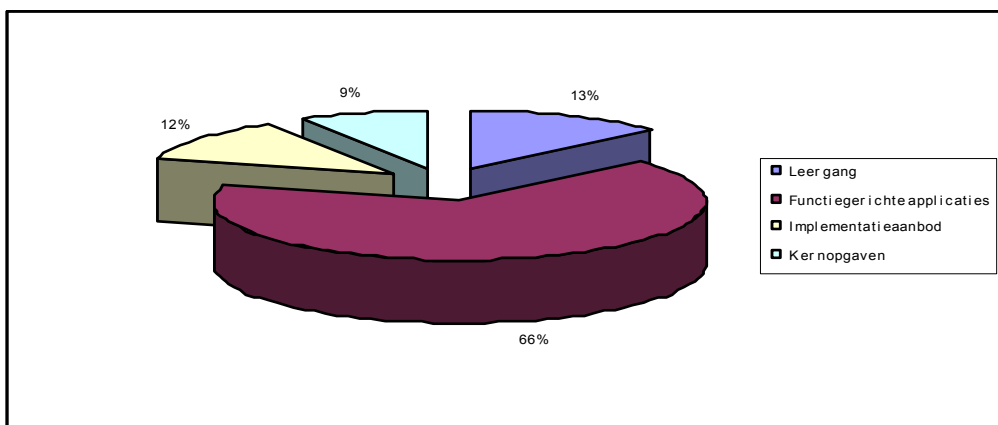
Grafiek 1 • Kwantitatieve ontwikkeling onderwijsbehoeften 2005-2008



Conclusies:

- In de periode 2005 tot 2008 is er sprake van in totaal 21600 aanvragen voor postnitiële politieopleidingen, verzorgd door de Politieacademie.
- Het beeld laat over de jaren heen een gestage stijging zien met een hoogste stijging in 2007. In dit jaar stijgt de intekening ten opzichte van het jaar daarvoor met 24% (van 4787 naar 5939 onderwijsinschrijvingen).

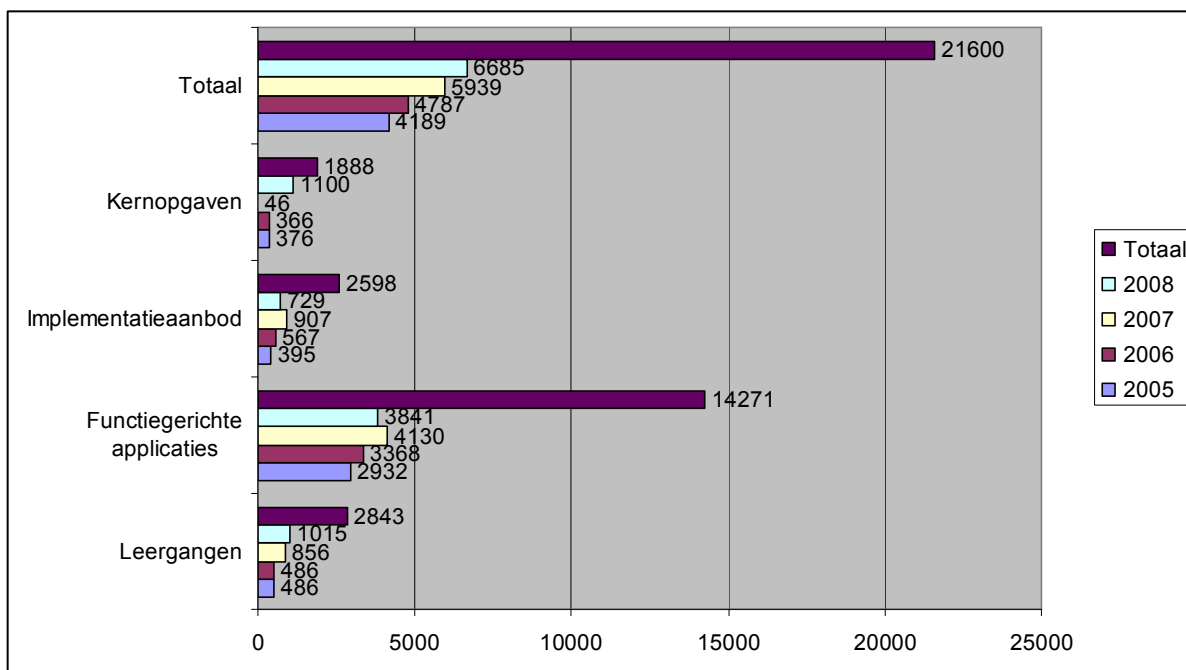
Grafiek 2 • Percentuele aandeel onderwijssoort



Conclusies:

- Van het totaal aantal onderwijscontracten van 21600 in de periode 2005-2008 wordt 66% ingenomen door functiegerichte applicaties, 12% door het implementatieaanbod, 9% door de afname van ‘losse’ kernopgaven en 13% door leergangen. Uiteraard is het niet verrassend te constateren dat de ‘kleinste onderwijsenheden’, waaronder kernopgaven met de kwalificatie functiegerichte applicatie, het grootste aandeel vormen in de totale onderwijsbehoeften.

Grafiek 3 • Ontwikkeling van postinitiële onderwijsbehoefte, naar opleidingssoort per jaar



Conclusies:

- Ten aanzien van nagenoeg alle onderwijssoorten is er in de jaren in de periode 2005-2008 een stijging te zien van het aantal onderwijsinschrijvingen.
- In 2008 vindt er een ‘hausse’ plaats van het aantal kernopgaven waarop wordt ingeschreven naar 1100, zeker in vergelijking met het aantal van 46 in 2007. Dit kan worden verklaard door het ‘Programma Versterking Opsporing en Vervolging’ en het hiervoor beschikbaar

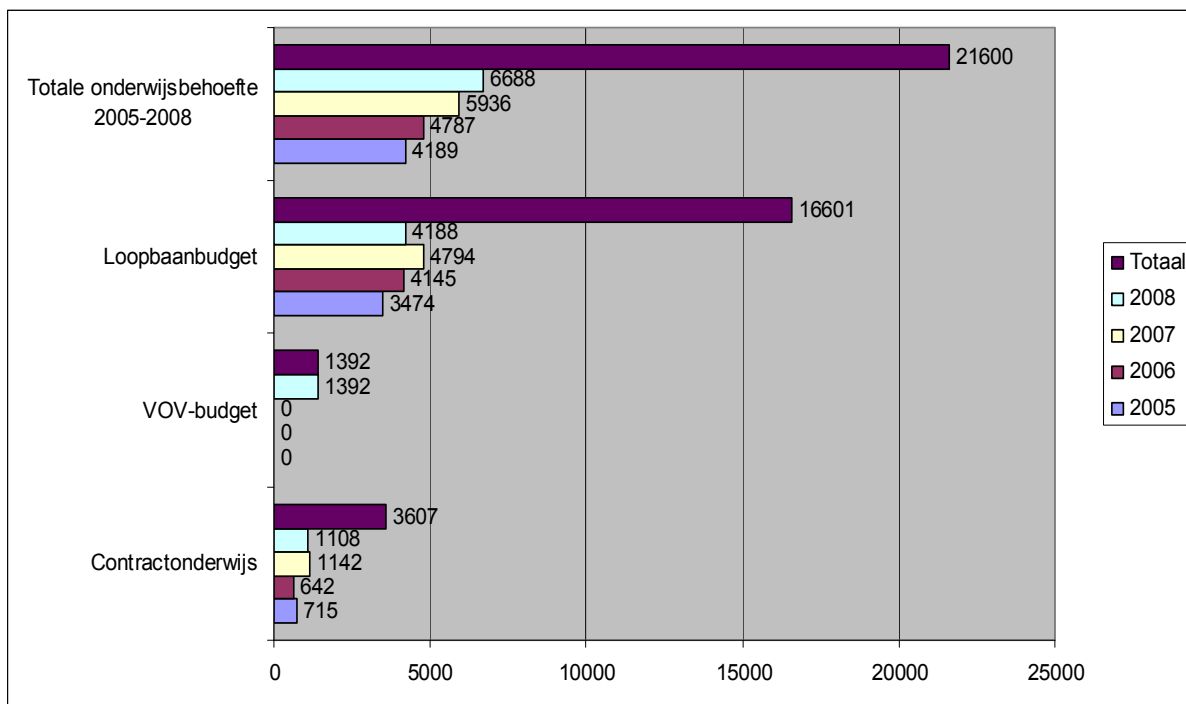
gestelde VOV-budget. Uit een nadere analyse blijkt dat 919 kernopgaven vanuit dit VOV-budget zijn bekostigd.

Zoals gezegd geeft 2007 ten opzichte van 2006 een scherpe daling te zien van het aantal kernopgaven waarop is ingeschreven (van 366 in 2006 naar 46 in 2007).

- Het *implementatieaanbod* kent een behoorlijke belangstelling. Het jaar 2006 laat ten opzichte van 2005 een toename zien van 43,5% (respectievelijk 567 en 395) om vervolgens in 2007 ten opzichte van 2006 nog eens met 60% te stijgen tot een absoluut aantal van 907. In 2008 vindt er een daling plaats van de genoemde 907 inschrijvingen naar 729 (een daling met 19,6%).
- Evenals het implementatieaanbod laat de inschrijving van *functiegerichte applicaties*, na een stijging in 2006 en 2007 met respectievelijk 14,9% en 22,6%, in 2008 een daling zien (van 4130 naar 3841). Dit betekent echter niet per definitie dat de belangstelling voor de onderwijsinhoud afneemt, maar kan als reden hebben dat door korpsen wordt gekozen voor een andere bekostigingsmethodiek. Zeker gezien de eerdere conclusie dat er in 2008 een forse stijging is van inschrijvingen voor 'losse' kernopgaven die voor een belangrijk deel als 'VOV-waardig' zijn geoormd en vanuit het VOV-budget worden bekostigd, doet sterk vermoeden dat hier sprake is van een verschuiving van inschrijving op basis van budgettering (van loopbaanbudget waarmee het implementatieaanbod kan worden gefinancierd naar VOV-budget).
- Als we de categorieën 'Implementatieaanbod', 'Kernopgaven' en 'Functiegerichte applicaties' met als gemeenschappelijk element dat deze 'los kunnen worden afgenomen' optellen, dan blijkt er in 2007 ten opzichte van 2006 sprake te zijn van een stijging van 782 onderwijsinschrijvingen (stijging van 18,1%). In 2008 vindt er ten opzichte van 2007 een stijging plaats van 587 inschrijvingen (11,5%).
- Sinds 2006 is er een constante stijging te zien van het aantal *leergangen* waarop is ingetekend. Het sterkst komt deze stijging tot uitdrukking in 2007 met een stijging van 76,1% ten opzichte van het jaar daarvoor. In 2008 is een stijging van de behoefte aan leergangen te zien van 18,5%.
- Er is niet alleen sprake van een jaarlijkse *absolute* stijging van de onderwijsbehoefte aan leergangen (van 486 in 2005 en 2006 naar 856 en 1015 in respectievelijk 2007 en 2008). Ook relatief beschouwd stijgt (vanaf 2006) het aandeel van leergangen in de totale onderwijsbehoefte. Het aandeel leergangen in de totale onderwijsbehoefte stijgt van 10,2% in 2006 naar 14,4% in 2007 en 15,1% in 2008.

6.3 • Ontwikkeling van postinitiële onderwijsbehoeften 2005-2008: bekostiging

Grafiek 4 • Onderwijsbehoefte per jaar, naar budget



Conclusies:

- Bekeken over de periode 2005 t/m 2008 had meer dan 76% van de aangevraagde opleidingssoorten betrekking op bekostiging vanuit het loopbaanbudget. Bijna 17% werd aangevraagd op contractbasis dus voor ‘eigen rekening’ van de korpsen. Gezien de pas recente beschikking over een separaat VOV-budget is dit aandeel over de gehanteerde tijdsperiode gering.
- Als we de blik richten op de afzonderlijke jaren, dan blijkt met name dat in 2007 ten opzichte van het voorgaande jaar er sprake is van een hoger aandeel opleidingsaanvragen op contractbasis (19,2% in 2007 vs. 13,4% in 2006).
- De daling van aanvragen vanuit het contractonderwijs en loopbaanbudget in 2008 is te verklaren uit de beschikking over de VOV-gelden. In 2008 heeft 16,6% van de aangevraagde opleidingen betrekking op contractonderwijs, bijna 21% op het VOV-budget en 62,6% op het loopbaanbudget.

Kernpunten:

Algemeen gesproken geeft de verslagperiode 2005–2008 een constante stijging te zien van het aantal onderwijsaanvragen waarbij er sprake is van een piek in 2007. Deze stijging blijft niet 'beperkt' tot los afneembare kernopgaven met het predikaat 'functiegerichte applicatie' of 'implementatieaanbod'. Ook de behoefte aan leergangen blijkt, zowel in absolute als in relatieve zin, door de jaren heen te stijgen.

In 2008 is een daling te zien van de onderwijsinschrijving ten aanzien van de functiegerichte applicaties en het implementatieaanbod. Dit betekent echter niet per definitie dat de behoefte aan 'losse' kernopgaven afneemt. In 2008 vindt er een sterke (compenserende) stijging plaats van de inschrijving van 'losse' kernopgaven waarvan het grootste gedeelte wordt gevormd door kernopgaven met het predikaat 'VOV'.

Als we kijken naar de onderwijsfinanciering, dan blijkt in de periode 2005-2008 dat 17% van de onderwijsbehoefte op contractbasis, dus uit eigen korpsmiddelen, is aangevraagd. In 2008 is een lichte daling te onderkennen. Dit betekent niet dat de onderwijsbehoefte afneemt, maar dat er alternatieve geldstromen zijn aangeboden (VOV-budget).

Het vermoeden is gerechtvaardigd dat verschuivingen niet alleen door onderwijsinhoudelijke overwegingen worden ingegeven, maar ook door bekostigingsoverwegingen

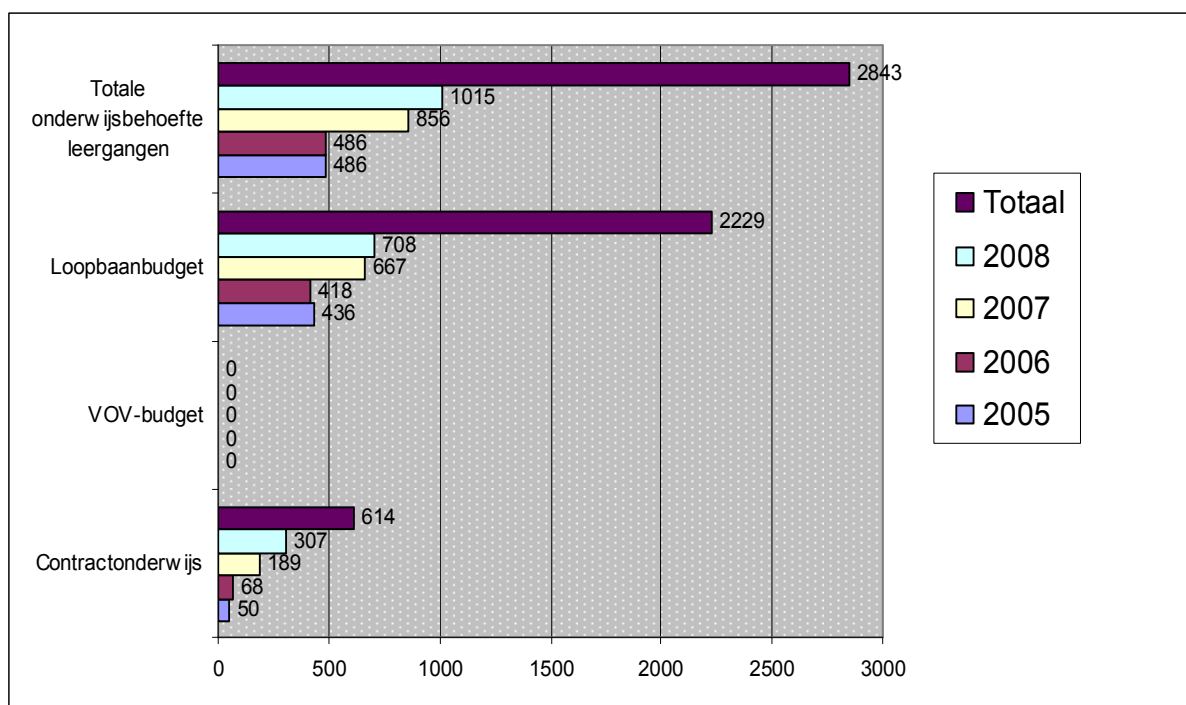
6.4 • Ontwikkeling van postinitiële onderwijsbehoeften 2005-2008: onderwijssoort nader beschouwd

In deze paragraaf wordt op basis van het beschikbaar gestelde databestand een aantal conclusies geformuleerd waarbij ontwikkelingen per onderwijssoort centraal staan. Dit betekent dat leergangen, functiegerichte applicaties, 'losse' kernopgaven en het implementatieaanbod onder de loep worden genomen.

6.4.1 • Leergangen

Zoals in hoofdstuk 4 reeds is toegelicht, zijn de postinitiële beroepsprofielen, onderwijskundig gezien, vertaald naar leergangen. Elke leergang leidt op tot beginnende beroepsbeoefenaren. Elke leergang bestaat uit een aantal kernopgaven die de centrale opgaven en problemen bevatten waar een beroepsbeoefenaar regelmatig mee in aanraking komt en die kenmerkend zijn voor het beroep.

Grafiek 5 • Onderwijsbehoefte leergangen, naar jaar en bekostiging



Conclusies³⁹:

- Al eerder is gesignaleerd dat er sinds 2005 een groeiende behoefte is aan het inkopen van leergangen. Onderscheiden naar budgettering, dan blijkt uit de bovenstaande grafiek dat over de periode 2005-2008 dat 21,6% van de aanvragen betrekking heeft op contractonderwijs (614 aanvragen).
- Voor 2008 betekent dit dat 30% van de aangevraagde leergangen bekostigd wordt uit de 'eigen middelen', in 2007 gold dat voor 22%.

Voorts blijkt uit het databestand het volgende:

- Een onderverdeling naar 'domein' geeft onder andere aan dat in 2008 meer dan de helft van het aantal leergangen betrekking heeft op Politieleiderschap waarmee dit domein ten opzichte van 2007 het domein Gevaarsbeheersing van de eerste plaats verdringt.

³⁹ Een mogelijke vertekening doet zich voor als gevolg van registratie van de intekening van het 2^e jaar van leergangen. Door FBPL is dit apart opgenomen in de intekenlijst bij drie leergangen, namelijk OLL (i.h.b. OLL-R), TLL (incl. TLL-R) en Docent Geweldsbeheersing. De gegevens in de grafiek zijn gecorrigeerd.

Tabel 7 • Leergangen per domein

Domein	2007	2008	Totaal
Gevaarsbeheersing	245 (28,6%)	194 (19,1%)	439
Politieleiderschap	356 (41,6%)	532 (52,4%)	888
Recherche	188 (21,9%)	-	188
Recherche & Vreemdelingenzorg	-	252 (24,8%)	252
School voor Politieleiderschap	15 (1,8%)	11 (1,1%)	26
Verkeer&Milieu	36 (4,2%)	26 (2,6%)	62
Vreemdelingenzorg	16 (1,9%)	-	16
Totaal	856	1015	1871

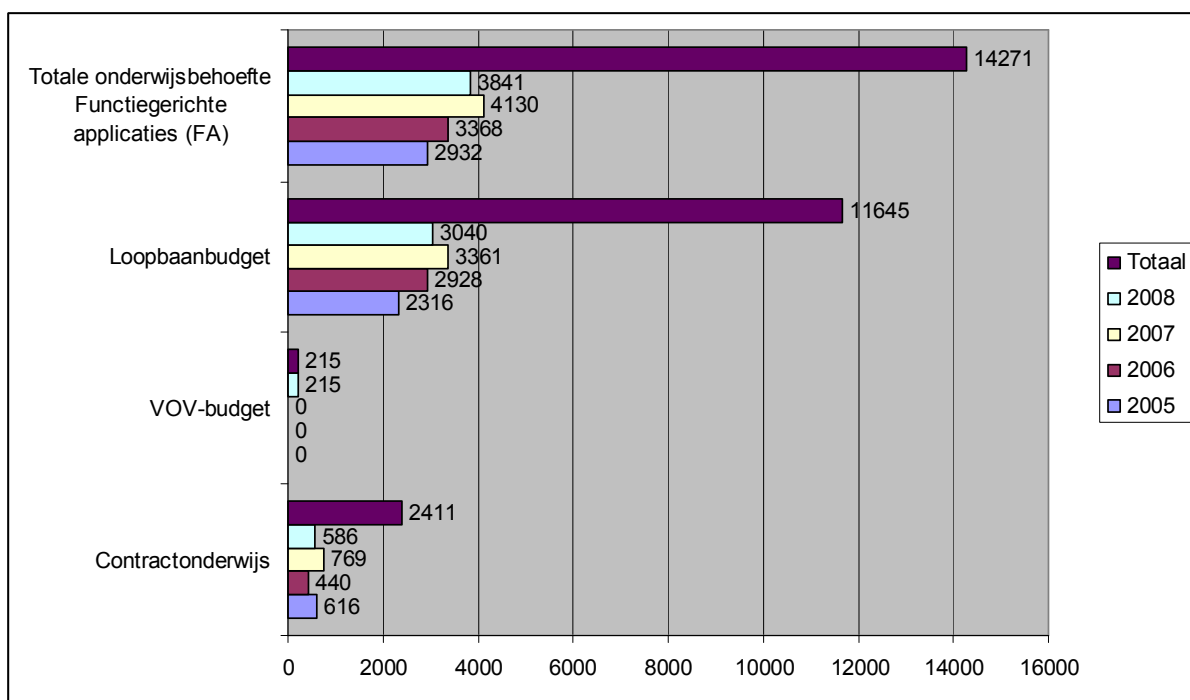
- Op domeinniveau blijkt dat in 2007 bijna de helft van het aantal leergangen van het domein Gevaarsbeheersing op basis van contractonderwijs wordt bekostigd. Voor de domeinen Recherche en Politieleiderschap gelden percentages van respectievelijk 17% en 9,2%.
- Uit een kwalitatieve verdieping blijkt dat de 'top 10' van de meest populaire leergangen in 2007 als volgt kan worden samengesteld⁴⁰:
 1. Operationeel Leidinggevende Leergang (22,6%).
 2. Onderwijs gevaarsbeheersing (11,9%)
 3. Persoonsbeveiliging (11,2%)
 4. Recherchekundige (10,7%)
 5. Tactisch Leidinggevende Leergang (7,7%)
 6. Recherchemedewerker: tactisch rechercheur (6,7%)
 7. Tactisch Leidinggevende Leergang: Recherche (TLL-R) (6,7%)
 8. Operationeel Leidinggevende Leergang: Recherche (OLL-R) (4,5%)
 9. Specialist Geweldsbeheersing: afstudeerrichting A&O (4,5%)
 10. Forensisch Technische Recherche (4,4%).
- Als er een splitsing wordt gemaakt op basis van *bekostiging*, dan blijkt dat in 2007 de leergang Persoonsbeveiliging voor ruim 83% op contractbasis wordt afgenomen, gevolgd door de leergang Specialist Geweldsbeheersing (richting A&O) met 38,5%, de leergang Recherchekundige (19,5%), de leergang Onderwijs Gevaarsbeheersing (16,6%) en de TLL-R (15,7%).
- In 2008 blijkt de 'top 10' van leergangen als volgt:
 1. Operationeel Leidinggevende Leergang (18,3%)
 2. Recherchekundige (15,4%)
 3. Operationeel Leidinggevende Leergang: recherche (10,8%)
 4. Persoonsbeveiliging (9,7%)
 5. Tactisch Leidinggevende Leergang: Recherche (8,8%)
 6. Operationeel Leidinggevende Leergang: recherche 2^e jaar (5,8%)
 7. Tactisch Leidinggevende Leergang (5,4%)
 8. Forensisch Technische Recherche (4,7%)
 9. Onderwijs Gevaarsbeheersing 2^e jaar (4,5%)
 10. Onderwijs Gevaarsbeheersing (3,3%)

⁴⁰ Het percentage geeft het aandeel weer van het totaal aangevraagde leergangen in 2007.

- Wederom uitgesplitst naar bekostiging, dan blijkt dat in 2008 evenals in 2007 de leergang Persoonsbeveiliging voornamelijk op contractbasis wordt afgenomen (bijna 94%), gevolgd door de leergangen Specialist Geweldsbeheersing Aanhouding & Ondersteuning (50%), TLL-R (39,3%), OLL-R (36,4%) en Recherchekundige (33,9%).

6.4.2 • Functiegerichte applicaties

Grafiek 6 • Onderwijsbehoefte functiegerichte applicaties, naar jaar en bekostiging



Conclusies:

- Zoals reeds in hoofdstuk 6.2 is aangegeven is, na een periode van een constante stijging van de behoefte aan functiegerichte applicaties (2005-2007), in 2008 een verminderde behoefte te constateren. De daling van 4130 in 2007 naar 3841 in 2008 betekent een verminderde behoefte van 7%.
- Een verklaring hiervoor is dat deze teruggang wordt gecompenseerd door de behoefte aan 'losse' kernopgaven die met VOV-budget worden bekostigd. Zoals uit hoofdstuk 5 blijkt, is een belangrijk deel van de 'los afneembare' functiegerichte applicaties immers tevens aangemerkt als 'los afneembaar vanuit het VOV-budget'. Daarnaast blijkt er in 2008 ook sprake te zijn van een aanzienlijke groei van de behoefte aan 'los afneembare kernopgaven' waarvan het grootste deel vanuit het VOV-budget wordt gefinancierd (zie tevens grafiek 3).
- Deze redeneerwijze impliceert dat er in 2008 geen verminderde behoefte bestaat aan de onderwijsinhoud die met behulp van los afneembare kernopgaven kan worden ingekocht, maar dat er 'slechts' een verschuiving plaatsvindt van het budget dat hiertoe wordt aangewend.
- De afname in 2008 ten opzichte van 2007 van functiegerichte applicaties ten laste van respectievelijk het loopbaanbudget en contractonderwijs (met respectievelijk 9,6% en 23,8%) kan worden verklaard door de besteding van VOV-gelden..

Voorts blijkt uit het databestand het volgende:

- Een onderverdeling van de aangevraagde functiegerichte applicaties naar 'domein' geeft, 2007 en 2008 vergelijkenderwijs, geen saillante verschuivingen te zien.

Tabel 8 • Functiegerichte applicaties naar domein

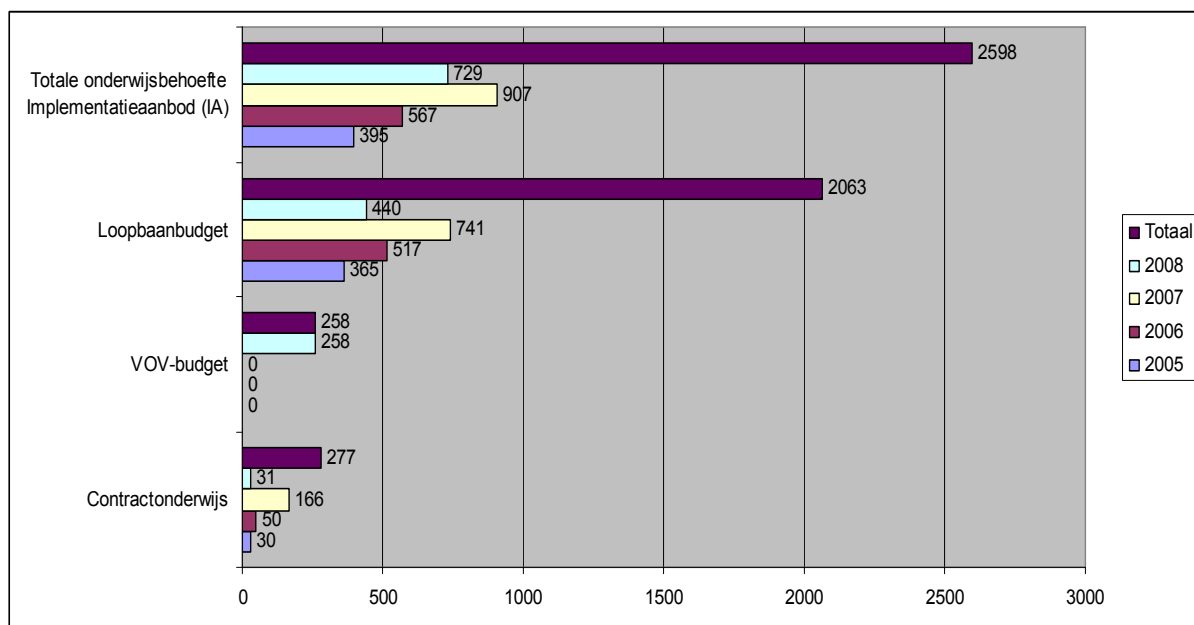
Domein	2007	2008	Totaal
Gevaarsbeheersing	1415 (34,2%)	1336 (34,8%)	2751
Politieleiderschap	341 (8,3%)	305 (7,9%)	646
Recherche	1489 (36,1%)	-	1489
Recherche & Vreemdelingenzorg	-	1428 (37,2%)	1428
School voor Politieleiderschap	-	-	-
Verkeer&Milieu	831 (20,1%)	772 (20,1%)	1603
Vreemdelingenzorg	54 (1,3%)	-	54
Totaal	4130	3841	7971

- De functiegerichte applicaties die in 2008 ten laste van het VOV-budget zijn aangevraagd, betreffen allen de kernopgave 'Hulpofficier van Justitie'. De 'verschuiving van budgetten' is in dit concrete geval goed zichtbaar: In 2007 werd in totaal 341 kernopgaven HovJ aangevraagd waarvan bijna 60% ten laste van het loopbaanbudget en 40% ten laste van 'eigen middelen' (contractonderwijs). In 2008 is sprake van 305 aanvragen voor deze kernopgave maar is er budgettaire beschouwd een verschuiving zichtbaar van contractonderwijs (in 2008 5,2%) en in mindere mate van het loopbaanbudget (in 2008 24%) naar het VOV-budget (in 2008 70,5%).
- De meest populaire functiegerichte applicaties die in 2007 op basis van contractonderwijs zijn aangevraagd zijn 'Afname van celmateriaal ten behoeve van DNA onderzoek', 'HovJ', 'Optreden als ME-lid', 'Uitvoeren van een fotobewijsconfrontatie', 'Gebruik van traangas in ME-verband en 'Waarneming en Aanhouding'. Tezamen zijn deze goed voor meer dan 56% van het totaal aantal op contractbasis aangevraagde functiegerichte applicaties.
In 2008 zijn de meest aangevraagde functiegerichte applicaties op contractbasis 'Basis Motorsurveillant', 'Eerste onderzoek plaats ongeval', 'Afname van celmateriaal t.b.v. DNA-onderzoek', 'Handelen in zedenzaken', 'Heimelijk gadeslaan van personen of zaken', 'Onopvallend en veilig rijden t.b.v. observatieteams' en 'Leidinggeven in onverwachte en bedreigende situaties op wijk en/ óf teamniveau'.
- Tot de bovenstaande opsomming ten aanzien van 2008 behoren er eveneens functiegerichte applicaties waarvoor, blijkens de in hoofdstuk 5 gepresenteerde gegevens voor de kernopgaven, geen wettelijke of bovenregionale redenen zijn aan te wijzen om deze Fa's als zodanig te classificeren. Het betreft vooral de kernopgaven 'Handelen in jeugdproblematiek' (43.3.08), 'Omgaan met RID gerelateerde openbare orde informatie' (43.3.25), 'Coördinatie PD-unit' (44.4.12) en 'Onderzoek naar biologische sporen' (44.4.08). Het merendeel van deze functiegerichte applicaties is op basis van het loopbaanbudget aangevraagd.
- In 2005 en 2006 was er een geringe belangstelling voor een functiegerichte applicatie op niveau 5. De functiegerichte applicatie 'Digitaal rechercheren in minder complexe zaken' (53.3.18) had in 2005 een aandeel van slechts 0,8% van de totale aanvraag van functiegerichte applicaties, in 2006 bedroeg dit percentage 0,5%. In 2007 en 2008 zijn er geen functiegerichte applicaties op niveau 5 aangeboden.

6.4.3 • Implementatieaanbod

Het implementatieaanbod is een actueel onderwerp van bespreking. Het tijdelijke karakter van dit aanbod in het bekostigingsstelsel in combinatie met de toenemende vraag van korpsen naar kernopgaven die tot deze categorie behoren, werpt de vraag op of, en zo ja in welke vorm, een 'losse (bekostigde) afname' mogelijk moet blijven.

Grafiek 7 • Onderwijsbehoefte implementatieaanbod, naar jaar en bekostiging



Conclusies:

- Het implementatieaanbod kenmerkte zich tot 2008 door een toenemende vraag van korpsen, ongeacht de bekostiging. Ter illustratie: ten laste van het contractonderwijs steeg de behoefte vanaf 2005 t/m 2007 met bijna een factor 5 (van 30 naar 166) terwijl in deze periode ten laste van het loopbaanbudget sprake was van een stijging van bijna 130% (van 395 naar 907).
- Met ingang van 2008 laat de behoefte aan het implementatieaanbod echter een daling zien. Als we de bekostigingsvorm buiten beschouwing laten, dan zien we een afname van bijna 20% ten opzichte van 2007, in absolute getallen van 907 naar 729 kernopgaven met het predikaat 'implementatieaanbod'.
- Onderscheiden naar bekostiging, dan zien we dat de aanvraag in de betreffende periode ten laste van het contractonderwijs met meer dan 80% daalt, terwijl het loopbaanbudget te maken heeft met een bestedingsafname van bijna 41%. Met de introductie van een apart VOV-budget zien we een verschuiving van bekostiging naar deze VOV-gelden met een 'ontlasting' van met name het contractonderwijs en, in mindere mate het loopbaanbudget, als gevolg.
- De vraag is of deze daling met 178 kernopgaven met het predikaat 'implementatieaanbod' daadwerkelijk betekent dat de behoefte hieraan afneemt.

Voorts blijkt uit het databestand het volgende:

- Het implementatieaanbod heeft in 2007 en 2008 met name betrekking op het domein Recherche. Voor beide jaren geldt dat rond de 95% van de aangevraagde kernopgaven met het implementatieaanbod tot dit domein behoort.

- In 2007 blijkt de 'top 10' van kernopgaven met het predikaat 'implementatieaanbod' als volgt waarbij wordt opgemerkt dat de percentages betrekking hebben op het aandeel van de kernopgave in relatie tot het totale implementatieaanbod in 2007.
 1. (43.3.02) Organiseren en uitvoeren van een opsporingsconfrontatie (17,5%)
 2. (43.3.01) Rechercheren in een meer omvattende zaak (RIMOZ) (16,1%)
 3. (43.3.10) Aanpak van een onderzoek naar verdovende middelen (13,7%)
 4. (43.3.16) Voorbereiden en uitvoeren van gecompliceerde verhoren (12%)
 5. (43.3.15) Operationele Criminaliteitsanalyse (10,3%)
 6. (43.3.11) Optreden bij handel, gebruik en bezit van illegale wapens en munitie (6,9%)
 7. (43.3.09) Meewerken aan een financieel rechercheonderzoek (5%)
 8. (44.4.02) Beperkt forensisch technisch onderzoek bij vooraf benoemde delicten (4,9%)
 9. (43.3.13) Digitaal Rechercheren in forensische opsporingsonderzoeken (3%)
 10. (53.3.06) Structureren van een meer omvattend rechercheonderzoek (2,8%)

Gezamenlijk representeren deze 10 kernopgaven meer dan 92% van het aangevraagde implementatieaanbod.

- In de jaren 2007 en 2008 zijn de volgende kernopgaven op niveau 5 als 'implementatieaanbod' aangevraagd:
 - (53.3.02) Financieel administratieve waarheidsvinding
 - (53.3.03) Fraude in complexe zaken
 - (53.3.06) Structureren van een meer omvattend rechercheonderzoek
 - (53.3.07) Beoordelen van dader- en slachtoffergedrag' (vanaf 2008).
- In 2007 was het aandeel van het bovengenoemde implementatieaanbod op niveau 5 slechts 5,6% van het totaal aangevraagde implementatieaanbod, allen ten laste van het loopbaanbudget. In 2008 bedroeg het aandeel 3,4%.
- In 2008 is sprake van de volgende 'top 10' van kernopgaven met het predikaat 'implementatieaanbod':
 1. (43.3.01) Rechercheren in een meer omvattende zaak (RIMOZ) (26,6%)
 2. (43.3.16) Voorbereiden en uitvoeren van gecompliceerde verhoren (15,6%)
 3. (43.3.02) Organiseren en uitvoeren van een opsporingsconfrontatie (15,5%)
 4. (43.3.15) Operationele Criminaliteitsanalyse (10%)
 5. (43.3.09) Meewerken aan een financieel rechercheonderzoek (7%)
 6. (43.3.10) Aanpak van een onderzoek naar verdovende middelen (6,4%)
 7. (44.4.02) Beperkt forensisch technisch onderzoek bij vooraf benoemde delicten (4,1%)
 8. (43.3.11) Optreden bij handel, gebruik en bezit van illegale wapens en munitie (4%)
 9. (43.3.13) Digitaal Rechercheren in forensische opsporingsonderzoeken (2,5%)
 10. (53.3.06) Structureren van een meer omvattend rechercheonderzoek (1,9%)

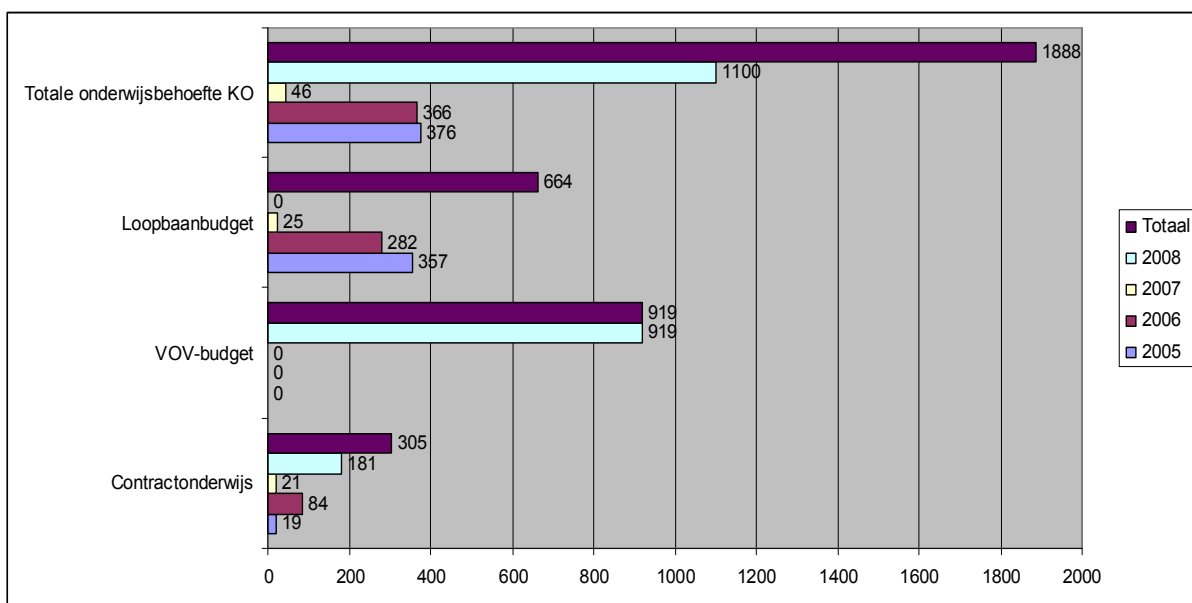
Gezamenlijk representeren deze 10 kernopgaven 94% van het aangevraagde implementatieaanbod.

- Uit een vergelijk tussen 2007 en 2008 blijkt dat de kernopgaven 'RIMOZ', 'Voorbereiden en uitvoeren van gecompliceerde verhoren' en 'Meewerken aan een financieel recherche onderzoek' zijn gestegen.

6.4.4 • Kernopgaven

Naast de onderwijssoorten 'leergangen', 'functiegerichte applicaties' en het 'implementatieaanbod' geeft het ter beschikking gestelde databestand tevens een categorie 'kernopgaven' aan. Het merendeel heeft (vanaf 2008) betrekking op VOV-gerelateerde kernopgaven en kernopgaven die vanuit contractonderwijs zijn bekostigd.

Grafiek 8 • Onderwijsbehoefte 'losse kernopgaven', naar jaar en bekostiging

**Conclusies:**

- In de verslagperiode is sprake van in totaal 1888 kernopgaven, niet zijnde een functiegerichte applicatie of behorend tot het overgangsaanbod. Met name in 2008 zien we een 'hausse' in de belangstelling voor deze 'losse' kernopgaven gegeven het feit dat 1100 van deze 1888 (58,2%) in 2008 zijn aangevraagd.
- Voor het jaar 2008 is dit geheel verklaarbaar: Uit de bovenstaande grafiek blijkt dat meer dan 83% (919 KO's) betrekking hebben op een kernopgave die in het kader van het programma Versterking en Opsporing door korpsen 'los afneembaar' is en bekostigd is uit het hiervoor ter beschikking gestelde VOV-budget. Ook is de status van de resterende 181 'los' afgenomen kernopgaven te herleiden. Deze zijn immers op basis van contractonderwijs aangevraagd en worden dus door de korpsen uit eigen middelen bekostigd hetgeen impliceert dat korpsen de vrijheid hebben om onderdelen uit het samenhangend stelsel los af te nemen.
- Als we de uit eigen middelen en met behulp van het VOV-budget bekostigde kernopgaven buiten beschouwing laten, dan resteert over de periode 2005-2008 een aantal van 664 kernopgaven die (1) vanuit het loopbaanbudget zijn bekostigd, (2) buiten het samenhangend stelsel zijn afgenomen en (3) die een geldige titel hiervoor ontberen (functiegerichte applicatie, implementatieaanbod, dan wel bekostigd uit VOV-budget of eigen middelen).
- Als we op basis van het databestand kijken welke kernopgaven het betreft, dan blijkt in 2005 het leeuwendeel te worden ingenomen door de kernopgave 'Opnemen en interpreteren plaats ongeval deel I' (40.0.01a). Van de in totaal 376 'los afgenomen' kernopgaven vanuit het loopbaanbudget hebben er 312 betrekking op deze kernopgave (bijna 83%). Daarnaast is er sprake van de kernopgaven 'Uitvoeren van een (onverwacht) grootschalig opsporingsonderzoek (TGO)' (43.3.17), 'Adviseren met betrekking tot verkeerstechnische situaties' (40.0.35), 'Handhaving milieuhygiënerecht in stedelijke gebieden' (41.1.09), 'Handhaving milieuhygiënerecht in landelijke gebieden' (41.1.09)⁴¹, 'Opnemen en interpreteren plaats ongeval deel II' (40.0.01b) en 'Volledig forensisch technisch onderzoek branden en explosies' (44.4.10b).

⁴¹ In het databestand staan de kernopgaven 'Handhaving milieuhygiënerecht in landelijke gebieden' en 'Handhaving milieuhygiënerecht in stedelijke gebieden' beiden geboekt onder hetzelfde nummer t.w. 41.1.09).

In 2006 blijkt eveneens de kernopgave 'Opnemen en interpreteren plaats ongeval deel I' (40.0.01a) het meest 'los' te worden afgenomen vanuit het loopbaanbudget (232 van de 282), gevolgd door 'Uitvoeren van een (onverwacht) grootschalig opsporingsonderzoek (TGO)' (43.3.17) en 'Opnemen en interpreteren plaats ongeval deel II' (40.0.01b).

- Van de behoefte aan het 'los' afnemen van kernopgaven, niet zijn de een functiegerichte applicatie of implementatieaanbod, heeft 7,5% betrekking op een kernopgave van niveau 5.

Kernpunten:

In dit hoofdstuk 6.4 zijn de leergangen, functiegerichte applicaties, het implementatieaanbod en de 'losse' kernopgaven nader onder de loep genomen.

De stijgende onderwijsvraag naar leergangen wordt voor een belangrijk deel uit de eigen middelen van korpsen bekostigd (contractonderwijs). In 2008 gold dit voor 30%. In 2007 werden de meeste leergangen uit het domein Gevaarsbeheersing afgenomen waarvan bijna de helft op basis van contractonderwijs. In 2008 bleek het domein Politieleiderschap wat betreft leergangen het meest 'populair'. Zowel in 2007 als in 2008 is de leergang Persoonsbeveiliging overwegend op contractbasis aangevraagd, gevolgd door de leergangen Specialist Geweldsbeheersing A&O, de TLL-R en de OLL-R.

Zoals later nog zal blijken, geven korpsen aan dat deelname aan leergangen een substantiele arbeidscapaciteit vergt met de nodige operationele – en financiële consequenties (onbezette formatieplaats, vervangingskosten, kosten voor coaching). Desondanks is er, 'tegen de stroom van snelle en toepassingsgerichte opleidingsactiviteiten', sprake van een stijgende onderwijsvraag.

De vraag naar functiegerichte applicaties blijkt in 2008 ten opzichte van 2007 met 7% af te nemen. Dit betekent echter niet dat de vraag naar 'los'af te nemen kernopgaven vermindert. In 2008 is er een grote (extra) vraag naar 'losse' kernopgaven die voor 83% uit het VOV-budget worden bekostigd en voor het overige deel uit contractonderwijs. De behoefte aan functiegerichte applicaties op niveau 5, voor zover aangeboden, blijkt gering. Van de 'losse' kernopgaven heeft 7,5% betrekking op niveau 5.

De vraag naar het implementatieaanbod kenmerkte zich tot 2008 door een toenemende vraag, ongeacht de bekostigingsgrond. Voor 2008 laat de behoefte aan dit implementatieaanbod een daling zien. Korpsen hebben echter in de interviews en in overleggen met betrekking tot het 'Verdeelvraagstuk 2009' aangegeven dit implementatieaanbod te willen continueren. Hierbij moet worden opgemerkt dat het hier gaat om de mogelijkheid om de 'betreffende onderwijsinhoud bekostigd los af te nemen' en dat de noemer waaronder dit geschiedt (IA, FA e.d.) ondergeschikt is.

7.0 • Resultaten interviews

7.1 • Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken is aan de hand van een documentenstudie en databestanden een aantal conclusies geformuleerd ten aanzien van het onderwijsstelsel, de bekostigingsmethodiek, de actuele stand van zaken omtrent functiegerichte applicaties en de feitelijke intekening van korpsen op onderwijs. In dit hoofdstuk wordt een aantal van deze bevindingen getoetst en aan de hand van de resultaten van interviews met korpsvertegenwoordigers nader beargumenteerd.

Dit betekent onder andere dat achterliggende redenen van het feitelijk inkoopgedrag aan de orde komen alsmede meningen van korpsen over het samenhangend stelsel en het bekostigingsstelsel. Omwille van de representativiteit worden met name die onderwerpen en standpunten beschreven die kunnen bogen op een zekere mate van gemeenschappelijkheid. Waar duidelijk sprake is van een minderheidsstandpunt, wordt dit in de tekst vermeld.

Ten behoeve van dit hoofdstuk zijn de interviewvragen en antwoorden die in verslagen zijn gedocumenteerd, in de volgende categorieën ondergebracht:

- Strategie & beleid.
- Proces van inventarisatie ten behoeve van de inkoop van opleidingen.
- Bekostiging.
- Inkoop van opleidingen: inhoudelijke overwegingen.
- Verbeterpunten gericht op het interne proces intern en de Politieacademie.

7.2 • Uitkomsten

Strategie & beleid

Ontwikkeling kwaliteit van de politie

- De geïnterviewde vertegenwoordigers van korpsen verwachten een 'upgrading' van het politiewerk, meer specifiek een ontwikkeling naar HBO-opgeleid politiepersoneel. Echter, niet alle geïnterviewden zijn van mening dat de veronderstelde 20% norm ten aanzien van HBO-opgeleid personeel, zoals gesteld door het Ministerie van Binnenlandse Zaken, de juiste is. Veel operationeel politiewerk (straatwerk) wordt (nog steeds) beschouwd als MBO-niveau. Een discrepantie tussen het opleidingsniveau van medewerkers en het niveau van het feitelijk werk leidt tot een afnemende arbeidsmotivatie en een toenemende vraag naar inhoudelijk - en salaristechnisch hogere functies die niet in voldoende mate beschikbaar zijn.
Tevens blijkt dat er onduidelijkheid heerst over deze 20% norm en de reikwijdte hiervan: is de norm generiek van toepassing of specifiek gericht op medewerkers in het domein Recherche.
- De trend naar een hoger opleidingsniveau betekent niet per definitie op korte termijn een groeiende behoefte aan politieopleidingen op HBO-Masterniveau. HBO-functies worden eveneens vervuld met behulp van doorstroom van reeds HBO-opgeleide personeelsleden.
- Een andere trend die genoemd wordt is de toename van certificeringen. De meningen over deze ontwikkeling zijn verdeeld. Enkele onderwijsgemandateerden zijn blij met de toenemende (her)certificeringseisen omdat het de organisatie en medewerkers verplicht aan functieonderhoud te doen. Anderen zijn van mening dat het niet het juiste antwoord is op het vraagstuk omdat het gevaar dreigt van een 'woud aan (detail)regels' ten aanzien van opleiden met alle consequenties vandien voor de inzet van capaciteit en flexibiliteit. Een ieder is er wel van overtuigd dat de toenemende certificering vergaande gevolgen heeft voor de onderwijsbehoeften en de daarmee gepaard gaande opleidingsnoodzaak.

- Naast de upgradering van het politiepersoneel en de toenemende certificering worden de volgende thema's gezien als belangrijk voor de toekomst:
 - coachend leiderschap
 - zelfsturende teams
 - multicultureel vakmanschap
 - klantgericht werken
 - internationalisering

Instrumentarium

- De meeste korpsen kennen een (schriftelijk vastgelegd) personeelsbeleid waarvan opleidingsbeleid in meer of mindere mate deel uitmaakt. Hierin wordt weliswaar dikwijls een (strategische) visie gepresenteerd, maar deze kenmerkt zich vaak door algemene uitgangspunten die onvoldoende zijn vertaald naar operationele, opleidingsgerichte, praktische meerjaren doelstellingen die als richtsnoer dienen voor 'de lijn'. In een enkel geval worden (decentrale) aanvragen voor onderwijs getoetst aan de korpsvisie en decentrale werkplannen.
- Mede hierdoor ligt, in het spanningsveld tussen lange termijn opleidingsbeleid en (de vraag naar) het flexibel inspelen op functie- en taakbehoeften voor de korte termijn, het accent op het laatste.
- Alle korpsen zijn van mening dat opleiden weliswaar belangrijk is, maar slechts één van de kwaliteitsinstrumenten is om verbeterlagen te realiseren. Dit betekent overigens niet dat korpsen onvoldoende oog hebben voor de functie en waarde van opleiden. Juist vanwege het kostenaspect van opleiden en het (voor alle korpsen geldende) gegeven dat de vraag groter is dan, om zowel financiële – als capacitaire redenen, gerealiseerd kan worden, wordt er heel kwaliteitsbewust met de opleidingsfunctie omgegaan. Individuele personeelsontwikkelplannen (POP), functionerings- en beoordelingsgesprekken, ervaring als gevolg van functieroulatie en eerder gevolgde opleidingen liggen vaak aan de basis van gerichte opleidingsactiviteiten. In mindere mate wordt gedaan aan de lang(re) termijn (individuele) loopbaanplanning.

“Een kwaliteitsslag wordt niet alleen via scholing van medewerkers bij de Politieacademie gerealiseerd, maar ook via doorstroom en zij-instroom”.

- In theorie geven korpsvertegenwoordigers te kennen dat een goede analyse van de werkzaamheden die de politiemedewerker uitvoert ertoe moet leiden dat per functie een juist opleidingsniveau vastgesteld wordt. Enkele korpsen hebben daar inmiddels een begin mee gemaakt. Zij hebben opleidingseisen gekoppeld aan functies of functiegroepen waardoor een opleidingsmatrix ontstaat waarin duidelijk wordt welk niveau vereist is om een bepaalde functie uit te kunnen voeren. Hoewel deze opleidingsmatrix dus de actuele behoefte/vraag adequaat weer kan geven, staat deze in mindere mate in het perspectief van een visie op de toekomst (strategisch beleid).
- Nagenoeg alle korpsen reserveren een deel van het 'eigen' budget voor opleidingsactiviteiten. De percentages bruto opleidingscapaciteit verschillen van 3 tot 9%.
- Opleiden als (sturingsinstrument voor) organisatieontwikkeling en het bereiken van organisatiedoelen is vrijwel overal een brug te ver. Daardoor is er ook in geringe mate een match tussen individuele ontwikkelplannen en organisatieontwikkelplannen. Een citaat:

“Er is nauwelijks een match tussen de organisatieontwikkeling en de individuele ontwikkeling van medewerkers. Er zijn veel leidinggevendenden die het organisatorische belang hoog hebben staan, maar meestal komt de opleidingsvraag toch van de individuele medewerkers. Toetsing middels een regionaal kader is er niet, wel op het niveau van de basiseenheid.”

- Vrijwel in geen enkel korps worden lange-termijn personeelsarrangementen geformuleerd. Men ervaart dit als een deficiëntie en men is zich ervan bewust dat hieraan aandacht besteed moet worden. Enkele korpsen hebben daartoe ook al enkele stappen gezet. Daarbij valt op dat sommige korpsen al duidelijk verder zijn dan andere.
- De onderwijsgemandateerden geven aan dat leidinggevendenden het onderwijsaanbod van de Politieacademie complex vinden. De verschillende opleidingsniveaus en de bekostiging worden als ingewikkeld ervaren. Meer samenwerking met de Politieacademie over het vaststellen van de opleidingsvraag is dan ook gewenst. Aangezien de meeste opleidingsbehoeften tot stand komen middels individuele gesprekken die leiden tot Persoonlijke Ontwikkel Plannen (POP) verdient dit dan ook extra aandacht.

Kernpunten:

In het licht van de onderzoeksvraag blijkt dat korpsen in belangrijke mate het belang van opleiden inzien en daar veel financiële middelen voor inzetten . De focus is echter voornamelijk gericht op 'korte en in mindere mate middellange termijn opleidingsbeleid met een functiegerichte reikwijdte'.

Gezien de (toenemende) behoefte aan opleiden en de daarmee gemoeid zijnde kosten (waaronder arbeidscapaciteit), wordt aan de hand van individuele ontwikkelingsplannen, ervaring, reeds genoten opleidingen én de specifieke functievereisten, gerichte opleidingsactiviteiten aangevraagd met zo weinig mogelijk 'overlap': 'opleiden is een noodzaak en geen luxe' en concurreert steeds meer met de vraag naar (toenemende) politieinzet.

Proces van inventarisatie ten behoeve van de inkoop van opleidingen

- Bij nagenoeg alle korpsen vindt de inventarisatie van de opleidingsbehoeften decentraal plaats. Doorgaans jaarlijks heeft de leidinggevende (meestal in aanwezigheid van de 'personeelsmanagementadviseur' (PMA) een gesprek met de individuele medewerker. Tijdens dit gesprek wordt ingegaan op de individuele opleidingsbehoeften van de medewerker. Enkele korpsen zijn inmiddels ook gestart met het maken van teamplannen en daar worden de individuele ontwikkelplannen afgestemd op de team ontwikkelplannen. Enkele korpsen voeren ook eigen regionale opleidingstrajecten uit. Dit wordt dan aangeduid als regionale onderwijsprojecten. De daadwerkelijke korpsinventarisatie komt vaak tot stand op initiatief van de afdeling Opleidingen. Deze afdeling is meestal onderdeel van de Personeel & Ontwikkel unit (P&O). De rol van de afdeling Opleidingen varieert van regisseur van het intekenproces tot administratieve ondersteuner en toetsers. In het merendeel van de korpsen houdt de afdeling de tijdslijn voor het aanvragen van de opleidingen in de gaten en heeft bij het vaststellen van de opleidingsvraag een adviserende rol. Het Regionale Management Team (RMT) neemt de uiteindelijke beslissing over de jaarlijkse opleidingsvraag.
- Aan de onderwijsgemandateerden is gevraagd of zij meerdere intekentmomenten per jaar wensen voor de inkoop van de opleidingen uit het samenhangend stelsel. Momenteel is er een jaarlijks intekentmoment in juni waarna in oktober de daadwerkelijke toewijzing plaatsvindt. De antwoorden op deze vraag varieerden. Sommige korpsen wilden graag meerdere intekentmomenten per jaar aangezien ze nu soms erg ver vooruit moeten plannen. Als er bijvoorbeeld na juni plotseling een vacature vrij komt moet men ruim een jaar wachten om een (opgeleide) vervanger op een opleidingsplaats te krijgen. Andere korpsen vinden het juist positief dat je als korps gedwongen wordt wat verder vooruit te

kijken en willen vasthouden aan één intekenmoment per jaar. Zij geven daarbij aan dat het korps gewend is geraakt aan deze methodiek en ook de financiering afgestemd is op de jaarlijkse inschrijving. Meerdere intekenmomenten zou dan ook grotere administratieve verwerking tot gevolg hebben.

“Wij vinden het toch wel prettig dat het intekenen maar 1 x per jaar kan. We hebben nu ook iedereen zo opgevoed dat men weet dat opleidingsaanvragen in april binnen moeten zijn. Als je meerdere intekenmomenten zou hebben, levert dat natuurlijk voordelen op, maar ook nadelen. Dan ben je het hele jaar ook met de administratie bezig. Door 1 x per jaar dit proces te doorlopen stimuleer je ook dat leidinggevenden vooruit gaan denken.”

en

Beter is dan om één groot intekenmoment te hebben en geld in reserve te houden (ongeveer 15%) voor korte termijn vragen.

Bekostiging

- Zoals reeds eerder is geconstateerd stellen korpsen, afhankelijk van de eigen vermogenspositie, naast het loopbaanbudget een (aanzienlijk) eigen budget beschikbaar voor opleiden. Unaniem is men van mening dat de opleidingsbehoefte groter is dan waarin het beschikbare loopbaanbudget kan voorzien. De toename van afname van opleidingen op basis van contractonderwijs zoals in hoofdstuk 6 is geconstateerd, ondersteunt dit beeld.
- Over het algemeen wordt de financiering van het opleidingsaanbod binnen het samenhangend stelsel als (te) complex ervaren. Men is er sterk voorstander van om niet met aparte budgetten zoals VOV te werken omdat dit het inzicht in de financiering niet ten goede komt. Een aantal korpsen geeft aan om (1) de aparte schotten tussen het sterktebudget en loopbaanbudget (en daarbinnen VOV) op te heffen en (2) de budgetten aan de korpsen zelf ter beschikking te stellen om redenen van:
 - Flexibiliteit (opleidingen ‘op maat inkopen bij wie men wil op het gewenste moment’ en:
 - Het ‘scherp’ houden van de Politieacademie met betrekking tot het onderwijsaanbod, de prijs van opleidingen en de klantgerichtheid. In dit kader is een aantal korpsen van mening dat de nadruk meer moet komen te liggen op een ‘klant vs. aanbieder relatie’ dan op de huidige ‘partnership verhouding’.

De verwevenheid van budgetten en de complexiteit die dit met zich meebrengt blijkt ook uit het volgende citaat:

“Door die beslissing om kernopgaven niet onder te brengen bij VOV, ontstaat er bij ons nu wel een situatie dat we overhouden op de VOV-gelden en een tekort hebben op het virtuele budget. En waarschijnlijk blijven we dat overschot aan VOV houden omdat het blijft staan. Wij hebben dus een wens om de VOV-opleidingen uit te breiden”.

- De Politieonderwijsraad heeft, naar aanleiding van de overzichten van aangevraagde opleidingen zoals door de Politieacademie jaarlijks worden verstrekt, in een aantal gevallen geconstateerd dat het (virtuele) loopbaanbudget niet geheel was benut, terwijl er tevens opleidingen op basis van contractonderwijs (‘eigen korpsbudget’) werden aangevraagd. Dit lijkt op een inefficiënte inzet van middelen. Op basis van de interviews blijkt echter dat hieraan niet altijd een administratieve ‘fout’ of een kennisdeficiëntie ten grondslag ligt. In een aantal gevallen geven korpsen er de voorkeur aan om opleidingen op basis van contractonderwijs af te nemen omdat, in vergelijking met afname op basis van het loopbaanbudget, er sprake is van een aantal gunstiger voorwaarden ten aanzien van realisatie (tijdstip) en annulering.

“Er is een aantal ervaringen met de Politieacademie waar opleidingsonderdelen op de valreep werden afgezegd. Voorbeelden: gevaarsbeheersing, ME, observatie-/arrestatieteams. Het korps anticipeert bij voorbaat hierop door deze onderdelen op contractbasis af te nemen”.

- De budgetten worden zowel op centraal als op decentraal niveau beheerd. In de gevallen dat deze decentraal beheerd worden is er vaak geen opleidingsbeleid. Dit leidt enerzijds tot ad hoc invulling. Anderzijds is het voordeel van decentraal beheer dat er bewustzijn gecreëerd wordt dat de verantwoordelijkheid voor opleiden bij leidinggevendenden moet liggen.
- In enkele korpsen voert men momenteel de discussie omtrent persoonsgebonden budgetten. Ook voor dit onderwerp is nog geen specifiek beleid ontwikkeld.

Kernpunten:

Tijdens de interviews is gebleken dat de budgettering van opleiden, met name met betrekking tot het samenhangend stelsel, de gemoederen flink bezighoudt. Het huidige stelsel van ‘trekkingsrechten’ wordt als inefficiënt ervaren en korpsen geven een voorkeur kenbaar voor het opheffen van de huidige scheiding van de diverse budgetten ook al beseft men dat deze wens in politiek opzicht waarschijnlijk een brug te ver is.

In het verlengde geven korpsen aan het liefst geheel zelfstandig het loopbaanbudget te willen beheren en besteden waarbij wel wordt opgemerkt dat hieraan niet zo zeer de inhoudelijke kwaliteit van het politieonderwijs zoals verzord door de Politieacademie in het geding is, maar dat de behoefte bestaat aan een flexibeler inzet van middelen ten aanzien van ‘welke opleidingen op welk tijdstip kunnen worden ingekocht en gerealiseerd’.

Inkoop opleidingen: inhoudelijke overwegingen

Inkoop samenhangend stelsel: leergangen

- In veel gevallen vindt men de leergangen te zwaar voor de (dikwijls functiegerichte) opleidingsvraag die voorligt. Ook doet een leergang een behoorlijk appèl op de beschikbare capaciteit. De EVC-procedure waarmee vrijstellingen voor de ervaren politiemedewerkers kan worden verkregen werkt volgens de onderwijsgemandateerden maar beperkt. Het is te complex en levert uiteindelijk te weinig resultaat op.

“Het volgen van een volledige leergang is niet per definitie synoniem met verhoging van kwaliteit” (citaat).
- Korpsen geven aan in de toekomst minder leergangen af te zullen nemen. Er wordt zelfs beweerd dat de leergangen ‘afschrikken’. De leergangen zijn volgens hen niet geschikt voor ervaren personeelsleden. Daarvoor bieden ze te weinig nieuws. Daarbij komt dat korpsen niet alleen specialisten nodig hebben, maar ook taakaccenthouders. Een leergang is voor deze doelgroep wat betreft het aantal studiebelastingsuren veel te omvangrijk. De functiegerichte applicaties zijn voor hen doorgaans voldoende. Eén van de meer extreme voorbeelden werd als volgt verwoord: *“leergangen zijn een bedenkfel van beleidsmedewerkers. De praktijk vraagt er niet echt om”.*
- In sommige gevallen worden door de korpsen daarom trucs uitgehaald met betrekking tot het inschrijven op de leergangen. Zo worden gehele leergangen aangevraagd voor

personeelsleden die vervolgens slechts enkele kernopgaven volgen en de overige kernopgaven overslaan.

- Naast de negatieve kanttekeningen bij de omvang van de leergangen wordt ook aangegeven dat het in korpsen steeds normaler gevonden wordt dat er collega's zijn die een langdurige studie volgen. Aangegeven wordt echter dat dit niet altijd een (specialistische) leergang van de Politieacademie behoeft te zijn. In korpsen is een behoorlijk aantal politiemedewerkers beschikbaar die (in eigen tijd) een HBO -of WO-studie hebben gevolgd.

Functiegerichte applicaties, implementatieaanbod en VOV

- Men vindt dat de Politieacademie meer moet aansluiten bij de kleinere opleidingsbehoeften. Er is een grote behoefte aan kortdurende applicaties voor specifieke functies voor zowel nieuw als oud opgeleiden. Ook de nu bestaande functiegerichte applicaties bieden hiervoor niet altijd een oplossing. Deze zijn soms ook te specialistisch en duren te lang om te voldoen aan de reële opleidingsvraag.
- Functiegerichte applicaties worden noodzakelijk geacht in het kader van functiegerichte bijscholing. De huidige wetgeving zorgt er volgens hen voor dat de functiegerichte applicaties moeten blijven bestaan. Over de inhoud is men positief en bovendien zorgt het ervoor dat korpsen flexibeler kunnen afnemen dan bijvoorbeeld bij de leergangen. Het 'spanningsveld' tussen een functiegerichte applicatie en een leergang wordt door één van de respondenten als volgt geformuleerd:

“De aanvraag van functiegerichte applicaties vindt bewust plaats op basis van wet- en regelgeving én de individuele ‘scan’ van ervaring, houding en vaardigheden. Daardoor zijn leergangen dikwijls minder effectief, zeker gezien de uren dat het korps een medewerker ‘kwijt’ is. Plus dat het niet altijd aansluit bij de ontwikkeling van de medewerker en de competenties die de medewerker geacht wordt verder te ontwikkelen: dus maatwerk”.

Wat uit het voorgaande tevens blijkt, is dat niet alleen de betreffende wet- en regelgeving de grondslag is voor de behoefte aan de betreffende functiegerichte applicatie. De inhoud van Fa's sluiten dikwijls ook aan bij de werkervaring en -behoefte van de individuele medewerker.

- Over het Implementatieaanbod is men het unaniem eens. Dit moet worden gecontinueerd. Met name voor het zittende personeel, de huidige leidinggevenden en de oude Pomb-opgeleiden medewerkers, is dit aanbod essentieel. Continuering ervan zou zeker nog enkele jaren moeten doorgaan aangezien nu nog maar 3 jaar ervaring is opgedaan met mensen die uit het initiële onderwijs doorstromen. Tevens wordt aangegeven dat de huidige 'waarde' van dit implementatieaanbod niet zo zeer in de doelgroep gezocht moet worden ('oud' opgeleid personeel), maar voornamelijk in het feit dat het kernopgaven betreft die los kunnen worden afgenomen. Ter illustratie:

Bij het Implementatieaanbod bijvoorbeeld wordt niet altijd gekeken naar 'oud opgeleid personeel' als doelgroep, maar meer vanuit de optiek van goede functiegerichte applicaties die los afneembaar zijn. Soms wordt BOR/BO (Basisopleiding Recherche) ook aangevraagd voor 'nieuw opgeleiden'.

- Er is volgens de onderwijsgemandateerden veel onduidelijkheid geweest over de kernopgaven die via het VOV-budget afgenomen konden worden. Om die reden zijn er na het intekennmoment van juni nog veel kernopgaven via het eigen budget afgenomen. Ook is er wat frustratie over wat nu precies onder het VOV-budget valt. Er wordt beweerd dat enkele aanbevelingen vanuit het Rapport Posthumus niet door de Politieacademie zijn overgenomen. Zo is men van mening dat de OLL-R en de TLL-R ook

vanuit het VOV-budget bekostigd moeten worden. In enkele korpsen houdt men nu geld over op het toegekende VOV-budget en heeft men tekorten op het loopbaanbudget.

- Meerdere keren is tijdens interviews genoemd dat men van mening is dat de hercertificering ook tot het samenhangend stelsel dient te behoren en daarmee bekostigd moet kunnen worden vanuit het loopbaanbudget. Nu is het ondergebracht bij 'Maatwerk' en bekostigen korpsen dit vanuit hun eigen budget. Naar aanleiding van deze interviewvraag is de conclusie gerechtvaardigd dat er geen onderwijskundige reden wordt aangegeven om hercertificering in het samenhangend stelsel te brengen, maar dat er kostenoverwegingen in het geding zijn. Het betreft hier een voorbeeld van hoe onderwijskundige – en financiële overwegingen 'door elkaar heen lopen' als consequentie van het gegeven dat er sprake is van een samenhangend stelsel van politieopleidingen waarvan de onderdelen tevens vanuit het ministerie van BZK worden bekostigd.
- Een enkel korps staat kritisch tegenover het samenhangend stelsel als zodanig, met name de uitwisseling met het reguliere onderwijs.

“Welke doelstelling heeft prioriteit? De afstemming met het reguliere onderwijs of veiligheid op straat? Als de politie moet vermaatschappelijken, dan ook het politieonderwijs. Dat betekent: meer onderwijs onderbrengen bij algemene onderwijsinstellingen (mbo, hbo, wo) en desgewenst mensen 'blauw verven'. Specialistische opleidingen kunnen door de Politieacademie worden uitgevoerd”.

Inkoop 'Maatwerk'

- De meningen over het onderwijsaanbod van 'Maatwerk', het (semi-)commerciële organisatieonderdeel van de Politieacademie, zijn verschillend. Sommige korpsen zijn zeer tevreden over de maatwerkproducten. Vooral de flexibiliteit en de ruimere annuleringsmogelijkheden worden als zeer prettig ervaren. Ook wordt aangegeven dat Maatwerk vaak beter inspeelt op de specifieke opleidingsbehoeften van een korps en daardoor meer geschikt is voor de korte opleidingsvragen. Een korps gaf ook aan blij te zijn met de in-company trainingen die Maatwerk biedt waardoor reistijd van medewerkers wordt beperkt.
- Andere korpsen vinden dat Maatwerk het samenhangend stelsel uitholt en begrijpen niet dat de Politieacademie toestaat dat bij Maatwerk een andere onderwijsvisie wordt gehanteerd. Zij beweren dat Maatwerk een valkuil is voor het nieuwe politieonderwijs omdat het korpsen de mogelijkheid biedt om weer terug te vallen op 'oud onderwijs'. Zij geven ook aan dat als men in de leeropdrachten en proeven van het samenhangend stelsel meer ruimte biedt voor eigen invulling van de korpsen, Maatwerk helemaal niet nodig is.
- Een aantal geïnterviewden gaf ook aan dat een deel van de maatwerkproducten eigenlijk thuishoort in het samenhangend stelsel. Overigens wordt opgemerkt dat in enkele gevallen de kernopgaven die door Maatwerk aangeboden worden exact hetzelfde zijn als die vanuit het samenhangend stelsel. Hierdoor is men er niet aan gebonden de hele leergang (maar slechts een onderdeel) te volgen.
- Regelmatig komt het voor dat maatwerkproducten afgenomen worden omdat er een specifieke opleidingsvraag na het jaarlijkse intekenmoment ontstaat. Het samenhangend stelsel zit dan 'op slot' en is Maatwerk de enige mogelijkheid om aan de opleidingsbehoefte te voldoen.

“Maatwerk is vooral in trek omdat het flexibel is: op alle momenten inschrijven, gemakkelijk annuleren. Je hoeft dus minder vooruit te kijken. Je hebt ook minder risico op afzeggen”.

Inkoop bij 'derden'

- Vanuit het eigen budget wordt regelmatig onderwijs ingekocht bij andere instanties dan de Politieacademie. Over het algemeen geldt dat men eerst kijkt of de Politieacademie kan voorzien in de onderwijsbehoefte en daarna wordt naar derden gekeken. De geïnterviewden zijn het erover eens dat de Politieacademie zich moet richten op de politie-specifieke opleidingen. Veel korpsen stellen dat algemene opleidingsonderdelen die niet specifiek betrekking hebben op het politievak ingekocht kunnen worden bij andere opleidingsinstanties. In sommige korpsen worden ook regionale opleidingsactiviteiten in eigen beheer uitgevoerd. Deze korpsen hebben eigen trainers in dienst.
- Onderwijs dat vaak bij derden ingekocht wordt, betreffen IT- cursussen, Boa-opleidingen en opleidingen m.b.t. Coaching en Persoonlijke Effectiviteit (Time-management, Projectmatig werken).
- Enkele opleidingsinstanties worden vaak genoemd. Voorbeelden hiervan zijn:
 - Stichting Politie Vorming (SPV);
 - Schouten Nelissen;
 - Schoevers;
 - Essenburg;
 - Twynstra Gudde.

Ook worden bekende oud-politiemedewerkers regelmatig ingezet voor regionale opleidingstrajecten.

- Enkele korpsen nemen bij de Politieacademie niet de Leergang Operationeel Leiderschap af. Men is het niet eens met de inhoud en de gastdocenten die worden ingezet. In plaats van deze opleiding wordt in voorkomende gevallen gekozen voor de Leergang Operationeel Management van Hogeschool Windesheim.

Kernpunten:

Respondenten reageren kritisch op de beschikbare leergangen. In een aantal gevallen sluiten zij onvoldoende aan op de onderwijsbehoefte en/of kenmerken van de doelgroep. Om dit te 'omzeilen' wordt er in een aantal gevallen een gehele leergang ingekocht terwijl de medewerker slechts enkele kernopgaven daarvan daadwerkelijk volgt. Uiteraard betreft het die KO's, die niet via de constructie van functiegerichte applicatie, implementatieaanbod of VOV los afneembaar zijn.

Tevens wordt aangegeven dat deelname aan leergangen een aanzienlijke wissel trekt op de arbeidscapaciteit. Vervangende arbeidscapaciteit, studiefaciliteiten (in tijd), kosten voor coaching en in een aantal gevallen een 'onbezette' functie zijn genoemde operationele en financiële consequenties.

Tegelijkertijd wordt echter door de jaren heen een toename van het aantal aangevraagde leergangen geconstateerd (zie hoofdstuk 6).

Ten aanzien van het 'los' kunnen afnemen van kernopgaven (KO) zijn de korpsen unaniem in hun oordeel. Deze mogelijkheid moet gehandhaafd blijven en het liefst uitgebreid. Het predikaat waaronder een losse afname plaatsvindt wordt niet belangrijk gevonden. Bekostigde losse afname moet mogelijk zijn, ongeacht of dit onder de noemer van functiegerichte applicatie of implementatieaanbod plaatsvindt. In dit kader wordt door sommige korpsen gekeken naar het stelsel van de Open Universiteit en/of reguliere HBO-onderwijsinstellingen. Modulair onderwijs op ieder niveau, ook op niveau 5 en 6, wordt mogelijk geacht waarbij respondenten wel beseffen dat dit specifieke (onderwijskundige) eisen veronderstelt ten aanzien van entreeniveau en volgordelijkheid van kernopgaven.

Als voordelen van een dergelijke modulaire opzet worden genoemd (1) een functionele doelmatige gerichtheid bij inschrijving op een KO, (2) de mogelijkheid om een reeds gevolgde KO op een flexibel tijdstip aan te vullen met andere gerelateerde KO's waardoor (toch) op flexibele wijze een volledige leergang kan worden gevolgd en (3) het gegeven dat eventueel 'koudwatervrees' bij medewerkers voor opleiden in het algemeen en voor meer langdurige opleidingstrajecten in het bijzonder kan worden weggenomen.

Eén van de redenen waarvoor regelmatig onderwijs bij het commerciële organisatieonderdeel van de Politieacademie ('Maatwerk') wordt afgenomen, is de flexibiliteit ten aanzien van onderwijsinhoud, tijdstip, locatie en voorwaarden. De consequentie is echter wel dat het examenreglement (en de bijbehorende 'kwaliteitsgarantie') niet van toepassing is. Hoewel zal blijken dat een aantal korpsen aangeeft dat het examenreglement ook voor 'Maatwerkproducten' zou moeten gelden, lijken diplomering en aansluiting met het reguliere onderwijs voor een aantal korpsen van ondergeschikt belang.

Een citaat:

"Ach, het halen van een diploma (met civiel effect) vind ik niet zo belangrijk. De korpsleiding is uit op goed functionerende mensen, en de mensen zelf zijn niet zo bezig met het halen van een officieel diploma."

Verbeterpunten

Ieder interview is afgesloten met de vraag naar eventuele verbeterpunten met betrekking tot (1) het proces van inkopen in het eigen korps, (2) het proces bij de Politieacademie en (3) de inhoud van de opleidingen die de Politieacademie aanbiedt. Ten aanzien van de verbeterpunten in de richting van de Politieacademie wordt opgemerkt dat deze reeds zeer intensief de evaluatie van het onderwijs(-proces) heeft uitgevoerd. De resultaten van diverse evaluaties zijn onder andere verwerkt in het 'Versterkingsprogramma Politieprofessie' dat door de Politieacademie is opgesteld en waarvan de onderwerpen momenteel (in overleg met onder andere korpsen) worden geïmplementeerd. Om het eventuele gevoel van geïnterviewden te voorkomen dat zij 'voor de zoveelste keer verbeterpunten moeten aangeven' is gewezen op deze mogelijke dubbeling⁴².

⁴² Vanuit de ervaring van interviewers kan worden opgemerkt dat korpsen graag gebruik maakten van de mogelijkheid om eventuele verbeterpunten aan te geven.

Tevens moet worden vermeld dat korpsen de inhoudelijke kwaliteit van het politieonderwijs zoals door de Politieacademie verzorgd als (zeer) goed ervaren, met name waar het de functiegerichte applicaties betreft.

Verbeterpunten met betrekking tot het proces van inkopen in het eigen korps

- Een betere koppeling tussen werving & selectie en functie-eisen om de noodzakelijke en gewenste opleidingsactiviteiten adequaat in te schatten.
- Korpsen kunnen beter investeren in langere termijn opleidings- en organisatieontwikkelpunten en beter anticiperen op verwachte vacatures.
- Het intekenen bij de Politieacademie dient 'op naam' plaats te vinden.

Verbeterpunten m.b.t. het proces van inkopen door de Politieacademie

- De EVC-procedure is te complex, onvoldoende valide en betrouwbaar en kan naar het oordeel van een aantal korpsen eenvoudiger.
- Het samenhangend stelsel is erg complex, mede door de wijze van financieren van (delen) van het stelsel.
- Het prijsbeleid van de Politieacademie fluctueert teveel.
- Het onderwijsaanbod voor zittend personeel moet worden verbeterd, het huidige implementatieaanbod is onvoldoende.
- Het implementatieaanbod moet worden verlengd, mogelijk maken externe aanbieders gebruik van de leemte die een opheffing biedt.
- Een aantal korpsen signaleert een discrepantie tussen de Politieacademie en de korpsen over de zienswijze van de functionaliteit Opleiden: de Politieacademie gaat uit van beroepen en de korpsen gaan uit van functies;
- De communicatie met de liaisons, het Bureau Inschrijving & Planning (BIP) en de domeinen verloopt niet altijd eenduidig.
- De resultaten van de proeven dienen ook naar de korpsen, als 'betalende partner' te worden gestuurd.
- De behoefte bestaat om te bezien welke Maatwerkproducten in het samenhangend stelsel kunnen worden gebracht.
- Het samenhangend stelsel is teveel aanbodgericht in plaats van vraaggericht.
- Leergangen zijn te duur voor kleine korpsen; bovendien trekken zij een te grote wissel op de beschikbare capaciteit. Een oplossing hiervoor kan zijn: tempodifferentiatie bij het volgen van leergangen. Een meer modulaire aanpak zoals bij de Open Universiteit biedt mogelijkheden om tempo en volgorde te differentiëren. Op deze wijze kunnen leergangen worden gevolgd met een minder grote impact voor de korpsen.
- Men heeft bedenkingen bij de 'gedwongen winkelnering' bij de Politieacademie en vindt dat de Politieacademie korpsen te weinig als klant beschouwt.
- Er zou een onderwijscatalogus moeten komen met daarin uitgebreide informatie over de kernopgaven.
- Certificering leidt af van de noodzakelijke opleidingsvraag waarmee wordt bedoeld dat met een (te) sterke nadruk op certificering er onvoldoende (capacitaire en financiële) middelen overblijven voor noodzakelijk geachte opleidingsvragen..
- Onderwijs Examen Reglement dient ook voor Maatwerk te gelden.
- Wijzigingen tussen de voorlopige - en definitieve toekenning moet tijdig worden gecommuniceerd.
- Opleidingslocaties dichterbij.
- Geen 9 tot 5 cultuur maar ook avond -en weekendonderwijs.

Positieve waarderingsaspecten

- De nieuwe spelregels tussen de Politieacademie en de korpsen worden als zeer positief ervaren.
- De digitale intekenlijst prettig werkt, zeker nu de teller meeloopt en de korpsen precies kunnen zien hoeveel loopbaanbudget ze hebben aangevraagd.
- De begeleiding van de liaisons wordt als goed ervaren.
- Inhoudelijk gezien zijn er weinig aanmerkingen op de inhoud van het politieonderwijs met uitzondering van de Leergang Operationeel Leiderschap.

Kernpunten:

De bovenstaande opsomming lijkt een 'te hooi en te gras bijeengesprokkelde lijst van verbeterpunten'. Toch blijkt, bij een nadere beschouwing, dat een aantal onderwerpen reeds eerder in de interviews ter sprake is gekomen. Als we de lijst doorlopen, dan is de conclusie gerechtvaardigd dat het onderwerpen betreffen die sterk in de aandacht van korpsen staan en voor een deel 'het hart raken' van het samenhangend stelsel en de daarmee gemoeide bekostiging. Genoemd kunnen onder andere worden:

- *De ervaren complexiteit van het samenhangend stelsel en bekostiging.*
- *De wens om functiegericht op te leiden.*
- *Een flexibel stelsel waarin plaats is voor 'losse afname' op diverse locaties en op verschillende tijden.*
- *Een 'herwaardering' van de relatie korps / Politieacademie waarbij korpsen zich evenzeer 'klant' voelen als 'partner'.*

Een respondent, waarin deze overigens niet alleen stond, gaf de visie op flexibiliteit als volgt weer:

"Ik denk aan een knipkaartensysteem, waarbij men gespreid in de tijd (in eigen tempo) een hele leergang zou kunnen volgen. Na elke kernopgave zou men een certificaat moeten krijgen. Het duurt dan wel even voordat men het diploma heeft maar toch lijkt dat een veel haalbaarder kaart, ook omdat mensen toch een diploma belangrijk vinden."

Uit de interviews komt, zo zou men kunnen zeggen, een tweetal 'onverenigbare grootheden' naar voren. Het samenhangend stelsel, inclusief het bekostigingsstelsel, wordt door vertegenwoordigers van korpsen als complex ervaren. Tegelijkertijd is de roep om flexibiliteit ten aanzien van instroommogelijkheden en inkoop van (delen van) onderwijs groot. Deze geluiden zijn niet nieuw. Al enige jaren onderneemt de Politieacademie activiteiten om het onderwijs aan de wensen van de samenleving en de korpsen aan te passen. Daarbij moet echter worden geconstateerd dat de toename van mogelijkheden (verkorte leertrajecten, differentiatie in afstudeerrichtingen, keuze kernopgaven, vrijstellingen e.d.) tevens de (feitelijke en ervaren) complexiteit vergroot: 'hoe meer keuze, des te complexer het stelsel'.

Tevens is uit de vergelijking van de interviews en feitelijke opleidingsmogelijkheden gebleken dat niet alle korpsen in voldoende mate op de hoogte zijn van trajecten die de Politieacademie reeds biedt.

8.0 • Samenvatting en vervolgacties

8.1 • Inleiding

In dit rapport is een veelheid aan thema's en onderwerpen aan de orde geweest, variërend van feitelijke gegevens ten aanzien van de onderwijsbehoefte van korpsen aan leergangen, functiegerichte applicaties, het implementatieaanbod e.d. tot ervaringen met - en standpunten over de inrichting en uitvoering van het samenhangend stelsel. Dit vanuit een specifiek perspectief en wel vanuit het perspectief van de korpsgemandateerden die vanuit hun ervaring, functie-inhoud en functionele relatie met korpsleidingen zicht en invloed hebben op het inkoopgedrag met betrekking tot opleidingen.

Maar hiermee zijn we er nog niet. Hoewel de kwantitatieve analyse en de interviews relevante informatie hebben opgeleverd om de wens en vraag naar de mogelijkheden en grenzen van flexibilisering van het politieonderwijs, meer in het bijzonder naar de 'losse afname' van kernopgaven, te beantwoorden, is aanvullend onderzoek noodzakelijk. In hoofdstuk 8.3 worden de contouren geschetst van deze benodigde aanvullende informatie. Alvorens hiertoe over te gaan volgt in hoofdstuk 8.2 een (samenvattende) weergave van enkele bevindingen van het onderzoek onder korpsen.

8.2 • Enkele belangrijke bevindingen

1. Ten aanzien van de inschrijvingen op het politieonderwijs laat de totale onderwijsbehoefte vanaf 2005 tot 2008 een stijgende lijn zien. *De positieve waardering van de kwaliteit van het onderwijsaanbod*, met name als het gaat om de 'los afneembare kernopgaven', speelt hierin een rol. In weerwil van inschattingen die de afgelopen jaren de revue hebben gepasseerd, is er een constante stijging te zien van inschrijvingen op leergangen. De mening dat korpsen minder zouden willen kiezen voor leergangen, wordt hiermee gelogenstraft. Naast deze feitelijke constatering worden er door korpsvertegenwoordigers echter ook kritische kanttekeningen geplaatst. Benadrukt wordt dat het volgen van leergangen door medewerkers veel arbeidscapaciteit kost en verstrekende financiële consequenties heeft om onder andere in de vervangingsvraag en coaching te kunnen voorzien.
2. De stijgende onderwijsbehoefte komt deels voort uit een *stijging van het aantal functiegerichte applicaties sinds 2005*. Het aantal functiegerichte applicaties waarvan deelname voorwaardelijk is voor het (mogen) uitvoeren van specifieke handelingen en bevoegdheden is in de periode 2005 - 2009 nagenoeg verdubbeld. Voor een belangrijk deel is dit toe te schrijven aan de dikwijls aangehaalde 'juridisering van de samenleving'. Het feit dat een kernopgave met dit predikaat vanuit het loopbaanbudget *bekostigd 'los'* kan worden afgenomen, kan echter een stimulans zijn om kernopgaven als zodanig aan te merken.
3. Flexibilisering van het politieonderwijs betekent voor korpsen met name de *mogelijkheid om gedurende het hele jaar te kunnen inschrijven op kernopgaven*. De mogelijkheid om (bekostigd) kernopgaven onder de noemer van functiegerichte applicatie, implementatieaanbod of VOV-gerelateerd 'los af te kunnen nemen' wordt dan ook in het kader van functie- en taakgericht opleiden, ten sterkste gesteund. Met grote belangstelling wordt gekeken naar modulaire systemen zoals de Open Universiteit waarbij, onder (onderwijskundige) randvoorwaarden, de mogelijkheid wordt geboden om 'gespreid' de tot de opleiding behorende certificaten te behalen om zodoende op termijn te voldoen aan de eisen van een volledige opleiding met bijbehorend diploma. EVC-procedures om vrijstellingen voor onderdelen te krijgen worden door korpsen wel onderkend, maar in een groot aantal gevallen als complex en omslachtig ervaren.
4. Ten aanzien van de mogelijkheid van 'losse afname' van kernopgaven *kan het stelsel worden gekarakteriseerd als 'niet tenzij'* hetgeen in de praktijk betekent dat een vanuit het loopbaanbudget bekostigde 'losse afname' alleen mogelijk is als sprake is van specifieke

afspraken en/of specifieke wet- of regelgeving op grond waarvan kernopgaven worden voorzien van het predikaat 'functiegerichte applicatie', 'implementatieaanbod' of 'VOV-gerelateerd'. Behalve een functioneel (opleidings-)belang is er dus ook een financieel belang gemoeid met toekenning van een dergelijk predikaat.

5. Uit overleg met vertegenwoordigers van de Politieacademie blijkt dat *er reeds ruime mogelijkheden beschikbaar zijn die de toegankelijkheid van het onderwijs vergroten* zoals verkorte leertrajecten, differentiatie in afstudeerichtingen, 'keuze-kernopgaven' en vrijstellingen. De vraag is of deze mogelijkheden in voldoende mate bekend zijn bij korpsen waarbij zich tevens een tegenstrijdigheid aftekent: de 'roep' om een flexibele(r) inrichting van het politieonderwijs lijkt zich moeilijk te verstaan met de evengrote wens van korpsen om de (ervaren) complexiteit te verminderen. Met de toename van het aantal mogelijkheden lijkt de transparantie en overzichtelijkheid van het samenhangend stelsel te verminderen.
6. Het credo van veel korpsen is 'opleiden is een noodzaak, geen luxe'. De noodzaak heeft de hierboven geconstateerde stijgende behoefte aan politieopleidingen als effect met daarbij de constatering dat *het door BZK toegekende (virtuele) loopbaanbudget als ontoereikend wordt ervaren*. Nagenoeg alle korpsen reserveren dan ook een (fors) deel van het 'eigen korpsbudget' voor opleidingsdoeleinden, te besteden aan contractonderwijs bij de Politieacademie en bij externe onderwijsaanbieders. Ten aanzien van de laatste categorie gaat het voornamelijk om opleidingen die niet het politievak betreffen. De opvatting dat opleiden geen 'luxe' is, is onder meer af te lezen uit het gegeven dat door de meeste korpsen om financiële - en capacitaire redenen heel bewust met de opleidingsfunctie wordt omgegaan. Individuele personeelsontwikkelplannen (POP), functionerings- en beoordelingsgesprekken, arbeidservering als gevolg van functieroulatie en eerder gevolgde opleidingen liggen dikwijls aan de basis van *gerichte* opleidingsactiviteiten. Op basis van deze instrumenten van (ontwikkelingsgericht) personeelsbeleid wordt door (decentrale) leidinggevendenden zo efficiënt mogelijk aangevraagd. Deze behoefte om zo efficiënt mogelijk te willen / moeten opleiden leidt tot de opvatting dat korpsen bij voorkeur niet voor gehele leergangen inschrijven als het ook met onderdelen daarvan mogelijk is om personeel, bijvoorbeeld taakacenthouders, (bij) te scholen.
7. Zoals gezegd *reserveren korpsen een (fors) deel van het 'eigen' korpsbudget voor de inkoop van (politie-)opleidingen*. Onder de noemer 'contractonderwijs' worden bij de Politieacademie 'voor eigen rekening' opleidingen ingekocht. In de verslagperiode 2005-2008 is bijna 17% van de onderwijsbehoefte op contractbasis aangevraagd. Een tweetal redenen ligt hieraan ten grondslag. In de eerste plaats ervaart een groot aantal korpsen het beschikbare loopbaanbudget als ontoereikend. In de tweede plaats echter wordt *ook om pragmatische redenen op basis van contractonderwijs ingekocht*, t.w. flexibeler mogelijkheden ten aanzien van inrichting van het onderwijs, de locatie waar onderwijs plaatsvindt alsmede voor korpsen gunstige(r) annuleringsvoorwaarden. Om deze redenen wordt in een aantal gevallen bewust een afweging gemaakt tussen inkopen op basis van het loopbaanbudget dan wel op contractbasis.
8. Over het algemeen wordt de *financiering van het opleidingsaanbod binnen het samenhangend stelsel als (te) complex ervaren*. Men is er sterk voorstander van om niet met aparte budgetten zoals VOV te werken omdat dit het inzicht in de financiering niet ten goede komt. Een 'ontschotting' van de verschillende budgetten wordt derhalve als wenselijk ervaren.
9. De meeste korpsen kennen een (schriftelijk vastgelegd) personeelsbeleid waarvan opleidingsbeleid in meer of mindere mate deel uitmaakt. Hierin wordt weliswaar dikwijls een (strategische) visie gepresenteerd, maar deze *kenmerkt zich vaak door algemene uitgangspunten die onvoldoende zijn vertaald naar operationele, opleidingsgerichte, praktische*

meerjarendoelstellingen die als richtsnoer dienen voor 'de lijn'. In een enkel geval worden (decentrale) aanvragen voor onderwijs getoetst aan een korpsvisie.

10. In het spanningsveld tussen (1) een lange-termijn opleidingsbeleid als sturingsinstrument voor de organisatie, (2) het belang van de individuele medewerker om (volledige) opleidingen te kunnen volgen en (3) het met behulp van opleiden flexibel inspelen op functie- en taakbehoeften voor de korte termijn, ligt het accent dikwijls op het laatste.

8.3 • Nadere vervolgacties⁴³

'Concurrerende waarden'

In de inleiding van het rapport is al betoogd dat sprake is van 'concurrerende waarden' ofwel verschillende (niet altijd verenigbare maar legitieme) referentiekaders, ingegeven door de diverse rollen, posities, taakstellingen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de verschillende actoren. Dit rapport is voornamelijk geschreven vanuit het perspectief van korpsen. Essentieel is dat dit perspectief wordt aangevuld met de referentiekaders van onder andere BZK, de Politieacademie, andere (strategische) partners en met uitgangspunten zoals verwoord in de werkgeversvisie.

Na een weging van de diverse posities kan worden overgegaan tot nadere beleidsaanbevelingen ten aanzien van inrichting en uitvoering van het onderwijsstelsel.

Samenvatting vervolgactie 1:

Als vervolg op deze studie naar het inkoopgedrag van korpsen en opvattingen over flexibilisering, met name de wens tot 'losse' afname van kernopgaven, worden de standpunten (referentiekaders) van andere relevante partijen, waaronder BZK, de Politieacademie, het Openbaar Ministerie en het strategisch niveau van korpsen in kaart gebracht. De aandacht van het vervolgonderzoek richt zich op de wenselijkheid en mogelijkheden van (verdere) flexibilisering, mede vanuit onderwijskundig en organisatorisch perspectief.

Rendementsstudie

In het rapport is meermalen aan de orde geweest dat korpsen het toegekende loopbaanbudget als ontoereikend ervaren. Tegelijkertijd wordt geconstateerd dat de inzet van middelen niet altijd even efficiënt plaatsvindt. Voorbeelden hiervan zijn een (jaarlijks) substantieel aantal afzeggingen met betrekking tot opleidingen en het aantal 'no shows'. Deze constatering, gekoppeld aan de eerdere conclusie dat de huidige financieringsmethodiek door korpsen als complex wordt ervaren (waaronder de 'schotten' tussen 'VOV-gelden' en loopbaanbudget), noopt tot een vervolgstudie naar (de verbetering van) de financieringsmethodiek in relatie tot onder andere rendementsgegevens.

Samenvatting vervolgactie 2:

Een nader onderzoek wordt verricht naar de verhouding tussen het beschikbare loopbaanbudget en de stijgende behoefte en noodzaak tot opleiden, mede in het licht van de huidige financieringsmethodiek en rendementsgegevens.

Inkoop externe opleidingen

In dit rapport is, op basis van interviews met korpsgemandateerden, betoogd dat korpsen een 'eigen' budget beschikbaar stellen voor het inkopen van opleidingen bij het (semi-) commerciële onderdeel van de Politieacademie ('Maatwerk') en externe aanbieders van opleidingen. Geconcludeerd is onder andere dat van externe aanbieders met name niet politiespecifieke opleidingen worden betrokken. In overleggen naar aanleiding van dit rapport is de wens geuit om nadrukkelijker in kaart te brengen welke opleidingen bij externe aanbieders worden ingekocht en welke redenen hieraan ten grondslag liggen.

⁴³ Voor de vraagstelling, organisatie en uitvoering van de vervolgacties wordt separaat een projectplan opgesteld.

Samenvatting vervolgactie 3:

Aanvullend onderzoek wordt verricht naar de inkoop van (politie-)opleidingen, anders dan bij de Politieacademie in het kader van het samenhangend stelsel. Dit betekent dat geïnventariseerd wordt welke opleidingen, onderscheiden naar politieke vakinhoudelijke opleidingen en niet politie-specifieke opleidingen, bij welke aanbieders (waaronder 'Maatwerk') worden ingekocht.

BIJLAGEN

Bijlage I:	Brief aan respondenten
Bijlage II:	Namenlijst geïnterviewden
Bijlage III	Overzicht functiegerichte applicaties

Introductiebrief respondenten

Geachte korpsgemandateerde,

Zoals u waarschijnlijk bekend is draagt de Politieonderwijsraad, als één van haar wettelijke taken, bij aan het ontwikkelen en onderhouden van een landelijke kwalificatiestructuur, gericht op de aansluiting van - en afstemming tussen het aanbod van politieonderwijs en de behoefte daaraan. Tevens ziet de Politieonderwijsraad toe op de aansluiting van het politieonderwijs op de kwalificatiestructuur van het 'reguliere' beroepsonderwijs.

Vanuit deze taakstelling is de Politieonderwijsraad in de vergadering van 7 september jl. akkoord gegaan met een onderzoeksplan, gericht op het inventariseren van het 'inkoopgedrag' van korpsen ten aanzien van politieopleidingen. Vanuit uw deskundigheid als korpsgemandateerde op het terrein van opleidingsbeleid verzoek ik u medewerking te verlenen aan dit onderzoek in de vorm van een mondeling interview.

De achtergrond van de studie naar het inkoopgedrag van korpsen ten aanzien van politieopleidingen is dat zowel de Politieonderwijsraad als de Politieacademie een balans nastreven tussen het aanbieden van een samenhangend onderwijsstelsel, geconcretiseerd in (volledige) opleidingen en leergangen met onderling samenhangende kernopgaven en de wens van korpsen om (verder) tegemoet te komen aan flexibiliteit. Deze wens tot flexibiliteit komt onder andere tot uitdrukking in de vraag van korpsen naar 'korte, snelle en toepassingsgerichte opleidingen, onder andere in de vorm van 'los afneembare' kernopgaven, teneinde medewerkers (bij-) te scholen en verder te professionaliseren.

Om kennis over en inzicht in het inkoopgedrag van korpsen te vergroten, verzoeken wij u medewerking te verlenen aan een mondeling interview waarin onder andere de volgende onderwerpen aan de orde komen:

- Hoe ziet uw korps de kwaliteit van het personeel op korte – en (middel-) lange termijn en hoe denkt u dat te bereiken? Ligt hieraan een visie / strategisch opleidingsplan ten grondslag?
- Welke redenen liggen ten grondslag aan het inkoopbeleid ten aanzien van het politieonderwijs in zijn algemeenheid en losse kernopgaven in het bijzonder? In welke mate spelen onder andere financiële overwegingen, intern loopbaanbeleid en kwaliteit van het onderwijs een rol?
- Betreft uw korps opleidingen van andere opleidingsinstanties dan de Politieacademie en welke redenen liggen hieraan ten grondslag?

Maakt u gebruik van 'maatwerk' (Politieacademie) en welke redenen liggen daaraan ten grondslag?

Het onderzoek wordt, onder regie van de door de Politieonderwijsraad ingestelde commissie Kwalificatiestructuur Politieonderwijs, uitgevoerd door Theo Jansen vanuit de Politieonderwijsraad en Marion van Beek vanuit de Politieacademie.

Ik hoop dat u bereid - en in de gelegenheid bent om deel te nemen aan dit mondelinge interview dat naar schatting 1,5 uur zal duren. Binnenkort wordt u door één van de projectmedewerkers gebeld voor een afspraak. Uiteraard wordt het tijdstip en locatie zo veel mogelijk afgestemd op uw wensen.

Voor nadere informatie over het onderzoek verwijst ik u graag naar Theo Jansen of Marion van Beek waarvan u de emailadressen en telefoonnummers in de aanhef van deze brief aantreft.

Met vriendelijke groet,

Prof dr. W.J. Nijhof
Voorzitter Commissie Kwalificatiestructuur Politieonderwijs

Namenlijst respondenten

Korps	Interview met	Functie
Brabant Noord	Dhr. R.A. Abbing	Hoofd Bureau Onderwijs & Begeleiding
Brabant Zuid-Oost	Dhr. R. Jacobs	Teamchef Personeelsontwikkeling
Drenthe	Mevr. A. Akkerman	Opleidingscoördinator
	Dhr. J.S. Holterman	Hoofd Werving, Selectie, Opleiding & Ontwikkeling
Flevoland	Dhr. E. Beenhakker	Coördinator opleidingen
Friesland	Mevr. H. Leenburg	Chef cluster Opleiding & Ontwikkeling
Gelderland Midden	Mevr. E. van Veldhuisen	Waarnemend Hoofd Opleidingen Postinitieel
Gelderland Zuid	Mevr. M. van Tienen	Hoofd Instroom & Opleiding
Groningen	Mevr. I. Velting	Hoofd Personeelsontwikkeling (wrnd)
Haaglanden	Dhr. C. den Haas	Ploegchef Initieel en docenten
	Mevr. M. Koudstaal	Opleidingsadviseur
	Mevr. M. Holstein	Ploegchef Informatie & Registratie
Hollands Midden	Mevr. A.M. Salomon	Chef Personeelsontwikkeling
IJsselland	Dhr. W. Croymans	Senior Beleidsadviseur
Kennemerland	Mevr. E. Snoek	Adviseur Opleidingen
KLPD	Dhr. A. Mastenbroek	Beleidsadviseur Beleid & Projecten
Limburg noord	Mevr. M. Heiligers	Medewerker Werving, Selectie & Opleiding
KMAR Apeldoorn	Dhr. W.H. Regterschot	Hoofd Bureau Externe Betrekkingen
Midden en West Brabant	Mevr. A. Slaats	Groepschef Personeelsontwikkeling
	Mevr. H. Veraart	Opleidingsadviseur
Noord en Oost Gelderland	Dhr. I.A. Melse	Chef Personeelsontwikkeling
Noord Holland Noord	Mevr. P. Bleeker	Hoofd Onderwijs & Opleiding
	Mevr. B. Tabbert	Opleidingsadviseur
Politieacademie	Dhr. J.W.P. Westerveld	Hoofd Personeel & Organisatie
Rotterdam Rijnmond	Dhr. A. den Hartog	Chef Mobiliteit & Ontwikkeling
	Dhr. R. Bosmans	Hoofd Instroom, Mobiliteit & Ontwikkeling
Twente	Mevr. T. Hollak	Adviseur Opleidingen
Utrecht	Dhr. P. Kraan	Vakspecialist opleiden
Zeeland	Mevr. K. Caljouw	Coördinator opleidingen
	Dhr. A.B. de Lange	Hoofd Personeel & Organisatie
Zuid-Holland Zuid	Mevr. M. Antes	Teammanager Opleiden & Ontwikkeling

Overzicht functiegerichte applicaties

Peildatum: augustus 2008

Functiegerichte Applicaties Postinitieel Onderwijs (Opgave Politieacademie, peildatum augustus 2008)			
	Domein: Recherche & Vreemdelingtoezicht		
Nr.	Naam / Onderdeel	Aantal SBU	Wettelijk kader
1	24405: Afname celmateriaal t.b.v. van DNA-onderzoek	28	Besluit DNA-onderzoek in strafzaken, 2001, artikel 2, 7e lid: wet afname wangslimvlies tbv dnabepaling en artikel 8a: De opsporingsambtenaar bedoeld in artikel 2, 7e lid, dient met goed gevolg de door het ICR verzorgde en door het CEP gecertificeerde opleiding "Afname celmateriaal tbv DNA onderzoek" te hebben gevolgd.
2	33301: Pseudokoop en informatie inwinning	196	art 126i Sv en art 126q Sv, art. 126j Sv, art 126 qa Sv, Regeling infiltratieteams, Samenwerkingsbesluit bijzondere opsporingsambtenaren
3	34403: Volledig forensisch technisch onderzoek bij veel voorkomende delicten	308	Project Versterking Opsporing - SBG/EGFO forensisch assistent op niveau 3 ihkv functiedifferentiatie bij de FO.
4	43302: Organiseren en uitvoeren van een opsporingsconfrontatie	56	Branche-richtlijn SBG, Board Opsporing van de Raad van Hoofdcommissarissen. Dus bovenregionale afspraak
5	43304: Handelen in zedenzaken	448	Aanwijzing Zeden (Aanwijzing opsporing en vervolging inzake seksueel misbruik) van College van PG's dd. 15-2-2005. De Aanwijzing bepaalt dat opsporing in zedenzaken uitsluitend mag geschieden door deskundig opgeleide functionarissen die beschikken over de voor deze taak door de Minster vastgesteld competenties (lees kernopgave/proeve)
6	43305: Het verhoren van jonge of verstandelijk gehandicapte getuigen	252	Aanwijzing Zeden (Aanwijzing opsporing en vervolging inzake seksueel misbruik) van College van PG's dd. 15-2-2005. De Aanwijzing bepaalt in onderdeel 2 (aangifte) dat kinderen in de leeftijd van 4 t/m 12 jaar of een ouder persoon bij wie sprake is van achterstand in de ontwikkeling, dienen te worden gehoord conform het Protocol Studioverhoor (Bijlage 4 van de Aanwijzing. Dit impliceert dat deze verhoren zijn opgenomen in de Aanwijzing en doorwerken naar de vereiste deskundigheid (= leescertificering) van de verhoorder.
7	43308: Handelen in jeugdproblematiek	252	Met deze kernopgave is het onder specifieke omstandigheden mogelijk in te treden in het ouderlijk gezag.
8	43312: Het bestuurlijk toetsen van legaal wapenbezit bij personen	56	Er is geen formeel wettelijk kader. De Circulaire wapens en Munitie 2005 bepaalt dat de Korpschef voor de uitvoering van zijn taken en bevoegdheden inzake art. 38 van de Wet Wapens en Munite functionarissen aanwijst die deze taken (controle en verlenen van vergunningen/verloven) uitvoeren. In het Landelijk Platform Wapens en Munitie is eertijds de afspraak gemaakt dat deze functionarissen deskundig moeten zijn. Nergens is formeel vastgelegd dat deze functionarissen gecertificeerd moeten zijn.

Bijlage III • Overzicht functiegerichte applicaties

9	43320: Opereren onder dekmantel	448	Wetboek van Strafvordering, art. 126 H of P	W
10	43321: Omgaan met criminele inlichtingen binnen taakstelling van CIE	252	Wetboek van Strafvordering / Politiewet art.2 Besluit Beheer Regionale Politiekorpsen art. 5/5a/5b / Wet Politieregister Regeling criminele inlichtingen 1. De ambtenaar die deel uitmaakt van een criminele inlichtingen eenheid voldoet aan de eindtermen van de door de Ministers aan te wijzen vervolgopleiding.2. De beheerder (bedoeld wordt de korpsbeheerder in politieregio's , de ministers bij de KLPD en de KMAR) draagt ervoor zorg dat de kennis en vaardigheden van de ambtenaren bedoeld in het eerste lid, worden onderhouden op minimaal het niveau van de aan de in het eerste lid bedoelde eindtermen.	W
11	43324: Regisseren van informatie	252	opdracht van de raad van Hoofcommissarissen aan het project Accasia later ABRIO	B
12	43325: Omgaan met RID gerelateerde openbare orde informatie	252		W
13	43330: Heimelijk gadeslaan van personen of zaken	392	126 G SV, 126 O SV , art 2 politiewet	W
14	43334: Afschermen tbv plaatsingsteams	336	126 G SV, 126 O SV , art 2 politiewet	W
15	43335: Dynamisch volgen met plaatsbepalingsapparatuur (peilapparatuur type SMART)	140	Wetboek van Strafvordering, art. 126 G, lid 3	W
16	43339: Op heimelijke wijze waarnemen door tactisch rechercheur	252	126 G SV, 126 O SV , art 2 politiewet	W
17	43340: Uitvoeren van een fotobewijsconfrontatie	56	Branche-richtlijn SBG, Board Opsporing van de Raad van Hoofcommissarissen	B
18	43341: Uitvoeren van een videobewijs en Osloconfrontatie	28	Wettelijke regeling uit Besluit TMBO art 6 en Branche-richtlijn SBG, Board Opsporing van de Raad van Hoofcommissarissen	W
19	43342: Prostitutiecontrole en mensenhandel	252	Aanwijzing Mensenhandel van College van PG's. dd 1-4-2006. De Aanwijzing bepaalt in Hoofdtuk III - Controle en Pre-opsporing en in Hoofdtuk IV -Opsporing dat controle, toezicht en het horen van slachtoffers van mensenhandel uitsluitend mag geschieden door deskundige functionarissen die beschikken over de door de Minister vastgesteld competenties (lees kenroep/proeve)	B
20	43343: Bedienaar IMSI catcher	84	Artikel 3.10 lid 1 van de Telecommunicatiewet en een aanwijzing van de Minister van Justitie op grond van art. 8 Vrijstellingsregeling afwijkend gebruik frequentieruimte justitie	W
21	43347: Sectie technische ondersteuning	336	126 G SV, 126 O SV , 126 EE SV, Besluit technische hulpmiddelen strafvordering art 2 politiewet, Besluit bewaren en vernietigen niet gevoegde stukken,	W
22	43348: Opnemen Vertrouwelijke Communicatie door Sectie technische Ondersteuning	140	126 L en S sv, Besluit technische hulpmiddelen strafvordering art 2 politiewet, Besluit bewaren en vernietigen niet gevoegde stukken, Regeling vakbekwaamheid technische hulpmiddelen strafvordering. Regeling opnemen vertrouwelijke communicatie politie	W
23	43351: Plaatsen in en aan Vervoermiddelen - Groepslid -	644	126 G SV, 126 O SV , 126 EE SV, art 2 politiewet, Besluit bewaren en vernietigen niet gevoegde stukken, 126 L en S sv, Besluit technische hulpmiddelen strafvordering art 2 politiewet, Regeling vakbekwaamheid technische hulpmiddelen strafvordering. Regeling opnemen vertrouwelijke communicatie politie	W

Bijlage III • Overzicht functiegerichte applicaties

24	43352: Plaatsen Open Plaatsen - Groepslid -	196	126 G SV, 126 O SV , 126 EE SV, art 2 politiewet, Besluit bewaren en vernietigen niet gevoegde stukken, 126 L en S sv, Besluit technische hulpmiddelen strafvordering art 2 politiewet, Regeling vakbekwaamheid technische hulpmiddelen strafvordering. Regeling opnemen vertrouwelijke communicatie politie	W
25	43353: Plaatsen Besloten Plaatsen - Groepslid -	392	126 G SV, 126 O SV ,126 K SV, 126 EE SV, art 2 politiewet, Besluit bewaren en vernietigen niet gevoegde stukken, 126 L en S sv, Besluit technische hulpmiddelen strafvordering art 2 politiewet, Regeling vakbekwaamheid technische hulpmiddelen strafvordering. Regeling opnemen vertrouwelijke communicatie politie	W
26	43354: Plaatsen in woningen - Groepslid -	84	126 G SV, 126 O SV , 126 EE SV, art 2 politiewet, Besluit bewaren en vernietigen niet gevoegde stukken, 126 L en S sv, Besluit technische hulpmiddelen strafvordering art 2 politiewet, Regeling vakbekwaamheid technische hulpmiddelen strafvordering. Regeling opnemen vertrouwelijke communicatie politie	W
27	43362: Plaatsen in en aan Vervoermiddelen - Commandant -	644	126 G SV, 126 O SV , 126 EE SV, art 2 politiewet, Besluit bewaren en vernietigen niet gevoegde stukken, 126 L en S sv, Besluit technische hulpmiddelen strafvordering art 2 politiewet, Regeling vakbekwaamheid technische hulpmiddelen strafvordering. Regeling opnemen vertrouwelijke communicatie politie	W
28	43363: Plaatsen Open Plaatsen - Commandant -	196	126 G SV, 126 O SV , 126 EE SV, art 2 politiewet, Besluit bewaren en vernietigen niet gevoegde stukken, 126 L en S sv, Besluit technische hulpmiddelen strafvordering art 2 politiewet, Regeling vakbekwaamheid technische hulpmiddelen strafvordering. Regeling opnemen vertrouwelijke communicatie politie	W
29	43364: Plaatsen Besloten Plaatsen - Commandant -	392	126 G SV, 126 O SV , 126 EE SV, art 2 politiewet, Besluit bewaren en vernietigen niet gevoegde stukken, 126 L en S sv, Besluit technische hulpmiddelen strafvordering art 2 politiewet, Regeling vakbekwaamheid technische hulpmiddelen strafvordering. Regeling opnemen vertrouwelijke communicatie politie	W
30	43365: Plaatsen in woningen - Commandant -	84	126 G SV, 126 O SV , 126 EE SV, art 2 politiewet, Besluit bewaren en vernietigen niet gevoegde stukken, 126 L en S sv, Besluit technische hulpmiddelen strafvordering art 2 politiewet, Regeling vakbekwaamheid technische hulpmiddelen strafvordering. Regeling opnemen vertrouwelijke communicatie politie	W
31	43370: Bedienaar middel opnemen vertrouwelijke communicatie	28	126 L en S sv, Besluit technische hulpmiddelen strafvordering art 2 politiewet, Besluit bewaren en vernietigen niet gevoegde stukken, Regeling vakbekwaamheid technische hulpmiddelen strafvordering. Regeling opnemen vertrouwelijke communicatie politie	W
32	44404: Forensisch technisch onderzoek bij gewelds- en zedendelicten	420	Aanwijzing Zeden (Aanwijzing opsporing en vervolging inzake seksueel misbruik) van College van PG's dd. 15-2-2005. De Aanwijzing bepaalt dat opsporing in zedenzaken uitsluitend mag geschieden door deskundig opgeleide functionarissen die beschikken over de voor deze taak door de Minster vastgesteld competenties (lees kernopgave/proeve)	B
33	44408: Onderzoek naar biologische sporen	196	Wet Bijzondere Opsporingsbevoegdheden	W
34	44409: Slachtofferidentificatie (RIT)	196	Wet Bijzondere Opsporingsbevoegdheden	W
35	44411: Onderzoek explosies en explosieven	196	Neergelegd in diverse protocollen. Functieprofielen in het kader van kwaliteitsborging en voorwaardelijk om deel te mogen nemen aan de Samenwerking Forensisch Opsporing Buitengewone pd van het Landelijk Team Forensische Opsporing.	W

Bijlage III • Overzicht functiegerichte applicaties

36	44412: Coördinatie PD Unit	196	Afspraken RvHC. Afstudeerrichting na algemeen deel en bedoeld als specifieke inhoudelijke verdieping voor nieuwe studenten en zittend personeel. Geen feitelijk wettelijk kader anders dan functieprofielen en in het kader van kwaliteitsborging. Wel voorwaardelijk voor deelname aan het Landelijk team Forensische Opsporing en de taak als PD-coördinatie van de VKU-TGO van het PVO.	B
37	44413: Het identificeren van werktuigsporen	560	Gecertificeerd onderzoek, niet nader gespecificeerd	W
38	44414: Het identificeren van schoenen- en bandensporen	448	Gecertificeerd onderzoek, niet nader gespecificeerd	W
39	44415: Het identificeren van dactyloscopische sporen	448	Gecertificeerd onderzoek, niet nader gespecificeerd	W
40	44416: Het onderzoeken van documenten	448	Gecertificeerd onderzoek, niet nader gespecificeerd	W
41	44417: Sporencoördinatie	280	Gecertificeerd onderzoek, niet nader gespecificeerd	W
42	44420: Forensisch brandonderzoek	392	Gecertificeerd onderzoek, niet nader gespecificeerd	W
43	44421: Grootschalig brandonderzoek	196	Gecertificeerd onderzoek, niet nader gespecificeerd	W
44	45506: Coördineren van informatie	84	Verzoek van de portefeuillehouder Vreemdelingtoezicht RHC / TOV om deze kernopgave voor zittende medewerkers bekostigd te kunnen af nemen ivm kwaliteitsverbetering en uitvoering nieuwe visie op het vreemdelingtoezichtsdomein	B
45	45507: Politieel vreemdelingtoezicht houden	196	Verzoek van de portefeuillehouder Vreemdelingtoezicht RHC / TOV om deze kernopgave voor zittende medewerkers bekostigd te kunnen af nemen ivm kwaliteitsverbetering en uitvoering nieuwe visie op het vreemdelingtoezichtsdomein	B
46	45508: Vaststellen identiteit	196	Verzoek van de portefeuillehouder Vreemdelingtoezicht RHC / TOV om deze kernopgave voor zittende medewerkers bekostigd te kunnen af nemen ivm kwaliteitsverbetering en uitvoering nieuwe visie op het vreemdelingtoezichtsdomein	B
47	45509: Voorbereiden uitzetting en verwijderen van vreemdelingen	140	Verzoek van de portefeuillehouder Vreemdelingtoezicht RHC / TOV om deze kernopgave voor zittende medewerkers bekostigd te kunnen af nemen ivm kwaliteitsverbetering en uitvoering nieuwe visie op het vreemdelingtoezichtsdomein	B
48	45510: Werken in de keten van de vreemdelingen zorg	252	Verzoek van de portefeuillehouder Vreemdelingtoezicht RHC / TOV om deze kernopgave voor zittende medewerkers bekostigd te kunnen af nemen ivm kwaliteitsverbetering en uitvoering nieuwe visie op het vreemdelingtoezichtsdomein.	B
	Domein: Verkeer & Milieu			
	Naam / Onderdeel	Aantal SBU	VOV	
49	30021: Basis motorsurveillant	140	Besluit Raad van Hoofddcommissarissen, Rapport Hofkens, ARBO-regelgeving	B
50	30022: Verkeerssurveillant motor	168	Besluit Raad van Hoofddcommissarissen, Rapport Hofkens, ARBO-regelgeving: functie-eis medewerker verkeersdiensten	B

Bijlage III • Overzicht functiegerichte applicaties

51	40014: Voertuigonderzoek voertuigcriminaliteit	84	Gecertificeerd onderzoek, niet nader gespecificeerd	W
52	40025: Verkeersongevalsonderzoek	280	Artikel 6 Wegenverkeerswet	W
53	40026: Specialistisch verkeersongevalsonderzoek	336	Artikel 6 Wegenverkeerswet	W
54	40215: Rijopleiding Persoonsbeveiliging	168	Politiewet, art. 38, 1c	W
55	40224: Veilig rijden van bijzondere manoeuvres t.b.v. AOE-werkzaamheden	84	Bovenregionale afspraken LCA; SROb/c/d functie-eis AT. Nadere uitwerking: Beschikking Ministerie van Verkeer en Waterstaat, DGP/VI/U.00.00406	B
56	40225: Besturen van een VRT-voertuig	28	Ministerie van Binnenlandse Zaken, circulaire groot materieel	W
57	40226: Voorbereiding onopvallend en veilig rijden t.b.v. arrestatieteams	28	Bovenregionale afspraken LCA; SRO-A1 instapeis. Nadere uitwerking: Beschikking Ministerie van Verkeer en Waterstaat, DGP/VI/U.00.00406	B
58	40321: Onopvallend en veilig rijden t.b.v arrestatieteams	168	Bovenregionale afspraken LCA; SRO-A1 instapeis. Nadere uitwerking: Beschikking Ministerie van Verkeer en Waterstaat, DGP/VI/U.00.00406	B
59	40322: Onopvallend en veilig rijden t.b.v observatieteams	168	Beleidsgroep observatie (BGO/ LCO), SRO-A1 instapeis voor OOR; SRO a t/m d functie-eis OT	B
60	40323: Onopvallend en veilig motorrijden - OT -	168	Beleidsgroep observatie (BGO/ LCO)	B
61	40324: Motoropleiding AT	112	Bovenregionale afspraken LCA; SRO-A1 instapeis. Nadere uitwerking: Beschikking Ministerie van Verkeer en Waterstaat, DGP/VI/U.00.00406	B
62	40325: Motoropleiding DKDB	112	Politiewet, art. 38, 1c	W
	Domein: Gevaarsbeheersing			
	Naam / Onderdeel	Aantal SBU	VOV	
63	32203: Werken op hoogte, level 1	28	Arbowet artikel 3, 5, 8 en 11; Arbobesluit artikel 3.16, 7.3, 7.4, 7.4a, 7.6, 7.11a, 7.23, 7.23c	W
64	32204: Werken op hoogte, level 2 - Specialist -	252	Arbowet artikel 3, 5, 8 en 11; Arbobesluit artikel 3.16, 7.3, 7.4, 7.4a, 7.6, 7.11a, 7.23, 7.23c	W
65	32234: Optreden bij explosieven-incidenten	84	Artikel 2 Politiewet; Protocol Verdachte Objecten BiZa, directie crisisbeheersing; arbo besluit opsporen conventionele explosieven; wet op het LSOP en het Politieonderwijs	W
66	32236: Optreden als ME-lid	168	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
67	32237: Waarneming en aanhouding	168	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
68	32238: Optreden op en nabij water - Groepslid -	56	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
69	32239: Besturen van een ME-voertuig	84	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
70	32240: Gebruik van traangas in ME-verband	28	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
71	32241: Bewaken en Beveiligen van objecten met gebruikmaking van de HKMP5	56	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W

Bijlage III • Overzicht functiegerichte applicaties

72	32242: Besturen van een AE-voertuig	84	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
73	32243: Optreden lid Verkenningseenheid	84	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
74	32245: Optreden als beredene ME	84	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
75	32247: Verzorgen van verbindingsverkeer	56	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
76	32248: Optreden als honden-geleider	56	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
77	32251: Communiceren in crisissituaties	56	Hier geldt dat het functioneren is gebaseerd op Art. 2 van de Politiewet, 'hulp verlenen aan hen die deze behoeven'. Er ligt geen aparte wetgeving aan ten grondslag. Het inzetten van onderhandelaars is wel een erkende methode en ingebed in de Nederlandse Politie (Via de Board Opsporing naar de Expertgroep). In de POR aanvraag voor 'leiding geven aan een team onderhandelaars' hebben we aanvullend hierop verwezen naar de aanbevelingen van het Referentiekader Conflict- en Crisisbeheersing 2002 (bijlage 2, nr. 27), waarin de professionaliseringsbehoefte van functionarissen binnen de (nieuwe) SGBO-structuur wordt benoemd. In de aanbevelingen wordt aangegeven dat de politieacademie een rol zal vervullen in het opleiden van deze functionarissen. Deze aanbeveling is overgenomen door de Raad van Hoofdcommissarissen en is bekrachtigd door de Korpsbeheerders. De leidinggevende aan een team onderhandelaars (taakcoördinator) is één van de functionarissen, die een rol vervult in de SGBO-structuur. Door de ontwikkeling van de nieuwe opleiding komt de politieacademie aan de opleidingsbehoefte van de korpsen tegemoet.	B
78	32252: Afschermen van het optreden van specialistische eenheden met gebruikmaking van SCART	168	Artikel 8 van het Besluit beheer regionale politiekorpsen (BBRP) : "Het regionale politiekorps beschikt, zelfstandig of samen met een of meer andere regionale politiekorpsen, over een eenheid die uitsluitend tot taak heeft, indien redelijkerwijs mag worden aangenomen dat levensbedreigende omstandigheden tegen de politie of anderen dreigen, de volgende werkzaamheden uit te voeren: a. het verrichten van planmatige aanhoudingen, b. het bewaken en beveiligen van politie-infiltranten, c. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van het transport van getuigen, verdachten of gedetineerden, d. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van objecten en e. andere werkzaamheden waarvoor toestemming is verkregen van Onze Ministers."	W
79	32280: Centralist meldkamer	252	In het kader van de nieuwe wet op de veiligheidsregio's wordt de meldkamer specifiek benoemd en zal er naar verwachting in de AMVB eisen worden gesteld aan centralisten, calamiteitencoördinatoren en leidinggevenden, directeuren GMK's.	W
80	42212: Dreiging tegen fysieke integriteit	448	Politiewet art. 38 lid 1C	W
81	42213: Dreiging tegen het leven gericht	224	Politiewet art. 38 lid 1C	W

82	42215: Leiding geven aan een team persoonsbeveiligers	140	Politiewet art. 38 lid 1C	W
83	42218: Aanhoudingen	756	<p>Artikel 8 van het Besluit beheer regionale politiekorpsen (BBRP) “Het regionale politiekorps beschikt, zelfstandig of samen met een of meer andere regionale politiekorpsen, over een eenheid die uitsluitend tot taak heeft, indien redelijkerwijs mag worden aangenomen dat levensbedreigende omstandigheden tegen de politie of anderen dreigen, de volgende werkzaamheden uit te voeren:</p> <p>a. het verrichten van planmatige aanhoudingen, b. het bewaken en beveiligen van politie-infiltranten, c. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van het transport van getuigen, verdachten of gedetineerden, d. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van objecten en e. andere werkzaamheden waarvoor toestemming is verkregen van Onze Ministers.”</p>	W
84	42219: Advies en Ondersteuning		<p>Artikel 8 van het Besluit beheer regionale politiekorpsen (BBRP) “Het regionale politiekorps beschikt, zelfstandig of samen met een of meer andere regionale politiekorpsen, over een eenheid die uitsluitend tot taak heeft, indien redelijkerwijs mag worden aangenomen dat levensbedreigende omstandigheden tegen de politie of anderen dreigen, de volgende werkzaamheden uit te voeren:</p> <p>a. het verrichten van planmatige aanhoudingen, b. het bewaken en beveiligen van politie-infiltranten, c. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van het transport van getuigen, verdachten of gedetineerden, d. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van objecten en e. andere werkzaamheden waarvoor toestemming is verkregen van Onze Ministers.”</p>	W

85	42220: Interventie	140	<p>Artikel 8 van het Besluit beheer regionale politiekorpsen (BBRP) “Het regionale politiekorps beschikt, zelfstandig of samen met een of meer andere regionale politiekorpsen, over een eenheid die uitsluitend tot taak heeft, indien redelijkerwijs mag worden aangenomen dat levensbedreigende omstandigheden tegen de politie of anderen dreigen, de volgende werkzaamheden uit te voeren:</p> <p>a. het verrichten van planmatige aanhoudingen, b. het bewaken en beveiligen van politie-infiltranten, c. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van het transport van getuigen, verdachten of gedetineerden, d. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van objecten en e. andere werkzaamheden waarvoor toestemming is verkregen van Onze Ministers.”</p>	W
86	42221: Gebruik van explosieven bij AOE-werkzaamheden	56	<p>Artikel 8 van het Besluit beheer regionale politiekorpsen (BBRP) “Het regionale politiekorps beschikt, zelfstandig of samen met een of meer andere regionale politiekorpsen, over een eenheid die uitsluitend tot taak heeft, indien redelijkerwijs mag worden aangenomen dat levensbedreigende omstandigheden tegen de politie of anderen dreigen, de volgende werkzaamheden uit te voeren: a. het verrichten van planmatige aanhoudingen, b. het bewaken en beveiligen van politie-infiltranten, c. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van het transport van getuigen, verdachten of gedetineerden, d. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van objecten ene. andere werkzaamheden waarvoor toestemming is verkregen van Onze Ministers.”</p>	W
87	42222: Afgeven van een precisieschot op lange afstand	168	<p>Artikel 8 van het Besluit beheer regionale politiekorpsen (BBRP) “Het regionale politiekorps beschikt, zelfstandig of samen met een of meer andere regionale politiekorpsen, over een eenheid die uitsluitend tot taak heeft, indien redelijkerwijs mag worden aangenomen dat levensbedreigende omstandigheden tegen de politie of anderen dreigen, de volgende werkzaamheden uit te voeren:</p> <p>a. het verrichten van planmatige aanhoudingen, b. het bewaken en beveiligen van politie-infiltranten, c. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van het transport van getuigen, verdachten of gedetineerden, d. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van objecten en e. andere werkzaamheden waarvoor toestemming is verkregen van Onze Ministers.”</p>	W

88	42223: Technisch binnendringen bij AOE-werkzaamheden	112	Artikel 8 van het Besluit beheer regionale politiekorpsen (BBRP) "Het regionale politiekorps beschikt, zelfstandig of samen met een of meer andere regionale politiekorpsen, over een eenheid die uitsluitend tot taak heeft, indien redelijkerwijs mag worden aangenomen dat levensbedreigende omstandigheden tegen de politie of anderen dreigen, de volgende werkzaamheden uit te voeren: a. het verrichten van planmatige aanhoudingen, b. het bewaken en beveiligen van politie-infiltranten, c. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van het transport van getuigen, verdachten of gedetineerden, d. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van objecten en e. andere werkzaamheden waarvoor toestemming is verkregen van Onze Ministers."	W
89	42235: Leidinggeven bij Explosieven Veiligheid CBRNE	168	Artikel 2 Politiewet; Protocol Verdachte Objecten BiZa, directie crisisbeheersing; arbo besluit opsporen conventionele explosieven; wet op het LSOP en het Politieonderwijs	W
90	42238: Leiding geven aan een groep op en nabij water	56	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
91	42239: Leidinggeven aan een Verkenningseenheid (groepscommandant)	84	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
92	42243: Leiding geven aan een ME-groep	280	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
93	42244: Leiding geven aan een AE-groep	252	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
94	42246: Leiding geven aan een groep beredenen ME	168	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
95	42247: Leidinggeven aan een groep hondengeleiders ME	140	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
96	42249: Verrichten van evaluaties	56	MGBO aangewezen opleiding	B
97	42251: Afnemen van toetsen	84	Regeling toetsing geweldsbeheersing politie	W
98	42254: Beveiligen, afschermen & transport infiltranten	56	Artikel 8 van het Besluit beheer regionale politiekorpsen (BBRP) "Het regionale politiekorps beschikt, zelfstandig of samen met een of meer andere regionale politiekorpsen, over een eenheid die uitsluitend tot taak heeft, indien redelijkerwijs mag worden aangenomen dat levensbedreigende omstandigheden tegen de politie of anderen dreigen, de volgende werkzaamheden uit te voeren: a. het verrichten van planmatige aanhoudingen, b. het bewaken en beveiligen van politie-infiltranten, c. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van het transport van getuigen, verdachten of gedetineerden, d. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van objecten en e. andere werkzaamheden waarvoor toestemming is verkregen van Onze Ministers."	W
99	42255: Beveiligen en afschermen van personen	56	Artikel 8 van het Besluit beheer regionale politiekorpsen (BBRP)	W

100	42256: Proactief beveiligen	140	Politiewet art. 38 lid 1C	W
101	42261: Onderhandelen	140	Hier geldt dat het functioneren is gebaseerd op Art. 2 van de Politiewet, 'hulp verlenen aan hen die deze behoeven'. Er ligt geen aparte wetgeving aan ten grondslag. Het inzetten van onderhandelaars is wel een erkende methode en ingebed in de Nederlandse Politie (Via de Board Opsporing naar de Expertgroep). In de POR aanvraag voor 'leiding geven aan een team onderhandelaars' hebben we aanvullend hierop verwezen naar de aanbevelingen van het Referentiekader Conflict- en Crisisbeheersing 2002 (bijlage 2, nr. 27), waarin de professionaliseringsbehoefte van functionarissen binnen de (nieuwe) SGBO-structuur wordt benoemd. In de aanbevelingen wordt aangegeven dat de politieacademie een rol zal vervullen in het opleiden van deze functionarissen. Deze aanbeveling is overgenomen door de Raad van Hoofdcommissarissen en is bekrachtigd door de Korpsbeheerders. De leidinggevende aan een team onderhandelaars (taakcoördinator) is één van de functionarissen, die een rol vervult in de SGBO-structuur. Door de ontwikkeling van de nieuwe opleiding komt de politieacademie aan de opleidingsbehoefte van de korpsen tegemoet	B
102	42262: Leiding geven aan een team onderhandelaars	84	Hier geldt dat het functioneren is gebaseerd op Art. 2 van de Politiewet, 'hulp verlenen aan hen die deze behoeven'. Er ligt geen aparte wetgeving aan ten grondslag. Het inzetten van onderhandelaars is wel een erkende methode en ingebed in de Nederlandse Politie (Via de Board Opsporing naar de Expertgroep). In de POR aanvraag voor 'leiding geven aan een team onderhandelaars' hebben we aanvullend hierop verwezen naar de aanbevelingen van het Referentiekader Conflict- en Crisisbeheersing 2002 (bijlage 2, nr. 27), waarin de professionaliseringsbehoefte van functionarissen binnen de (nieuwe) SGBO-structuur wordt benoemd. In de aanbevelingen wordt aangegeven dat de politieacademie een rol zal vervullen in het opleiden van deze functionarissen. Deze aanbeveling is overgenomen door de Raad van Hoofdcommissarissen en is bekrachtigd door de Korpsbeheerders. De leidinggevende aan een team onderhandelaars (taakcoördinator) is één van de functionarissen, die een rol vervult in de SGBO-structuur. Door de ontwikkeling van de nieuwe opleiding komt de politieacademie aan de opleidingsbehoefte van de korpsen tegemoet.	B
103	42280: Werken op hoogte, level 3 - monitor -	112	Arbowet artikel 3, 5, 8 en 11; Arbobesluit artikel 3.16, 7.3, 7.4, 7.4a, 7.6, 7.11a, 7.23, 7.23c	W

104	42290: Vuurwapen instructie specialist	280	Artikel 8 van Besluit beheer regionale politiekorpsen (BBRP): “Het regionale politiekorps beschikt, zelfstandig of samen met een of meer andere regionale politiekorpsen, over een eenheid die uitsluitend tot taak heeft, indien redelijkerwijs mag worden aangenomen dat levensbedreigende omstandigheden tegen de politie of anderen dreigen, de volgende werkzaamheden uit te voeren: a. het verrichten van planmatige aanhoudingen, b. het bewaken en beveiligen van politie-infiltranten, c. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van het transport van getuigen, verdachten of gedetineerden, d. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van objecten en e. andere werkzaamheden waarvoor toestemming is verkregen van Onze Ministers.” Artikel 4 van de Ambtsinstructie voor de politie, de Koninklijke Marechaussee en andere opsporingsambtenaren; Bewapeningsregeling politie: “Het gebruik van een geweldmiddel uitsluitend is toegestaan aan een ambtenaar (1) aan wie dat geweldmiddel rechtens is toegekend voor zover hij optreedt ter uitvoering van de taak met het oog waarop het geweldmiddel hem is toegekend, en (2) die in het gebruik van dat geweldmiddel is geoefend.” Artikel 9 en 10 van Amtsinstructie voor de politie, de Koninklijke Marechaussee en andere opsporingsambtenaren; Bewapeningsregeling politie: “De bewapeningsregeling politie schrijft in de artikelen 9 en 10 voor dat de ambtenaar die behoort tot een aanhoudings- en ondersteuningseenheid gebruik maakt van specialistische wapens: § semi-automatisch vuurwapen (Heckler en Koch), § het automatisch vuurwapen (Heckler en Koch), § het semi-automatisch pistool (Glock) en § het repeteevuurwapen (Mossberg).”	W
105	42291: Toetsers schietvaardigheid vuurwapen in specialistische functie	84	Regeling toetsing geweldsbeheersing politie	W
106	42610: Leiding geven aan een ME-sectie	280	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
107	42611: Leiding geven aan een AE-sectie	252	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
108	42612: Leiding geven aan een sectie AOE	140	Artikel 8 van het Besluit beheer regionale politiekorpsen (BBRP) “Het regionale politiekorps beschikt, zelfstandig of samen met een of meer andere regionale politiekorpsen, over een eenheid die uitsluitend tot taak heeft, indien redelijkerwijs mag worden aangenomen dat levensbedreigende omstandigheden tegen de politie of anderen dreigen, de volgende werkzaamheden uit te voeren: a. het verrichten van planmatige aanhoudingen, b. het bewaken en beveiligen van politie-infiltranten, c. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van het transport van getuigen, verdachten of gedetineerden, d. het assisteren bij het bewaken en beveiligen van objecten en e. andere werkzaamheden waarvoor toestemming is verkregen van Onze Ministers.”	W
109	42613: Leiding geven aan een sectie op en nabij water	56	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W
110	42614: Leidinggeven aan een peloton ME	84	Politiewet 1993, artikel 8. Daaruit voortvloeiende Regeling ME 2007	W

Bijlage III • Overzicht functiegerichte applicaties

111	43355: Heimelijke Specialistische Operaties	168	126 G SV, 126 O SV , 126 EE SV, art 2 politiewet, Besluit bewaren en vernietigen niet gevoegde stukken, 126 L en S sv, Besluit technische hulpmiddelen strafvordering art 2 politiewet, Regeling vakbekwaamheid technische hulpmiddelen strafvordering. Regeling opnemen vertrouwelijke communicatie politie	W
112	43356: Alternatieve specialistische operaties	168	126 G SV, 126 O SV , 126 EE SV, art 2 politiewet, Besluit bewaren en vernietigen niet gevoegde stukken, 126 L en S sv, Besluit technische hulpmiddelen strafvordering art 2 politiewet, Regeling vakbekwaamheid technische hulpmiddelen strafvordering. Regeling opnemen vertrouwelijke communicatie politie	W
	Domein: Leiderschap			
	Naam / Onderdeel	Aantal SBU	VOV	
113	46610: Hulpofficier van justitie	84	artikel 154 van het Wetboek van Strafvordering, regeling 25maart 2004, kenmerk 5277388/504/CBK	W
114	46616: Officier van Dienst – politie	112	RKCCB-2002 (referentiekader conflict-en crisibehersing 2002)	B