

Inhoudsopgave

	Voorwoord	5
	Samenvatting	7
1	• Inleiding en probleemstelling	9
2	• Het politieonderwijs vanaf 2002	13
3	• Toegankelijkheid	17
4	• Flexibiliteit	23
5	• Bekostigd politieonderwijs	31
6	• Samenhang	37
7	• Agenda	43
	 Bijlagen	
1	Projectdocumentatie; overzicht tekstboxen	49
2	Bronnen	51
3	Perspectieven: een mengpaneel	53
4	Samenstelling commissie	57
5	Samenstelling Politieonderwijsraad	59

Voorwoord

De Politieonderwijsraad heeft zich gebogen over mogelijke perspectieven met betrekking tot de verdere ontwikkeling van het politieonderwijs. Kan er meer bereikt worden in termen van variëteit en doelmatigheid, maar met behoud van kwaliteit?

De voorbereiding van dit advies vond plaats in een tijdelijke commissie, onder voorzitterschap van de heer Hilarides, directeur van het programmabureau HRM van de Raad van Hoofdcommissarissen (RHC). In de commissie waren politiekorpsen vertegenwoordigd, vakorganisaties, het regulier onderwijs, het ministerie van BZK en de Politieacademie (zie bijlage 4 samenstelling commissie). De Politieonderwijsraad dankt de commissie hartelijk voor haar inspanningen en ziet terug op een intensief en constructief proces van voorbereiding, dat zijn neerslag vindt in onderhavig advies.

Een belangrijk vertrekpunt voor de besprekingen werd gevonden in de Werkgeversvisie van de Nederlandse politie (2008 → box 1). Daarnaast waren er de ervaringen van de afgelopen jaren die tot uitdrukking kwamen in diverse evaluatierapporten (→ box 3).

Het huidige politieonderwijs is ingevoerd in 2002. De ontwikkeling ervan vond voor een belangrijk deel parallel met de invoering plaats. Pas in 2007 was het politieonderwijs zo ver ontwikkeld, dat er een goede basis was voor een bezinning op de flexibiliteit en de functionaliteit van het stelsel en wat daarmee samenhangt in termen van bekostiging.

Bij de voorbereiding van dit advies zijn vier invalshoeken gekozen om hierover na te denken: toegankelijkheid, flexibiliteit, bekostiging en samenhang. Centraal stonden daarnaast de relatie tussen politieonderwijs, regulier onderwijs en andere veiligheidsopleidingen. Een belangrijk gegeven daarbij is dat het aantal veiligheidsopleidingen onder de verantwoordelijkheid van het ministerie van OCW toeneemt, in het hoger onderwijs maar meer nog het MBO.

In dit advies worden mogelijke perspectieven voor het politieonderwijs getekend voor de komende jaren. Hoe ver daarin gegaan moet worden, is, zoals altijd, een kwestie van goede afwegingen en keuzes maken. Steeds moet daarbij de noodzaak van samenhang voor ogen gehouden worden. Een onderwijsstelsel kan niet naar believen bij elkaar worden gesprokkeld. Ook kunnen er niet zonder meer interessante kenmerken van het reguliere onderwijs geïmporteerd worden

in het politieonderwijs, steeds moet bezien worden hoe het geheel doelmatig en adequaat kan functioneren.

De conclusies die de Politieonderwijsraad heeft getrokken op basis van het commissiewerk zijn gegoten in de vorm van een agenda (→ hoofdstuk 7). Kernwaarden in deze agenda zijn: kwaliteit, variëteit en doelmatigheid. De Raad adviseert het ministerie van BZK het draagvlak voor deze agenda te peilen onder de genoemde actoren en hiermee rekening te houden bij de verdere beleidsontwikkeling met betrekking tot het politieonderwijs.

Prof. dr. J.M.G. Leune,
Voorzitter van de Politieonderwijsraad

Samenvatting

Het Nederlandse politieonderwijs is 'onder architectuur' gebouwd. De start dateert van 2002. Vijf jaar later kon worden vastgesteld dat het beantwoordde aan de doelen die bij aanvang waren gesteld. Tegelijk was duidelijk dat 'achterover leunen' niet paste. Evaluaties (→ box 3) leerden dat verbetering en innovatie noodzakelijk waren. Immers, ook doelen en verwachtingen veranderen. Zo volgt politieonderwijs zijn eigen pad van een 'leven lang leren'.

Met 'Perspectieven op politieonderwijs' draagt de Politieonderwijsraad bij aan de visie op de toekomst van het politieonderwijs. Met behoud van wat bereikt is, goed is en dus geborgd moet worden, gaat het nu om de vragen: is er meer variëteit en meer doelmatigheid mogelijk? Evaluaties vormen een belangrijk uitgangspunt voor dit advies. Daarnaast zijn er ontwikkelingen in de politieorganisatie en is er het bredere veiligheidsdomein dat aan belang wint. Dit komt tot uitdrukking in visienota's van de Nederlandse politie, zoals Politie in Ontwikkeling, visies op de hoofdprocessen, op internationalisering en diversiteit. In dit verband zijn ook de Werkgeversvisie en de Visie op Leiderschap van belang.

De Raad heeft zijn zoektocht georganiseerd vanuit vier invalshoeken: toegankelijkheid, flexibiliteit, bekostiging en samenhang. Steeds is daarbij gelet op de relatie met (kenmerken van) het regulier onderwijs en andere opleidingen op het terrein van veiligheid. De hoofdstukken 3 tot en met 6 geven weer welke onderwerpen daarbij aan de orde zijn. Op basis hiervan heeft de Raad een agenda opgesteld. Hierin is aangegeven wat het stelsel 'draagt' en dus geborgd moet worden. Daarnaast worden veranderingen genoemd, die op de korte en langere termijn gewenst zijn. De agenda is erop gericht om de bijdrage van het politieonderwijs aan de vitaliteit van de politieorganisatie en aan het 'leven lang leren' van individuele politiefunctionarissen te versterken.

Herkenbare en erkende beroepsprofielen blijven de ankers van het politieonderwijs in de politiepraktijk; de diplomastructuur van het politieonderwijs sluit hierop aan. Diploma's hebben betrekking op breed gedefinieerde beroepen, waardoor brede inzetbaarheid mogelijk is. Een directe relatie tussen specifieke functies en diploma's kan echter verstarrend werken en ten koste gaan van de (leer) loopbanen van (aspirant) politiemedewerkers. Om redenen van vermaatschappelijking en mogelijkheden van doorstroom is het van groot belang dat politiediploma's erkend zijn, ook buiten de politieorganisatie, in Nederland en in Europees verband.

Binnen het politieonderwijs kan de variëteit in leerwegen, leermiddelen en leeractiviteiten aanmerkelijk worden vergroot, rekening houdend met de leeftijd, de werkervaring en leervragen van studenten. Van politiemedewerkers mag meer eigen initiatief verwacht worden ten aanzien van de eigen (leer)loopbaan en van de politieorganisatie een meer faciliterend beleid. En het politieonderwijs zou onder voorwaarden toegankelijk kunnen zijn voor studenten/medewerkers die zichzelf aanmelden. In de algemene politieopleidingen biedt het onderscheid tussen 'schoolzware' en 'werkzware' leerwegen een goed aangrijpingspunt. In de specialistische opleidingen is meer flexibiliteit mogelijk (qua organisatie en bekostiging).

Politieonderwijs draagt, al met al, in belangrijke mate bij aan de ontwikkeling van politievakmanschap, te beginnen bij de brede algemeen politiekundige opleidingen en daarna in de bijdrage aan een 'leven lang leren' van politiemensen. Het halen van erkende diploma's is in veel gevallen voorwaardelijk voor een verantwoorde beroepsuitoefening, her- en nascholing en persoonlijke ontwikkeling zijn echter evenzeer van belang. Zo bezien, mag van het politieonderwijs verwacht worden dat het dienstbaar is aan elke generatie politiepersoneel in de korpsen.

Inleiding en probleemstelling

De Politieonderwijsraad heeft in beperkte tijd perspectieven in beeld gebracht, waarmee een reflectie mogelijk wordt op (aspecten van) het huidige politieonderwijs. Hiervoor zijn diverse redenen te noemen. De directe reden was de ervaring in de afgelopen jaren met de wijze waarop opleidingsbudgetten worden benut en de vraag of dit doelmatiger zou kunnen.

Daarnaast vormde de verwoording van de werkgeversvisie van de RHC en BZK een belangrijke reden voor reflectie. Vanuit deze visie wordt een appel gedaan op het politieonderwijs om dienstbaar te zijn aan de korpsen en het belang van de individuele politiefunctaris, samengevat onder de noemers 'vitale politieorganisatie' en 'een leven lang leren'.

Op de achtergrond toonden zich voorts twee andere kwesties:

- het kabinetsvoornemen met betrekking tot een mogelijke herpositionering van de Politieacademie, binnen de kaders van de doorontwikkeling van het politiebestel;
- de kredietcrisis die tot de vraag leidt of versterkte samenhang en samenwerking met het reguliere onderwijs tot (beter betaalbare) alternatieve leerwegen kan leiden.

Werkgeversvisie, enkele hoofdpunten

Box 1

In 2008 is de werkgeversvisie van de gezamenlijke korpsen gepubliceerd. Een deel van de visie heeft directe betekenis voor het politieonderwijs. De volgende punten blijken het meest relevant:

- de werving richt zich op schoolverlaters en zij- instromers met een mbo, hbo en universitair werk- en denkniveau;
- diversiteit wordt een belangrijker uitgangspunt bij selectie;
- daarnaast wordt vooral gelet op de volgende kwaliteiten: kennisontwikkeling, samenwerken, creativiteit en flexibiliteit;
- een brede beroepsopleiding voor het politievak blijft van groot belang voor de flexibiliteit van de politieorganisatie en de samenwerking met ketenpartners;
- er wordt gestreefd naar een meer 'open' cultuur als het gaat om loopbanen en ontwikkeling van medewerkers; medewerkers krijgen meer eigen verantwoordelijkheden voor hun loopbaan en employability en worden daarin actief ondersteund vanuit de organisatie;

Vervolg op pag. 10 →

- kennisontwikkeling wordt zo dicht mogelijk op de (virtuele) werkplek georganiseerd;
- door een nieuw functiegebouw komt er meer transparantie in functiebeschrijvingen met opleidingseisen en gedragskenmerken;
- mogelijkheden om op basis van eigen initiatief en in eigen tijd deel te nemen aan opleidingen worden verruimd.

Aanpak, werkwijze

In maart 2009 besloot de Politieonderwijsraad tot een brede commissieopdracht om relevante perspectieven in beeld te brengen met betrekking tot het samenhangend stelsel van politieonderwijs. Op verzoek van de Raad formeerde de heer Hilarides, directeur van het programmabureau HRM van de Nederlandse politie, een commissie met leden afkomstig van het ministerie van BZK, de korpsen, de vakorganisaties, de Politieacademie en het regulier onderwijs (MBO, Hoger Onderwijs). De taakopdracht van de commissie is verwoord in een projectinitiatiedocument (maart 2009) en naderhand uitgewerkt in een startdocument (juni 2009). Het secretariaat werd gevoerd door het bureau van de Politieonderwijsraad.

In het project zijn vier invalshoeken aan de orde gesteld: toegankelijkheid, flexibiliteit, bekostiging en samenhang. Over elk van deze invalshoeken heeft de commissie in aparte bijeenkomsten gesproken, telkens op basis van een daarvoor geschreven entreenotitie. Waar van toepassing werd beschikbaar onderzoeksmateriaal toegevoegd. Van elk van de bijeenkomsten is een verslag opgesteld. De commissieverslagen hebben als basis gediend voor dit advies. De Politieonderwijsraad heeft in januari een brede consultatiebijeenkomst georganiseerd over een voorlopige versie van het advies.

Dit advies

In paragraaf 2 is de beginsituatie geschetst. Hoe zit het huidige stelsel van politieonderwijs in elkaar, wat zijn daarvan de redenen en welke evaluaties zijn er uitgevoerd, dan wel in uitvoering? Daarna volgen in de paragrafen 3 tot en met 6 de vier genoemde discussiethema's, waarbij telkens de vergelijking is gemaakt tussen de situatie 'nu' versus alternatieve kijkrichtingen.

Bij de voorbereiding van dit advies is herhaaldelijk ingegaan op:

- de relatie tussen bestelkenmerken van het politieonderwijs en die van het regulier onderwijs (MBO, Hoger onderwijs) en
- de inhoudelijke relatie tussen politieonderwijs en andere veiligheidsopleidingen: brandweer, GHOR, defensie, veiligheidsopleidingen gericht op de (semi)publieke sector.

Gezocht is naar kenmerken van inrichting, vormgeving en bekostiging van onderwijs, die naast doelmatigheidswinst, leiden tot kwalificatiewinst (meer gediplomeerden, gecertificeerden) en een grotere toegankelijkheid, flexibiliteit en aantrekkelijkheid van het onderwijs.

In paragraaf 7 volgt een voorstel voor een agenda voor de komende tijd. Deze agenda is geordend aan de hand van drie kernwaarden: kwaliteit, variëteit en doelmatigheid. Wat betreft het laatste begrip, doelmatigheid, was de commissie gericht op 'meer bereiken met dezelfde middelen'. Gegeven de noodzaak tot overheidsbrede bezuinigingen zal de insteek naar verwachting mogelijk ook gericht gaan worden op 'hetzelfde bereiken met minder middelen'. De agenda is vanuit beide optieken bruikbaar.

De blauw gekleurde tekstboxen in dit advies zijn ontleend aan de entreenotities die werden geschreven ter voorbereiding van de commissiebijeenkomsten. Deze zijn opgenomen om een indruk te geven van het type vragen en informatie waarmee gewerkt is.

In bijlage 1 is een overzicht van de projectdocumentatie vermeld, alsmede van de tekstboxen die in dit advies zijn opgenomen en in bijlage 2 staan geraadpleegde bronnen vermeld. In bijlage 3 is de respons vermeld met betrekking tot voorgelegde perspectieven. De samenstelling van de commissie is vermeld in bijlage 4.

Vragen en invalshoeken

Box 2

- Kan het politieonderwijs doelmatiger worden georganiseerd, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit?
- Wat verwacht de werkgeversvisie van de Nederlandse politie en van de toekomstige bijdrage van het politieonderwijs?
- Welke perspectieven kunnen ontwikkeld worden voor het politieonderwijs vanuit de invalshoeken toegankelijkheid, flexibiliteit, bekostiging en samenhang?

Het politieonderwijs vanaf 2002

Voorafgaand aan de discussies over de genoemde vier invalshoeken (toegankelijkheid, flexibiliteit, bekostiging, samenhang), is begonnen met het vaststellen van een 'beginsituatie'. Hoe zit het huidige stelsel van politieonderwijs in elkaar, wat zijn daarvan de redenen en welke evaluaties zijn er uitgevoerd, dan wel in uitvoering?

Het politieonderwijs is vanaf 2002 op een nieuwe leest geschoeid (PO2002). Hierover werd in de jaren 1998-1999 overeenstemming bereikt tussen drie betrokken ministeries (naast BZK en Justitie ook OCW), de korpsen, het toenmalige LSOP (nu Politieacademie) en de koepelorganisaties van het reguliere onderwijs (→ box 3).

Doelen toekomstig politieonderwijs (1998)

Box 3

De volgende doelen werden in 1998 afgesproken met betrekking tot het toekomstig politieonderwijs dat vanaf 2002 is ingevoerd:

- 1 verbeteren van de kwaliteit van het politieonderwijs,
- 2 afstemmen van de opleidingen op de beroepspraktijk,
- 3 vergroten van de flexibiliteit van de politieorganisatie,
- 4 bevorderen van mobiliteit, zowel binnen als buiten de politieorganisatie,
- 5 een brede inzetbaarheid van het politiepersoneel en indirect het verbeteren van de kwaliteit van de politie.

Beleidsplan Nederlandse politie, 1999-2002 (december, 1998).

Op basis van consensus is gekozen voor een tripartiet uitvoeringsmodel. Het eerste cohort ging van start in januari 2002. In het instituutgebonden deel van de initiële opleiding werken Politieacademie en (geselecteerde) instellingen voor regulier onderwijs samen; het praktijkdeel van de opleiding is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van Politieacademie en korpsen. De overall regie ligt bij de Politieacademie.

Enkele algemene kenmerken van het politieonderwijs zijn:

- door de aansluiting op kenmerken van het regulier onderwijs kan de Politieacademie volwaardig beroeps- en hoger onderwijs bieden;

- de relatie met de korpsen is hecht door een competentiegerichte invulling van het onderwijs en een duaal opleidingsmodel (werkend leren);
- een belangrijk gegeven is dat, in afwijking van het reguliere onderwijs, elke student in het politieonderwijs per definitie een aanstelling heeft bij een korps, als werknemer (ten dele) inzetbaar is en een salaris ontvangt. De conjunctuurgevoeligheid die hiervan het gevolg is, komt in de volgende paragrafen aan de orde.

Enkele kenmerken van besturing en inrichting zijn van belang om uit te lichten:

Beroepsprofielen, opleidingen en leergangen

Het ontwerp PO2002 gaat uit van beroepsprofielen en daaraan gekoppelde opleidingen (initieel) en leergangen (postinitieel).

- Beroepsprofielen zijn verbijzonderd in termen van kernopgaven, die een uitdrukking vormen van clusters van politieke werkzaamheden (bedrijfsprocessen/ resultaatgebieden);
- in het initieel politieonderwijs bestaan de curricula uit een vaste verzameling van kernopgaven, waarbij alleen binnen (bepaalde) kernopgaven keuzemogelijkheden bestaan (differentiatie naar individuele belangstelling, korps specifieke accenten);
- in het postinitieel politieonderwijs bestaan leergangen uit een bepaalde verzameling van verplichte kernopgaven en keuze kernopgaven welke tezamen (kunnen) leiden tot een diploma. Dikwijls wordt volstaan met certificaten en wordt niet een hele leergang afgerond;
- processen van onderhoud en verdere ontwikkeling van het politieonderwijs zijn zo ingericht dat het onderwijs aansluit en aan blijft sluiten op wat de politiepraktijk vergt en wat de Nederlandse rechtsstaat en samenleving met zich mee brengen voor het politieberoep. Veranderingen in internationaal verband spelen daarbij een belangrijke rol.

Drie C's

Het politieonderwijs wordt qua inrichting gekarakteriseerd met drie C's: *contextgebonden, competentiegericht, complementair*. Er zijn weinig andere voorbeelden van beroepsonderwijs die zozeer contextgebonden zijn, als politieonderwijs.¹

Het adequaat functioneren van medewerkers in deze context staat voorop, het gaat om de competenties die hier noodzakelijk zijn. De nauwe samenwerking tussen Politieacademie en korpsen (en andere veiligheidsorganisaties) maakt een duaal opleidingsmodel mogelijk, waarbij het opleidingsinstituut en de beroepspraktijk complementair aan elkaar functioneren. Voor de ontwikkeling van een beroepsidentiteit is dit van groot belang. De rechtstatelijke positie van de politie

1 Deze context betreft niet uitsluitend de politie, maar de veiligheidssector in brede zin. Naast het politieberoep wordt ook opgeleid voor andere, aanpalende beroepen in de veiligheidssector, zoals toezichhouders, bijzondere opsporingsambtenaren, brandweer en GHOR.

en de middelen die de politie in handen heeft, waaronder het geweldsmonopolie, onderstrepen het belang van het duale opleidingsmodel.

De drie C's zijn niet uniek voor het politieonderwijs, ook in andere sectoren wordt in meer of mindere mate gewerkt met deze uitgangspunten. Wel mag ten aanzien van het politieonderwijs worden geconcludeerd dat er weinig andere sectoren te noemen zijn waar deze principes zo snel en zozeer in samenspraak met het afnemend beroepenveld zijn toegepast. Andere voorbeelden betreffen opleidingen voor de gezondheidszorg en (deels) het onderwijs.

Evaluaties

Box 4

De afgelopen jaren zijn er diverse evaluaties uitgevoerd met betrekking tot het politie-onderwijs en de Politieacademie als organisatie:

- het interne kwaliteitsbureau van de Politieacademie maakt gebruik van een divers samengesteld kwaliteitszorginstrumentarium en heeft op basis hiervan stelselmatig gerapporteerd, overwegend in termen van 'tevredeheidsonderzoek';
- het kwaliteitsbureau van de Nederlandse politie heeft, conform de werkwijze bij de korpsen (EFQM/INK), ook over de Politieacademie gerapporteerd;
- de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (IOOV) heeft een ruim aantal rapporten opgesteld over de opleidingen van de Politieacademie en in 2007 een samenvattend rapport ('Staat van het politie-onderwijs');
- de Nederlands Vlaamse Accreditatie organisatie (NVAO) heeft de initiële bachelor en masteropleiding geaccrediteerd, alsmede een deel van de postinitiële masters;
- conform afspraken uit 1999 heeft de Politieacademie met behulp van externe onderzoekers een evaluatie van het samenhangend stelsel uitgevoerd (Partners in Leren, april 2007);
- de Politieonderwijsraad heeft in 2007 diverse evaluaties op een rijtje gezet en naar aanleiding hiervan geadviseerd ('Koersen naar 2011', juli 2007);
- momenteel zijn het onderzoek Summatieve evaluatie en het project Herijking beroepsprofielen in uitvoering; bij beide werken Politieonderwijsraad en Politieacademie nauw samen en zijn korpsen direct betrokken bij de uitvoering ervan;
- er zijn meerjarige gegevens beschikbaar van de instroom, doorstroom en uitstroom voor wat betreft de initiële opleidingen van de Politieacademie.

Toegankelijkheid

Het is duidelijk dat zowel het initieel als postinitieel politieonderwijs niet zomaar toegankelijk zijn. Ten eerste dient men te zijn aangesteld bij een korps en wordt daarvoor een selectietraject doorlopen, ten tweede kunnen werkenden niet zelf bepalen welke opleiding ze willen gaan volgen; dat is een werkgeversbesluit. De hoofdpunten van bespreking in de commissie zijn hieronder vermeld.

Drempels en voorlichting

Opleiden voor een beroep houdt altijd, in meer of mindere mate, een vorm van selectie in. Niet iedereen is zonder meer geschikt voor elk beroep. Niet voor niets worden er vooropleidingseisen gesteld en wegen ook andere criteria mee (psychologische en fysieke kenmerken, gedrag). Dit geldt voor de politie, maar ook voor andere beroepen, zeker in de veiligheidssector.

De Politieonderwijsraad meent dat een duidelijk onderscheid op zijn plaats is tussen de criteria en indicatoren voor toegang tot een opleiding en die voor toegang tot een beroep. Eisen die aan de vakvolwassen politiemedewerker worden gesteld, kunnen niet zonder meer worden toegepast bij de toelating tot de opleiding. Dit lijkt nu het geval te zijn. De opleiding is er niet voor niets en is ervoor bedoeld om aan eisen te kunnen gaan voldoen.

In geval van verticale samenwerking tussen opleidingen (doorlopende leerlijnen) is het anderzijds zaak om zo vroeg mogelijk zicht te bieden op de eisen die aan de beroepsuitoefening worden gesteld. Op onhaalbare leerdoelen zit niemand te wachten.

Een landelijk margemodel?

Om te voorkomen dat er te veel (of te weinig) studenten worden opgeleid zou gebruik gemaakt kunnen worden van een meerjarig landelijk margemodel, dat jaarlijks gevuld wordt met personeelsgegevens van de korpsen, bijv. via het recent opgerichte expertisecentrum. Dit zou niet beperkt moeten blijven tot de behoefte aan nieuwe instroom, maar bij voorkeur moeten gelden voor het gehele politie-specifieke personeel. Waar relevant zou voor bepaalde opleidingen een numerus fixus kunnen worden gehanteerd. Het bestuur van het concern Nederlandse politie ('de werkgever') kan hierin een belangrijk strategisch aangrijpingspunt zien.

Een aanvulling met gegevens uit de bredere veiligheidssector kan het model verder verrijken. Langs deze weg kan een effectieve interface worden gebouwd tussen 'de politieorganisatie in ontwikkeling' en 'het politieonderwijs in ontwikkeling'.

Studenten zonder aanstelling?

Er is gesproken over het perspectief om ook studenten toe te laten tot het politieonderwijs die (nog) geen arbeidsrelatie hebben met korpsen. Het blijkt dat korpsen om financiële redenen niet in staat zijn de aantallen aspiranten in te nemen, die gezien de personeelsopbouw eigenlijk nodig zijn. Dit komt vooral vanwege de afspraak dat er met aspiranten altijd een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan en er dus een salaris moet worden betaald.

Er is onder regie van de Politieacademie een notitie opgesteld: 'Instroom beursstudenten'. Er blijkt brede belangstelling te bestaan voor dit perspectief. De Politieonderwijsraad acht het van belang dat de Politieacademie dit perspectief verder uitwerkt en daarbij goed let op voorwaarden om deel te kunnen nemen aan het praktijkopleidingsdeel. Daarbij spelen kwesties van bevoegdheid tot handelen (als onderdeel van de opleiding), vertrouwelijke informatie (integriteit) en mogelijke aansprakelijkheid (in geval van fouten). Deze kwesties zijn niet uniek voor het politieberoep of de brede veiligheidssector, maar moeten wel goed worden uitgezocht. In de gezondheidszorg of het onderwijs gelden vergelijkbare criteria.

Het risico dat twee typen studenten (met en zonder bezoldiging) tot 'scheve gezichten' zal gaan leiden, wordt door de Politieonderwijsraad onderkend. In andere branches blijkt dit goed te werken, zowel in het MBO (met twee leerwegen: de beroepsopleidende leerweg en de beroepsbegeleidende leerweg, → box 12) en het hoger onderwijs (voltijds en deeltijds onderwijs). Omdat dit echter een forse wijziging inhoudt ten opzichte van de huidige praktijk van het politieonderwijs, is een zorgvuldige, gefaseerde invoering van groot belang. Experimenten dienen daartoe gedegen geëvalueerd te worden. Hoe leerwegen ook worden ingericht, in alle gevallen dienen de competentiegerichte eindtermen te worden behaald en dient het duale, competentiegerichte karakter van de leerweg uitgangspunt te blijven. Zie verder paragraaf 6 van dit advies.

Wie bepaalt toelating tot een opleiding?

Toelating tot een politieopleiding vergt een goede afstemming tussen de student (aspirant), de Politieacademie en de korpsen als (toekomstige) werkgever. De toelating van werkenden die vanwege het korps een opleiding volgen, gebeurt

vanzelfsprekend op aanwijzing van het betreffende korps, rekening houdende met geldende criteria van vooropleiding en/of werkervaring.

De toelating van werkenden die op eigen initiatief een opleiding wensen te volgen, is de primaire verantwoordelijkheid van de Politieacademie. Er is dan geen sprake van een directe relatie tussen een opleiding en een (beoogde) functie. Individuen met een diploma kunnen solliciteren op openstaande vacatures in het eigen korps dan wel elders. Diploma's bieden kansen, maar brengen geen rechten met zich mee.

Met het oog op de toelating van medewerkers van korpsen die zichzelf aanmelden en de afspraken daaromtrent, zou de Politieacademie een commissie kunnen instellen met vertegenwoordigers uit korpsen en andere relevante gremia, die hiervoor de kaders en werkwijze bepaalt en periodiek lessen trekt uit ervaringen. Dit perspectief is aantrekkelijk om te voorkomen dat studenten overgekwalificeerd een opleiding volgen (met een HAVO diploma geplaatst worden in bijv. niveau 3 MBO) wat, zo blijkt, tot zowel motivatieverlies als onderprestatie leidt. Ook kan de Politieacademie zelf het beste bepalen hoe lang een individuele leerweg moet duren.

Als het over specialistische opleidingen gaat, is het goed denkbaar dat medewerkers van de korpsen, met inzet van eigen tijd en middelen, zichzelf aanmelden en dat plaatsing bepaald wordt door de Politieacademie, rekening houdende met van tevoren afgesproken criteria.

Doorlopende leerlijnen

In meerdere (grotere) steden hebben korpsen initiatieven genomen om samen met scholen voor (V)MBO te komen tot 'doorlopende leerlijnen'. Het meest vergevorderd lijken de regio's Haaglanden en Rotterdam-Rijnmond te zijn, maar ook diverse andere regio's zijn hier enthousiast mee aan de slag. De Politieonderwijsraad juicht deze ontwikkeling toe. Het is van belang dat jongeren al in het VMBO een positief, maar ook realistisch beeld ontwikkelen van de veiligheidsberoepen.

Het perspectief dat er in het MBO een integrale opleiding Veiligheidskunde komt met differentiaties en doorstroommogelijkheden richting defensie, de politie, toezicht en handhaving, de particuliere beveiliging of organisaties op het terrein van de fysieke veiligheid is aantrekkelijk. Directe aanknopingspunten kunnen worden gevonden bij de MBO opleidingen Medewerker en Handhaver Toezicht en Veiligheid (resp. niveau 2 en 3). Er dient zich een goede kans aan om over meerdere opleidingen heen te komen tot een gedeelde *body of knowledge* vanuit een Nederlands rechtstatelijk perspectief.

Mits het politieonderwijs hierin een goede inbreng heeft en adequate samenwerking bevordert, kan dit leiden tot een meer diverse instroom in de politieopleidingen die dan bovendien korter kunnen worden (horizontale/verticale doorstroom). Samenwerking met landelijke koepels als MBO Raad en ECABO is hiervoor noodzakelijk. Landelijke kaders, normen en gerichte stimulering kunnen daarbij niet gemist worden. De Politieonderwijsraad verwacht dat het ministerie van BZK hierin een aantrekkelijke uitdaging zal zien. De kwestie van de afbakening van het politieberoep (en het politieonderwijs) ten opzichte van andere beroepen (en beroepsopleidingen) in de veiligheidssector verdient daarbij substantiële aandacht. Ook hier is het eerder vermelde rechtsstatelijke perspectief aan de orde en wat dit vergt in termen van beroepsethiek en de bevoegdheden in het kader van het geweldsmonopolie.

Het bovenstaande model van samenwerking is ook van toepassing op de samenwerking tussen politieonderwijs en de veiligheidsopleidingen in het reguliere hoger onderwijs. Los van het bovenstaande model is het vanzelfsprekend ook van groot belang dat het politieonderwijs op een adequate wijze aansluit op de leerinhouden van het voortgezet onderwijs, incl. het HAVO/VWO.

Altijd breed beginnen of mag het ook smal?

Tegenover de gedachte dat een politieopleiding breed moet zijn en de medewerker breed inzetbaar, kan een perspectief geplaatst worden dat er in eerste instantie smal en specifiek wordt opgeleid. Enkele voorbeelden van taakdifferentiatie in de basispolitiezorg (bijv. de forensisch technisch assistent; persoonsbeveiligers KLPD) geven daar aanleiding toe, maar ook zijn er voorbeelden van diepgravende specialismen waar dit aan de orde kan zijn (bijv. financiële recherchekunde, digitale recherchekunde, milieuspecialist).

Smal en specifiek opleiden kan het beroep toegankelijker maken en mensen zouden dan na verloop van tijd zelf kunnen bepalen of ze zich willen verbreden en/of (verder) verdiepen. Loopbaanmogelijkheden en studiefaciliteiten zullen daarbij de voornaamste sturende factoren zijn voor het individu. De Politieonderwijsraad meent dat dit perspectief met name interessant kan zijn voor oudere zij-instromers bij de politie, al dan niet met een achtergrond bij een aanpalende organisatie.

Wie (relatief) smal aan de slag gaat, zou bij gebleken geschiktheid en affiniteit later alsnog een brede algemeen politiekundige opleiding kunnen gaan doen en zich kunnen kwalificeren voor de brede, volwaardige uitoefening van het politievak. Ook voor de samenwerking met de bijzondere opsporingsdiensten biedt dit perspectief.

Taakdifferentiatie en het bestaan van 'deeltaakfunctionarissen' in het operationele politiewerk vormen een gegeven, dat daarmee niet ten koste mag gaan van het

principe dat politieonderwijs opleidt voor brede politieberoepen. Smal en specifiek opleiden voor het operationele politiewerk zou daarmee altijd direct gerelateerd moeten zijn aan een brede, beroepsgerichte politieopleiding.

Initieel en postinitieel, vragen

Box 5

Het begrippenpaar veronderstelt een volgorde: eerst initieel dan postinitieel.

- Initieel: het voor de eerste keer opleiden tot aanvankelijk beroepsbeoefenaar op meerdere kwalificatieniveaus. Hiermee wordt een brede basis aangeleerd en een brede inzetbaarheid bereikt.
- Postinitieel, twee varianten:
 - na- en bijscholen afhankelijk van taken in het korps (taakaccenten);
 - vervolgopleiding in aansluiting op een eerder gevolgde initiële opleiding, rekening houdend met werkervaring, taken, en loopbaanperspectieven (specialisten, leidinggevenden).

Enkele vragen hierover zijn:

- bevat het postinitieel politieonderwijs competentieprofielen die los van een eerder gevolgde politieopleiding gezien kunnen worden? (vergelijk 'brede inzetbaarheid' versus 'specifieke inzetbaarheid');
- volstaat het om:
 - per opleiding en kernopgave toelatingseisen te formuleren?;
 - en aan de hand daarvan potentiële studieloopbaanpaden te tekenen, waarmee wordt voorkomen dat er doodlopende loopbaanpaden ontstaan?;
- kunnen het sterktebudget en het loopbaanbudget als (beperkt) 'communicerende vaten' worden opgevat (→ paragraaf 5)?

Flexibiliteit

In september 2008 gaf de Politieonderwijsraad de aftrap voor een discussie over 'Nee, tenzij / Ja, mits'. De achtergrond hiervan lag in een onderzoek naar de opleidingsvraag van de korpsen. In eerste instantie is gerapporteerd over de benutting van het zgn. loopbaanbudget (→ box 11). Een jaar later is gerapporteerd over twee aanvullende vragen: het rendement van de postinitiële opleidingen en de inkoop van opleidingen door korpsen buiten het loopbaanbudget om.² Het onderzoek is benut om een entreenotitie over het thema flexibiliteit op te stellen.

Bij de voorbereiding van dit advies is meerdere malen geconstateerd dat het begrip flexibiliteit 'oneindig' is en over zeer uiteenlopende criteria, doelen en verwachtingen gaat. Indien het begrip gekoppeld wordt aan een vraagstuk als toegankelijkheid, krijgt het een andere betekenis, dan indien het gaat over didactiek, maatwerk, loopbaanondersteuning of bekostiging.

Flexibiliteit: integratie, differentiatie en fragmentatie

Box 6

Wat betreft de inrichting van het onderwijs gaat flexibiliteit over een algemeen dilemma dat is op te vatten als de tegenstelling tussen: Integratie (*samenhang*) en differentiatie (*maatwerk*). Het eerste kan ontaarden in starheid, het tweede in fragmentatie (*samenhang ontbreekt, u vraagt wij draaien*).

Om starheid te voorkomen is het vermogen om tijdig en adequaat in te spelen op een veranderende vraag vanuit het beroepenveld van groot belang, zowel inhoudelijk als qua variëteit van vormgeving.

De kwalificatiestructuur is het bouwwerk waaruit blijkt welke diploma's er gehaald kunnen worden (daarom ook wel: diplomastructuur). De mogelijkheid tot het 'sprokkelen' van certificaten tot een volledig diploma is een belangrijk thema onder de noemer flexibiliteit.

Ook met betrekking tot de inrichting van het politieonderwijs aan de hand van de drie C's (→ paragraaf 2) speelt de vraag naar flexibiliteit. Zijn deze richtinggevend of principieel? En hoe beperkend zijn ze? Hoe moet gedacht worden over afstandsonderwijs of over leervragen die alleen over kennis gaan?

In 'De behoefte aan politieopleidingen onder de loep' (2008) is flexibiliteit als volgt gedefinieerd: *"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"* (p. 5).

2 De behoefte aan politieopleidingen onder de loep. Politieonderwijsraad, november 2008. Aanvullend rapport, november 2009.

Enkele hoofdpunten zijn hieronder vermeld.

Openstelling gebouwen, spreiding onderwijsaanbod, afstandsonderwijs

Een interessant gegeven is dat ROC 's en hogescholen hun vestigingen zowel 's avonds als op zaterdag (soms het hele weekend) openstellen, om zoveel mogelijk doelgroepen te kunnen bedienen. Ook in schoolvakantieperioden zijn met name de hoofdvestigingen opengesteld. Op deze manier kunnen werkenden die een BBL- opleiding (→ box 12) volgen (of een deeltijdopleiding in het hoger onderwijs), er goed terecht in eigen tijd. Ook voor werkenden die behoefte hebben aan aanvullende educatie is er een onderwijsaanbod (bijv. taalonderwijs).

De Politieonderwijsraad vindt dat de Politieacademie hier nog eens goed naar zou moeten kijken. Ruimere openingstijden en een onderwijsaanbod op avonden, in weekeinden of vakantieperioden zou ook voor politiemedewerkers en medewerkers van verwante organisaties aantrekkelijk kunnen zijn. De Raad gaat er vanuit dat de Politieacademie in dit verband voortdurend alert is op mogelijkheden om gebouwen van het regulier onderwijs te benutten voor het politieonderwijs.

Daarnaast kan afstandsonderwijs een belangrijke toegevoegde waarde hebben (denk aan de Open Universiteit), mits er prikkels worden ingebouwd om gestelde doelen ook daadwerkelijk te behalen (certificaten en diploma's, → paragraaf 5).

Flexibiliteit en leerwegen

Box 7

Studenten hebben eigen mogelijkheden en beperkingen, deels door eigen achtergronden en talenten, deels omdat ze een baan hebben (roosters bijv.). Kan hiermee meer rekening worden gehouden worden bij de organisatie van leerwegen?

Enkele vragen die hiermee samenhangen:

- kunnen instroommogelijkheden worden verruimd, met het oog op doorstroom vanuit het (VMBO), de wensen van individuele werknemers of met het oog op doelstellingen van diversiteit?
- kunnen procedures met betrekking tot eerder, elders of informeel verworven competenties (EVC) vereenvoudigd worden?
- kan de zekerheid niet beter aan het eind van de leerweg gezocht worden, in plaats van het begin?
- hoe ver staat het met de ontwikkeling en toepassing van standaard doorstroom- arrangementen?
- qua uitvoering gaat het om de mate van tijd- en plaatsafhankelijkheid van het leren, didactiek en leermiddelen / leertechnologie. In hoeverre is het betrokken personeel hierin voldoende bekwaam?
- welke belemmeringen brengt het bekostigingsstelsel met zich mee? (→ paragraaf 5)
- het reguliere MBO hanteert standaard twee soorten leerwegen, beroepsopleidende leerweg en de beroepsbegeleidende leerweg. Welke perspectief biedt dit voor het politieonderwijs? (→ paragraaf 5)

'Vrije ruimte', vouchers?

De Politieonderwijsraad is van mening dat er meer gebruik gemaakt kan worden van de mogelijkheden van ROC 's en het hoger onderwijs. Als er binnen het politieonderwijs sprake zou zijn van een zekere 'vrije ruimte' (bijv. 20% van de totale studielast) kan aanvullend maatwerk geboden worden aan studenten, afhankelijk van wat aanvullend nodig of gewenst is. Te denken is aan samenwerkingsafspraken over modules recht, economie, internationale betrekkingen, moderne vreemde talen, ICT, etc. Kunnen hierover met bepaalde instellingen *package deals* gesloten worden, en studenten hiervoor *vouchers* ter beschikking krijgen? Omgekeerd kunnen instellingen voor regulier onderwijs modules afnemen bij de Politieacademie, waarmee een en ander wellicht zelfs met 'gesloten beurs' georganiseerd kan worden. De vraag wat nodig of gewenst is, vergt overleg tussen de individuele student, het korps (als praktijkopleider) en de Politieacademie. Binnen het verband van de Politieonderwijsraad zou nader bezien kunnen worden welke landelijke kaders en/of spelregels daarbij van belang kunnen zijn.

Beroepsbeelden, vorming beroepsidentiteit

De verscheidenheid aan beroepen is veel groter, dan vroeger. De keuze voor een beroep of een beroepsopleiding is dan ook niet gemakkelijk te maken. Het VMBO probeert leerlingen via sectorale programmering een goede oriëntatie te bieden 'op werk' en in het HAVO/VWO zijn er profielen die eenzelfde doel hebben. Sectorale keuze houdt tevens een selectie in, qua vakken en doorstroommogelijkheden.³ Daarnaast zijn er maatschappelijke stages die in dit opzicht een functie kunnen hebben. In het MBO hebben veel opleidingen een samengesteld karakter, waarbij eerst een brede basis wordt gelegd, waarna differentiatie plaatsvindt.

De ervaring leert dat tal van mensen tijdens hun loopbaan 'van beroep' veranderen. Toch blijft menig een wel in ongeveer hetzelfde werkveld werken, ook al varieert het soort werk. Algemeen wordt ervaren dat het politieberoep een uniek karakter draagt. Voor zover politiemedewerkers hun heil elders zoeken, blijkt dat dit vooral is ingegeven door loopbaanmogelijkheden waarbij juist de politieke werkervaring zwaar meeweegt. Onderzoek laat zien dat voor veel mensen 'hun werk' heel belangrijk is en dat ze bereid zijn om veel tijd en energie te stoppen in het verbeteren van hun eigen werkprestaties. Dit lijkt een natuurlijke behoefte, die echter in bedrijven en organisaties niet altijd voldoende serieus genomen lijkt te worden.⁴

3 VMBO- sectoren zijn: economie, zorg/welzijn, techniek en de groene sector; daarnaast is er het intersectorale programma sport, dienstverlening en veiligheid. In HAVO/VWO gaat het om: natuur en techniek, natuur en gezondheid, maatschappij en economie, en cultuur en maatschappij.

4 Zie: Jansen, Thijs. Gabriel van den Brink en Jos Koole. Beroepstrots, een ongekende kracht. Boom, 2009.

De Politieonderwijsraad herkent deze thematiek en meent dat de politie, samen met andere beroepsgroepen in de veiligheidssector, zich gelukkig mag prijzen met een over het algemeen aantrekkelijk en markant beroepsbeeld. Door de vele aandacht in de media kan er wel een eenzijdig, te dynamisch en geromantiseerd beroepsbeeld zijn. Daarom is samenwerking met het (V)MBO en het HAVO/VWO van belang om vroegtijdige oriëntatie op de veiligheidsberoepen mogelijk te maken. Negatieve beeldvorming, zoals (soms) aan de orde is in bepaalde wijken van grote steden, kan hiermee ook worden beïnvloed (→ paragraaf 3, doorlopende leerlijnen).

Beroepsgericht, maar ook functiegericht opleiden

Politieonderwijs heeft zich waargemaakt als volwaardig beroepsonderwijs en hoger onderwijs. Hierbij is een directe relatie gelegd met het politiewerk. De verscheidenheid aan politieke werkzaamheden en functies is herkenbaar beschreven in beroepsprofielen. De politieopleidingen gaan uit van de competentiegerichte eindtermen die hiermee zijn beschreven.⁵ Dit is een grote verdienste en mag niet verloren gaan. Daarbij zou echter, meer dan nu het geval is, ruimte moeten zijn voor differentiatie:

- de Raad meent dat het erom gaat de belangstelling voor het werken in de veiligheidssector te vergroten en, zodra men er werkt, het voor mensen interessant te houden door goede loopbaanmogelijkheden te bieden;
- de barrière om jarenlang in opleiding te moeten, kan met name voor oudere zij-instromers groot zijn. Als er sprake zou zijn van een meer flexibele, stapsgewijze scholing, zou men vanuit een relatief smalle functie kunnen doorgroeien naar een bredere ('het beroep');
- binnen de brede beroepsopleidingen zouden differentiaties kunnen worden ingebouwd, waarmee na de opleiding er ook specialistische functies in het verschiep kunnen liggen, zonder dat er meteen aanvullend geschoold moet worden; dit geldt in ieder geval voor de opsporing, voor de andere hoofdprocessen zou dat beter uitgezocht moeten worden;
- in het algemeen zou moeten gelden dat wie eenmaal een brede politieke beroepsopleiding heeft genoten, er niet nog een nodig heeft. Dan zou er geen bezwaar behoeven te bestaan om stapsgewijs na te scholen of door te leren, afhankelijk van wat past bij een bepaalde loopbaanstap of loopbaanambitie;
- als medewerkers zelf kunnen bepalen wat ze over hebben voor nascholing of een volledige vervolgopleiding (tijd, energie, geld), regelt 'de markt' zelf wel de vraag naar opleidingen en het aanbod van geschikt personeel. Dat scheelt de korpsen een hoop werk.

5 De Politieonderwijsraad vult het begrip beroep op twee manieren in: (1) in de betekenis van het politievak of de politieprofessie en (2) in de betekenis van een beroepsprofiel, d.w.z. een aggregatie van politieke werkzaamheden en/of functies en de bijbehorende competenties.

Een veel gehoord standpunt is dat er eerst gestandaardiseerd moet worden om te kunnen flexibiliseren. Enkele aspecten in dit verband zijn:

- beroepsprofielen en kernopgaven zijn gestandaardiseerde beschrijvingen (onderwijskundig doel); proces- en functiebeschrijvingen ook (bedrijfskundig doel);
- studiebelasting wordt, conform Europese afspraken, uitgedrukt in 'credits' van elk ongeveer 28 studiebelastingsuren;
- modules met een vaste omvang zijn een middel om uitwisselbaarheid en stapelbaarheid mogelijk te maken.

Certificering, noodzakelijkheid of toegankelijkheid?

Er zijn werkzaamheden bij de politie of specifieke omstandigheden die vragen om een specifiek certificaat. Soms is dit een direct uitvloeisel van wet- en regelgeving; deels zijn er andere redenen te noemen. Het benodigde onderwijs om een certificaat te kunnen behalen is deels door de Politieacademie ingevlochten in de (kernopgaven van de) initiële opleidingen; deels betreft het kernopgaven (in zeer wisselende omvang) binnen het postinitiële politieonderwijs. Certificering kan noodzakelijk zijn (bijv. in het geval van de opsporing), maar naar het gevoel van de Politieonderwijsraad vindt er meer certificering plaats, dan wenselijk is. Om dit terug te dringen is medewerking van de wetgever en het Openbaar Ministerie nodig, maar ook de korpsen en de Politieacademie zelf kunnen kritischer zijn en weerwerk bieden.

Daartegenover staat, volgens de Raad, dat voor het individu het los kunnen volgen van delen van een opleiding veel voordelen biedt. Mits onderwijsenheden onderling in een goede samenhang ten opzichte van elkaar staan, kan er stap voor stap worden toegewerkt naar een volledige kwalificatie.

In 2008 gaf de Politieonderwijsraad de aftrap voor een discussie over 'Nee, tenzij / Ja, mits'. De aanleiding lag in een project waarin Politieonderwijsraad en Politieacademie intensief samenwerkten en dat inmiddels leidde tot het rapport 'De behoefte aan politieopleidingen onder de loep'(november 2008 / november 2009).

'Nee, tenzij' staat voor:

- bekostiging door het rijk vindt alleen plaats bij het volgen van een gehele opleiding / leergang gericht op het behalen van een diploma;
- alleen in bijzondere omstandigheden (functiegerichte applicaties; een specifiek stimuleringsprogramma) is bekostigde, losse afname mogelijk;
- losse afname is altijd mogelijk als korpsen er zelf voor betalen;
- in alle gevallen wordt een kernopgave afgesloten met een proeve van bekwaamheid en bij positief resultaat een certificaat (= inzetbaarheid, = bevoegdheid).

'Ja, mits' staat voor:

- bekostiging door het rijk vindt plaats op het niveau van kernopgaven (deelkwalificaties), gericht op het behalen van een certificaat;
- een bepaalde combinatie van certificaten geeft recht op een diploma, mits behaald binnen een van tevoren vastgestelde periode ('sprokkelen');
- losse afname is gebonden aan een van tevoren bepaalde vooropleiding en/of volgorde; dit veronderstelt dat van elke kernopgave bekend is onder welke condities deze gevolgd kan worden.

'Nee, tenzij' versus 'ja, mits' kan voor verschillende onderdelen van het samenhangend stelsel anders worden toegepast, onderscheiden naar: initieel / postinitieel; domein; kwalificatieniveau.

Leiderschapsopleidingen?

De Politieonderwijsraad constateert dat er over de leiderschapsopleidingen verschillend wordt gedacht. Hoewel sommigen lijken te betwijfelen of er wel zoiets bestaat als 'typisch politieleiderschap', wordt er vanuit politiekringen gewezen op specifieke situaties waarin leiderschap niet zonder politieke werkervaring kan. Voor de hand liggende, operationele voorbeelden zijn het leidinggeven aan een ME- team, een grootschalig opsporingsteam of bij rampen en crises. Ook wijst de Politieonderwijsraad op 'Visie op Politieleiderschap', het beleidsdocument waarover in 2009 standpunten zijn ingenomen in het verband van de RHC en het KBB. Er wordt gestreefd naar een concernbrede beleidslijn, die tot een proces- en netwerkgerichte invulling van 'verbindend leiderschap' zal leiden. Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn meer diversiteit, meer mobiliteit en meer zichtbaar-

heid van leiders bij Politie Nederland. Vanuit de RHC is nadrukkelijk gewezen op de betekenis van het 'geweldsmonopolie' en het 'politievakmanschap'.

De Politieonderwijsraad stelt het thema politieleiderschap nadrukkelijk aan de orde in het project Herijking beroepsprofielen en zal daarbij ingaan op de vraag in hoeverre het gaat om generieke kennis en vaardigheden en in hoeverre deze als politie specifiek zijn te beschouwen.

Politieacademie als faciliterende leeromgeving, vragen

Box 10

Onderwijsorganisaties van tegenwoordig hebben aanmerkelijk meer mogelijkheden en keuzevraagstukken bij de inrichting van hun onderwijs, dan in het verleden. Vooral de toepassing van ICT biedt vele mogelijkheden. Tegelijkertijd is er het besef dat onderwijs per definitie een sociaal cultureel proces veronderstelt.

Zoals vroeger gezegd kon worden dat onderwijs meer is dan het aanschaffen van een encyclopedie, geldt tegenwoordig dat er meer is dan het Internet. Niettemin mag van de Politieacademie verwacht worden dat er uiteenlopende leerfaciliteiten geboden worden, waarmee gevarieerd kan worden, afhankelijk van de aard van de studenten, de leervraag en de beschikbare tijd en middelen. Er zijn verschillende stakeholders met betrekking tot het politieonderwijs die mogelijk van elkaar verschillen in hun idealen op dit punt en ook verschillende doelen nastreven, dan wel belemmeringen opwerpen.

Welke ideaalbeelden tonen zich bij de (gezamenlijke) korpsen (werkgeversvisie)? Hoe kijken vakorganisaties hier tegenaan? Welke praktijken tonen zich in de instellingen van regulier onderwijs en hoe ver is de Politieacademie? Hoe belemmerend zijn de drie C's (→ paragraaf 2)? Hoe kijken andere branches in de veiligheidssector hier tegenaan?

Algemeen wordt aangenomen dat een gevarieerde didactiek beter werkt, dan een eenzijdige. Ook zou dit goed zijn, gegeven verschillen in leerstijlen van studenten.

Een belangrijke vraag betreft die naar het benodigde sociaal contact tussen studenten / docenten / begeleiders ('vorming', ontwikkeling van beroepsidentiteit). Een risico van 'afstandsonderwijs' is dat mensen zich wel inschrijven, maar niet het bedoelde certificaat of diploma behalen en dus geen kwalificatie verwerven.

Doelmatige leerwegen en kwaliteit

De kwaliteit en de professionele en maatschappelijke betekenis van politiediploma's (en daarbinnen: certificaten) mag niet worden aangetast. De gedefinieerde competentiegerichte eindtermen moeten te allen tijde worden behaald en dat moet op een dekkende, objectieve manier worden vastgesteld. Meer variatie van

leerwegen kan belangrijk bijdragen aan de toegankelijkheid van het politieonderwijs, maar ook aan de doelmatigheid ervan. Doelmatigheid moet daarbij zowel onderwijskundig begrepen worden, als bedrijfsmatig.

Bekostigd politieonderwijs

De wijze waarop het politieonderwijs wordt bekostigd, enerzijds door de rijksoverheid en anderzijds door de korpsen (eigen scholingsgelden, al dan niet via tijdelijke, bijzondere bijdragen), heeft effect op diverse aspecten van het politieonderwijs. Vergelijking met de bekostigingsstelsels van het MBO en het hoger onderwijs laat diverse verschillen zien, en mogelijk ook leerpunten voor het politieonderwijs.

De rijksoverheid stelt jaarlijks via het ministerie van BZK middelen beschikbaar aan de Politieacademie. De rijksbijdrage bestaat overwegend uit twee componenten: het sterktebudget en het loopbaanbudget (→ box 11).

Sterktebudget

Box 11

Dit is een taakstellend budget dat meerjarig (bijv. voor vier jaar) wordt vastgesteld met als voornaamste criterium het aantal in te nemen aspiranten. Dit was tot voor kort 2300; momenteel geldt een getal van 1600, maar korpsen komen voor 2010 vooralsnog niet aan dit getal. Korpsen dragen immers de salarislasten van aspiranten en er is veel financiële tegenwind. Diverse korpsen hebben de aanname van aspiranten beperkt of zelfs geheel op 0 gezet. De discrepantie is momenteel groot. Let wel, het zijn dus de korpsen waarvoor de sterktedoelstelling geldt, de Politieacademie wordt vooraf gefaciliteerd. Terugvordering van middelen bij de Academie is niet opportuun, omdat dit alleen maar leidt tot frictiekosten.

Korpsen nemen dus de aspiranten aan en sturen hen voor hun opleiding naar de Politieacademie. De Academie is hiervoor gefaciliteerd. Het budget wordt gebaseerd op een aantal parameters, zoals de studieduur van de betreffende opleidingen en de verwachte verdeling over de kwalificatieniveaus. Ook zij-instromers die niet een initiële opleiding volgen, kunnen ten laste van dit budget komen (gebeurt maar mondjesmaat).

Om een zo goed mogelijke benutting van het sterktebudget te bewerkstelligen worden ook andere categorieën studenten, onder voorwaarden, ten laste gebracht van dit budget. Wie doorstroomt vanuit een administratief technische functie telt zonder meer mee. Vrijwilligers kunnen, mits daarvoor ruimte is, ook vanuit het sterktebudget worden opgeleid. Voor 2010 is afgesproken dat 'executieve doorstromers' (eenmalig) ten laste van sterktebudget kunnen komen. Het gaat hier om medewerkers die eerder een initieel politiediploma haalden en waarbij het korps vindt dat er een hoger initieel diploma gehaald mag gaan worden. Het sterktebudget is opgebouwd uit een aantal componenten. Naast de eigenlijke opleidingskosten (78%) zijn er deelbudgetten onderscheiden voor werving (bijna 4%), selectie en EVC (ruim 10%) en examenkosten (bijna 8%).

Vervolg op pag. 32 →

Loopbaanbudget

Korpsen melden personeelsleden aan voor een (onderdeel van een) postnitiële leergang. Elk korps heeft via een verdeelsleutel een bepaald trekkingsrecht (percentage van het budget). Via een procedure van planning en overleg wordt bepaald welk korps welke opleiding / kernopgave krijgt toegewezen.

Er zijn meerdere startdata per jaar. In principe geldt dat ook de opleiding van 'executieve doorstromers' vanuit het loopbaanbudget betaald wordt, maar voor 2010 is een uitzondering gemaakt. De kosten van opleidingsplaatsen binnen het postnitiële politieonderwijs variëren sterk en zijn gebaseerd op door de Politieacademie berekende en met BZK afgestemde kostprijzen. Naast de korpsen, kunnen ook de Politieacademie, de Rijksrecherche en de KMar trekkingsrecht doen gelden op het loopbaanbudget.

De verhouding sterktebudget : loopbaanbudget is ongeveer 2 : 1. Samen gaat het om bedrag van rond de 130 miljoen.

Bekostiging en flexibiliteit

Al vanaf 2003 is er discussie over de relatie tussen bekostiging en flexibiliteit. Het algemene adagium is dat mensen opgeleid dienen te worden voor een gehele kwalificatie en niet voor een deel daarvan. Om dit te benadrukken werd het bekostigingsbeleid hierop gebaseerd. Voor zover het Rijk opleidingen bekostigt, zou het moeten gaan om volledige kwalificerende opleidingen gericht op een diploma dat erkend is en qua niveau gelijkwaardig aan diploma's van het reguliere onderwijs (MBO, hoger onderwijs). Korpsen zouden met hun eigen scholingsmiddelen onder de noemer 'contractonderwijs' losse onderdelen van dit samenhangend stelsel kunnen inkopen.

Al snel bleek deze beleidslijn maar ten dele te werken. Om uiteenlopende redenen bleek een (toenemend) deel van de kernopgaven in het postnitiële onderwijs wel degelijk bekostigd en los afneembaar ('Nee, tenzij'). Dit riep uiteindelijk de vraag op waarom het principe dan niet omgedraaid kon worden ('Ja, mits'). Onder de 'mits' zou dan om inhoudelijke redenen moeten blijken welke voorwaarden relevant zijn (→ box 9 en paragraaf 6).

Conjuncturele kwetsbaarheid

Het politieonderwijs blijkt kwetsbaar voor conjuncturele veranderingen. Dit was in 2003 het geval en is ook nu weer het geval. De Politieonderwijsraad is van mening dat het reguliere MBO hierin veel weerbaarder is, omdat daar twee duale, competentiegerichte leerwegen zijn. Naast een leerweg voor werkenden

(met baan) kan er ook gestudeerd worden zonder baan. Het blijkt dat beide typen leerweg elkaar aanvullen en werken als communicerende vaten.

De Politieonderwijsraad meent dat dit een goed perspectief kan inhouden voor het politieonderwijs. Voor wie bij de politie wil werken, biedt dit nieuwe kansen. Voor de korpsen brengt dit voordelen met zich mee omdat er zo 'op voorraad' geschoold wordt en bepaalde loonkosten (nog) niet gemaakt behoeven te worden.

Bekostigingsmodellen MBO en Hoger Onderwijs

De Politieonderwijsraad realiseert zich dat een bekostigingsmodel ook als sturingsinstrument fungeert. Elk model biedt daartoe mogelijkheden, maar kent ook eigen beperkingen. De Raad heeft kennis genomen van de modellen van bekostiging die gehanteerd worden door OCW. Een directe toepassing binnen het politieonderwijs is niet aan de orde, maar er tonen zich wel enkele interessante aspecten waar nog eens nader naar gekeken kan worden. In de bekostiging van OCW wordt gewerkt met tellingen van aantallen deelnemers (op bepaalde teldata) en aantallen gediplomeerden (kwalificatiebeleid). Het gebruik van het onderwijsnummer (het burger service nummer) en het basisregister onderwijs (BRON) biedt veel beleidsinformatie.

Beloon het behalen van een (deel)kwalificatie

Het halen van gestelde leerdoelen (een diploma of certificaat) zou volgens de Politieonderwijsraad van prikkels kunnen worden voorzien, zowel voor de Politieacademie als voor de student. Nu is er geen enkele relatie tussen diplomering en bekostiging. Zo zou een beperkt deel van de bekostiging van de Politieacademie gekoppeld kunnen worden aan aantallen behaalde diploma's (eventueel certificaten).

Studenten zouden bij kwalificering een bonus kunnen krijgen waarmee eventuele eigen bijdragen in termen van tijd, energie, leermiddelen, lesgeld (deels) vergoed zouden kunnen worden door de werkgever. De werkgever, maar ook de maatschappij in algemene zin, heeft er immers direct belang bij dat medewerkers hun 'vakmanschap' verder ontwikkelen. Een eigen bijdrage van de student (tijd, geld) is volgens de Raad echter ook op zijn plaats. Afgezien van een financiële prikkel bij diplomering, mag immers ook verwacht worden dat aanvullende kwalificering een positief effect zal hebben op de loopbaankansen van medewerkers.

Een specifiek belang voor zowel werkgevers als werknemers kan gezien worden in de relatie tussen 'generatiemanagement' en 'prikkels tot leren'. De motivatie om

langer door te werken kan met onderwijs worden bevorderd. Ook biedt onderwijs de mogelijkheid om verschillende generaties dicht bij elkaar te brengen (samen leren, samenwerken). In de didactiek van het onderwijs moet wel rekening gehouden worden met verwachtingen van deelnemers en leervoorkeuren.

Bekostigd MBO, twee leerwegen

Box 12

Alleen studenten die de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) volgen in het MBO, hebben een arbeidscontract. Deze leerweg is vergelijkbaar met het model van het politieonderwijs. In het MBO wordt gesproken van 'werkzwaar' opleiden. Studenten zonder een baan kunnen een zelfde diploma halen, via de Beroepsopleidende Leerweg (BOL), die ook wel als 'schoolzwaar' wordt aangeduid. De nominale studieduur en studiebelasting van beide leerwegen is gelijk.

De bekostiging in het MBO kent twee componenten:

- het aantal ingeschrevenen op bepaalde teldata;
- het aantal verstrekte diploma's in een bepaald jaar.

Qua inschrijving ontvangt de instelling voor een BBL-student minder dan voor een BOL-student (verhouding 35 : 100). De diplomavergoeding is echter gelijk. Bovendien halen relatief meer BBL-studenten een diploma dan BOL-studenten. Al met al ontvangen onderwijsinstellingen gemiddeld 50% minder bekostiging voor een BBL-student in vergelijking met de BOL-student.

Onderwijsinstellingen ontvangen op basis van deze twee gegevens een lumpsumvergoeding, waarin tevens een huisvestingscomponent is inbegrepen (ongeveer 7% van het totaal). Ongeveer 3,5% van het totale budget is bestemd voor Voorbereidende en Ondersteunende Activiteiten (VOA). Bijzondere vergoedingen zijn zeer beperkt en bedragen maximaal enkele procenten per jaar.

Het bedrag dat de instelling voor een student ontvangt hangt af van:

- de aard van de leerweg (BOL versus BBL);
- de aard van de opleiding; er zijn verschillende prijsfactoren die meewegen bij het aantal ingeschrevenen en er zijn drie diplomafactoren (afhankelijk van het kwalificatieniveau).

Dus: bekostiging op basis van het aantal inschrijvingen en verstrekte diploma's.

In vergelijking met het politieonderwijs is het MBO aanmerkelijk minder conjunctuurgevoelig. Als het aantal baanopeningen beperkt is, groeien de BOL opleidingen. In tijden van economische voorspoed groeien de BBL opleidingen. Beide leerwegen leiden op voor dezelfde kwalificaties.

De overheid stimuleert het volgen van de BBL door werkgevers fiscale regelingen te bieden, waarmee er per jaar enkele duizenden euro's kunnen worden 'verdiend'.

Laat het aan de medewerkers zelf over ...

De Politieonderwijsraad is van mening dat medewerkers zichzelf rechtstreeks zouden moeten kunnen inschrijven in het politieonderwijs, ook als er geen direct korpsbelang mee gemoeid is. Daarmee kunnen medewerkers zelf invloed uitoefenen op hun loopbaan en invulling geven aan de eigen ambities. In dat geval is een eigen investering (geld, tijd) op zijn plaats. De werkgever kan dit stimuleren door middel van de studiefaciliteitenregeling. Hiermee kan ook bevorderd worden dat men ook daadwerkelijk het bedoelde certificaat of diploma behaalt. Een belangrijk aandachtspunt bij deze zelfgekozen opleidingen is dat er wel adequate afspraken gemaakt worden over noodzakelijke praktijkcomponenten in de opleiding.

Eén budget voor politieonderwijs?

De Politieacademie ontvangt overheidsmiddelen via BZK. Naast diverse bijzondere bijdragen gaat het in de hoofdzaak om het sterktebudget en het loopbaanbudget (→ box 11). Het strikte onderscheid tussen beide budgetten wordt door de Politieonderwijsraad als te star en niet functioneel ervaren. De Raad vindt het een aantrekkelijk perspectief om te denken aan één opleidingsbudget waarover integrale afspraken gemaakt worden. Zo zou er een algemene prioriteitsvolgorde afgesproken kunnen worden, waarbij het opleiden van studenten in de algemeen politiekundige opleidingen voorop staat tot aan een bepaald af te spreken maximum. Daarbij zou het kunnen gaan om zowel studenten met als zonder een aanstelling bij een korps. Daarna volgen andere doelgroepen, zoals vrijwilligers, executieve doorstromers en deelnemers aan postinitiële opleidingen. Een minder verreikende variant van dit perspectief dat de Raad minimaal voor ogen staat, is dat beide budgetten zodanig met elkaar gekoppeld zijn, dat onderuitputting van het ene budget ten goede komt aan het andere (communicerende vaten).

Binnenkort vallen hoger beroepsonderwijs en universitair onderwijs onder hetzelfde bekostigingsstelsel, dat beschreven staat in de Wijziging Uitvoeringsbesluit WHW welke naar verwachting per 1 januari 2010 van kracht wordt (ingaaend per 1 januari 2011).

Vanaf 2011 zal de rijksbijdrage voor het hoger onderwijs (hogescholen en universiteiten) gebaseerd zijn op:

- het aantal bekostigde inschrijvingen bij geaccrediteerde bachelor- en masteropleidingen, binnen de nominale studieduur;⁸
- het aantal bekostigde bachelor- en mastergraden dat is verleend, en
- een instellings specifieke onderwijsopslag.

Ook hier geldt, net als in de sector MBO, het principe dat sprake is van een landelijk vastgesteld macro-budget en dat instellingen op basis van studentaantallen en diploma's hiervan een aandeel ontvangen. Het macrobudget beweegt mee met het totaal aan studentaantallen in Nederland en wordt bovendien bijgesteld vanwege loon- en prijscompensatie. OCW kiest voor een eenvoudig model dat niet te veel prikkels bevat.

Dus ook hier: bekostiging op basis van het aantal inschrijvingen en verstrekte diploma's.

Verdere kenmerken, puntsgewijs:

- Het algemene uitgangspunt is dat de rijksoverheid het volgen van één bachelor en één master bekostigt.⁹
- Bij de berekening van de rijksbijdrage geldt een wegingsfactor, waarmee een onderscheid gemaakt wordt tussen laag, hoog en top bekostigde opleidingen. De verhouding tussen deze bekostigings-niveaus kan verschillen voor WO en HBO opleidingen.
- Studenten dienen zelf collegegeld te betalen, maar komen wel in aanmerking voor studiefinanciering.
- Alle bekostigde opleidingen in het hoger onderwijs worden aangeduid als initieel. Niet-bekostigde opleidingen gelden als postinitieel.¹⁰
- Per bekostigde inschrijving (per peildatum/studiejaar) en bekostigde graad bij een opleiding is een zelfde bedrag beschikbaar.

8 De nominale studieduur varieert. Er zijn masteropleidingen met 90 studiepunten, maar ook opleidingen met wel 240 punten. Per voltijds studiejaar geldt een totaal van 60 studiepunten.

9 In verband met de bijzondere verantwoordelijkheid van de overheid voor de sectoren onderwijs en gezondheidszorg geldt er een uitzondering op deze regel. De facto geldt dat dus ook voor de sector politie.

10 Dit geldt bijvoorbeeld voor nagenoeg alle HBO masters (enkele uitzonderingen daargelaten), in tegenstelling tot WO-masters die wel zijn bekostigd.

Samenhang

Tijdens de voorbereiding is gesproken over de vraag of het politieonderwijs toegankelijker gemaakt kan worden en voor wie dat belangrijk is. Ook is gesproken over flexibiliteit: kan er meer gevarieerd worden in leerwegen en didactiek? Kan het onderwijskundig gesproken, doelmatiger? Ook is gesproken over bekostiging: hoe beperkend is deze en kan het anders, kan het beter?

In de vierde themabespreking zijn de touwtjes aan elkaar geknoopt. Aan de hand hiervan is gereflecteerd op het huidige stelsel van politieonderwijs en is gekeken naar mogelijk interessante (stelsel)kenmerken van het reguliere onderwijs. In deze vergelijking is gekeken naar hoe het nu is, hoe het kan zijn en welke voor- en nadelen daaraan kleven.

Tijdens de voorbereiding van dit advies is doelbewust niet gekeken naar de kwalificatiestructuur van het politieonderwijs (de diploma's, certificaten, de kwalificatieniveaus).¹¹ Welke veranderingen er ook worden overwogen, de kwaliteit van het onderwijs en de waarde van diploma's moet overeind blijven. Een diploma vormt het duidelijkste bewijs dat iemand iets kan/weet en garandeert toegang tot de arbeidsmarkt en tot vervolgopleidingen. Ook in het kader van een leven lang leren zijn diploma's onontbeerlijk. Aansluiting van het politieonderwijs op het reguliere onderwijs blijft daarmee onverminderd belangrijk; daar komt bij de aansluiting op het Europees kwalificatiekader beroepsonderwijs en een leven lang leren (EQF).

Samenhang

Box 14

Samenhang is net als flexibiliteit een begrip dat 'oneindig' is en pas betekenis krijgt als het wordt toegepast op een specifiek onderwerp. Gekeken naar het politieonderwijs gaat samenhang over inhoud, vormgeving en resultaten van het onderwijs, maar ook over organisatie, besturing en bekostiging.

Het huidige politieonderwijs wordt bijv. aangeduid als het 'samenhangend stelsel van politieonderwijs'. Dit is een stelsel van rijksbekostigde initiële opleidingen, postinitiële leergangen en functiegerichte applicaties. Wat betekent een eventuele perspectiefwisseling voor deze samenhang? Eenzelfde vraag kan gesteld worden voor de samenhang van politieonderwijs met het reguliere beroepsonderwijs en met andere veiligheidsopleidingen.

Wel heeft de Politieonderwijsraad zich gebogen over:

- de wijze waarop de verantwoordelijkheid van de rijksoverheid voor het politieonderwijs is ingevuld en hoe dat in andere sectoren gebeurt;
- het wettelijk kader politieonderwijs en bijbehorende 'lagere regelgeving' (incl. bekostiging);
- gemaakte keuzen qua inrichting van het onderwijs en hoe een diploma gehaald kan worden (soorten leerwegen; in één keer of via deelkwalificaties);
- mogelijkheden om de banden tussen het politieonderwijs en het reguliere onderwijs te versterken;
- mogelijkheden om de banden tussen het politieonderwijs en andere veiligheidsopleidingen te versterken.

Bij de bespreking van het thema 'samenhang' is gebruik gemaakt van een 'mengpaneel'.¹² Aan de hand van een lijst met mogelijke perspectieven op het politieonderwijs zijn afwegingen gemaakt, steeds in het besef dat keuzes in samenhang gemaakt moeten worden. Als het ene aspect verandert, heeft dat gevolgen voor de andere aspecten. Omgekeerd is het zo, dat als er behoefte bestaat om een bepaald aspect te veranderen, andere veranderingen daarvoor voorwaardelijk kunnen zijn. Waar het, al met al, om gaat is dat er een goed klinkende, evenwichtige mix ontstaat.

Hieronder volgt de samengevatte opbrengst van de bespreking. Waar een onderwerp eerder aan de orde kwam, is daarnaar terugverwezen.

Twee leerwegen?

De Politieonderwijsraad is van mening dat er meer gevarieerd kan worden in leerwegen binnen de Politieacademie (→ box 6 en box 7). Daarbij moet niet alleen gekeken worden naar de postinitiële opleidingen, maar ook naar de algemeen politiekundige opleidingen.

De Raad is enthousiast over het perspectief om te komen tot een onderscheid in twee typen leerwegen binnen de algemeen politiekundige opleidingen, welke beide duaal en competentiegericht zijn ingericht. Het meest aansprekende voorbeeld zijn de leerwegen in het MBO: de beroepsopleidende leerweg, naast de beroepsbegeleidende leerweg.

Naar analogie van dit onderscheid zou binnen het politieonderwijs gedacht kunnen worden aan een 'schoolzware' leerweg, waarbij studenten (nog) geen aanstelling hebben bij een korps, maar studeren op basis van een beurs en

¹² Zie bijlage 3. Hier is ook de respons aangegeven van de leden van de commissie en van de deelnemers aan de consultatiebijeenkomst van 22 januari 2010.

daarnaast een 'werkzware' leerweg, waarbij studenten wel een aanstelling hebben bij een korps en dus een salaris ontvangen.¹³ Studenten die in een schoolzware leerweg beginnen, zouden daarbij ook gedurende de opleiding moeten kunnen overstappen naar een werkzware leerweg, bijv. na twee jaar.

De schoolzware leerweg lijkt geschikt voor relatief jonge studenten die rechtstreeks instromen in het politieonderwijs vanuit het voortgezet onderwijs of het MBO. Zij zijn vertrouwd met het studeren op basis van een regeling tegemoetkoming studiekosten of een beurs. De werkzware leerweg lijkt van toepassing te kunnen zijn op studenten die ouder en rijpeter zijn en beschikken over werk- en meer levenservaring. Korpsen moeten, om deze categorie belangstellenden binnen te kunnen halen, voorzien in een aanstelling en bereid zijn een salaris te betalen. In het reguliere onderwijs werkt een dergelijk te maken onderscheid door in de bekostigingssystematiek.

In het hoger onderwijs is een dergelijk onderscheid in leerwegen tot op zekere hoogte te vergelijken met voltijd en deeltijd opleidingen. Invoering van twee typen leerwegen houdt in dat er meer samenhang ontstaat met het reguliere MBO en dat er nieuwe kansen komen om gericht te werken aan een gevarieerde instroom en aan doorlopende leerlijnen (→ paragraaf 3).

Meer verantwoordelijkheid van de werknemer voor de eigen loopbaan

De opvatting uit de werkgeversvisie dat medewerkers meer ruimte moeten krijgen om zelf te bepalen of ze en wat ze willen studeren, wordt door de Politieonderwijsraad onderschreven. Daarmee worden ze ook meer "eigenaar" van hun eigen loopbaan, en de nodige ontwikkeling en borging van het eigen vakmanschap (→ paragraaf 5).

Op het eerste gezicht lijkt het loslaten van een geplande sturing op loopbanen van medewerkers ten koste te kunnen gaan van samenhang. De Raad meent echter dat dit niet het geval hoeft te zijn, mits korpsen dit op adequate wijze verankeren in het loopbaanbeleid en, samen met de Politieacademie, hierover een adequate voorlichting organiseren en erin slagen voldoende kwalificatieprikkel in te bouwen (studiefaciliteitenregeling). Al met al mag verwacht worden dat een grotere betrokkenheid van medewerkers bij de eigen loopbaan gepaard zal gaan met meer motivatie om hierin ook te investeren (tijd, geld). De rijksbekostiging zou dan zo moeten werken dat de financiële kosten van studeren voor de werknemer beperkt blijven en 'terugverdiend' worden via kwalificatie en een beter loopbaanperspectief.

13 Een alternatief onderscheid zou daarmee ook kunnen zijn 'aanstelling met, dan wel zonder bezoldiging', waarmee mogelijk eventuele juridische en inzetbaarheidsvraagstukken zouden kunnen worden ondervangen.

Voor de Politieacademie brengt dit met zich mee dat individuele werknemers zichzelf moeten kunnen inschrijven, mits voldaan wordt aan bepaalde toelatingseisen (wettelijk vastgelegde, dan wel door de Politieacademie vast te stellen).

Studenten in specialistische opleidingen moeten volgens de Politieonderwijsraad zelf kunnen bepalen in welk tempo een opleiding wordt gevolgd en ook of men de gehele opleiding volgt, dan wel een onderdeel (open universiteitsmodel genoemd in de werkgeversvisie).

Algemeen vs. specialistisch politiekundig onderwijs

Momenteel is er een scherp onderscheid tussen de algemeen politiekundige opleidingen en de specialistische opleidingen, waarbij tevens een volgorde wordt gehanteerd en gesproken wordt van 'initieel' en 'postinitieel' politieonderwijs. De Politieonderwijsraad meent dat er meer verbinding zou moeten komen en dat de gehanteerde volgorde in bepaalde opzichten gerelativeerd kan worden:

- binnen de algemeen politiekundige opleidingen zou meer ruimte gemaakt kunnen worden voor profilering en (aanvankelijke) specialisatie, waarmee gediplomeerden ook aan de slag kunnen in een specialistische functie
- er zou in specifieke gevallen begonnen moeten kunnen worden met een specialistische opleiding, waarna in een later stadium desgewenst alsnog een algemeen politiekundige opleiding gevolgd gaat worden (→ paragraaf 3).

Politieacademie: onderwijs- en kenniscentrum

De Politieonderwijsraad is van mening dat goed politieonderwijs niet kan zonder een adequate kennisvoorziening en een systematisch onderhouden *body of knowledge*. Dit is van belang voor de actualisatie van opleidingen, de bijscholing van docenten en de bijscholing van werkenden in de korpsen. De Politieacademie zou zich vooral moeten richten op politie-specifieke kennis en voor het overige moeten aansluiten op de kennisfunctie van andere opleidingsinstituten.

Qua dienstverlening zou er meer dan tot nu toe geïnvesteerd kunnen worden in bijscholingstrajecten met een stevige component van *e-learning* waarmee kennisgerichte opleidingsvragen met relatief weinig contacturen kunnen worden beantwoord. De formulering van kwalificatievereisten en de beoordeling daarvan zouden hierop moeten worden aangepast.

'Nee, tenzij / Ja, mits'

De rijksoverheid bekostigt het politieonderwijs, via BZK. Momenteel vindt dat plaats door middel van het sterktebudget en het loopbaanbudget (→ box 11). De aanwending van beide budgetten is aan bepaalde regels gebonden en gaat gepaard met een complex afstemmingsvraagstuk.

Een heroverweging van deze systematiek is aan de orde zodra er gewerkt zou gaan worden met meerdere leerwegen ("schoolzwaar/werkzwaar", zie boven). Daarnaast is de Politieonderwijsraad van mening dat losse afname van (apart bestosigde) kernopgaven verruimd zou moeten worden (→ paragraaf 4). De keuze voor een benadering van 'Nee, tenzij' dan wel 'Ja, mits' (→ box 9) moet echter evenwichtig gemaakt worden. Omdat dit samenhangt met mogelijk bredere afwegingen over het stelsel van bekostiging, volstaat de Politieonderwijsraad met enkele aanbevelingen voor de korte termijn:

- de losse afname van kernopgaven ten laste van het loopbaanbudget mogelijk maken voor wat betreft de specialistische opleidingen ('Ja, mits');
- losse afname van kernopgaven bij de opleidingen voor leidinggevenden (OLL, TLL, SLL) alleen in specifieke gevallen (bijv. in geval van zijinstroom) of specifieke aanwijzingen (bijv. in geval van conflict- en crisisbeheersing) mogelijk maken, vanwege vormingsdoelen ('Nee, tenzij');
- losse afname niet mogelijk te maken voor wat betreft de algemeen politiekundige opleidingen ('Nee'), tenzij sprake zou zijn van een specifieke en onderbouwde taakdifferentiatie ('Nee, tenzij'), → paragraaf 3 (*'altijd breed beginnen of mag het ook smal?'*).

Agenda

Na bespreking van een voorlopige adviestekst en een verdere inventarisatie van meningen via een consultatiebijeenkomst op 22 januari, is een agenda opgesteld. Deels betreft dit activiteiten die al worden voorbereid of in gang gezet zijn. In de agenda staan drie kernwaarden centraal: *kwaliteit, variëteit en doelmatigheid*. Deze komen ook tot uitdrukking in de titel van het advies.

De agenda bevat thema's van borging (wat behouden moet worden) en thema's van verandering. Bij de veranderthema's is een onderscheid gemaakt tussen:

- voorstellen waaromtrent een grote mate van consensus zichtbaar is en die op de korte termijn in praktijk gebracht kunnen worden en tot gewenste resultaten kunnen leiden;
- thema's die als 'interessant en mogelijk kansrijk' beschouwd kunnen worden, maar pas op langere termijn een effect kunnen hebben op de praktijk en nog beter onderzocht dienen te worden qua (beoogde) werking en draagvlak.

De agenda bevat een verwijzing naar actoren: van wie mag op de korte of langere termijn een bijdrage verwacht worden?

De onderscheiden veranderpunten hebben geen betrekking op het lopende proces van de herijking van de beroepsprofielen en het periodieke onderhoud van de kwalificatiestructuur. De 'competentiegerichte eindtermen' van het politieonderwijs waren geen onderwerp van bespreking in project perspectiefwisseling; mettertijd zullen beide trajecten evenwel op elkaar betrokken gaan worden.¹⁴ Waar het project herijking betrekking heeft op 'het wat' van het politieonderwijs, heeft het project perspectiefwisseling betrekking op 'het hoe'.

De onderstaande agenda sluit aan op '*Koersen naar 2011*', het advies dat de Politieonderwijsraad in 2007 uitbracht met betrekking tot de verdere ontwikkeling van het politieonderwijs.¹⁵

14 Enkele onderwerpen die bij deze verbinding aan de orde komen, zijn: het werk van assistenten, de mogelijkheden van aanvankelijke specialisatie in het kader van algemeen politiekundige opleidingen (differentiaties), de betekenis van politieke vorming, 'het gezag van de politie' en de mogelijke risico's van fragmentatie ten gevolge van vergaande flexibilisering.

15 In februari 2008 gecompleteerd met het advies 'Politie en multiculturaliteit'.

Borgen: wat te behouden?

Thema	Actie	Wie?
Borging van kwaliteit	<p>Borg breed kwalificerend politieonderwijs, gebaseerd op periodiek herijkte beroeps- en kwalificatieprofielen, met mogelijkheid voor tussentijdse bijstelling op kernopgaveniveau.</p> <p>Adequate toetsing van landelijke normen, c.q. competentiegerichte eindtermen.</p> <p>Bevestig het onderwijsconcept (3 C's: contextgebonden, complementair, competentiegericht); relateer dit aan een 'leven lang leren' en het 'informeel leren op de werkplek'.</p> <p>Voer stelselmatig kwaliteitsonderzoek uit, formatief en summatief, met aandacht voor onderscheiden categorieën studenten.</p> <p>Borg de waarde van politiediploma's voor de korpsen, de bredere veiligheidssector en de arbeidsmarkt in het algemeen (diplomagemelijkwaardigheid).</p>	<p>PA, korpsen, POR</p>
	<p>Gebruik EQF- niveauaanduidingen in het Nederlandse politieonderwijs en bevorder de aansluiting van politieonderwijs op het EQF binnen de EU in brede zin.</p>	<p>PA, POR, CEPOL</p>
Borging van samenhang en samenwerking	<p>Blijf de rijksoverheid (BZK, Justitie, mogelijk ook OCW) in samenhang adviseren over wettelijke, beleidsmatige en budgettaire kaders politieonderwijs en veiligheidsonderwijs in bredere zin.</p> <p>Borg de samenwerking tussen Politieacademie, korpsen en andere stakeholders politieonderwijs, zoals vertegenwoordigd in de Politieonderwijsraad, bij het uitvoeren van (delen van) de volgende agenda.</p> <p>Borg de bestaande samenhang en samenwerking met Defensie / KMar, brandweer, GHOR en opleidingen voor publiek en privaat toezicht en veiligheid.</p>	<p>BZK, POR en de daarin vertegenwoordigde stakeholders</p> <p>BZK, PA, RO (MBO, HO; ECABO), korpsen, POR</p>

Veranderen, korte termijn (2010 - 2012)

Thema	Actie	Wie?
Toegankelijkheid, stabiliteit	<p>Bevestig het belang van het politieonderwijs om te komen tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • een divers samengesteld personeelsbestand bij de Nederlandse politie; • een stabiele, conjunctuurbestendige toevoer van gekwalificeerde politiekundigen op meerdere kwalificatieniveaus. 	BZK, korpsen
Doorlopende leerlijnen	<p>Bevorder doorstroom vanuit regulier (V)MBO en HBO binnen bestaande kaders via overleg en afspraken.</p> <p>Formuleer voorstellen tot wijziging / aanvulling van bestaande kaders (→ lange termijn agenda).</p>	BZK, ECABO,(V)MBO, HBO, POR, korpsen, Politieacademie
Twee rijksbekostigde leerwegen voor aspiranten	<p>Onderscheid twee rijksbekostigde leerwegen binnen de algemeen politiekundige opleidingen, waarvan er één gericht is op bezoldigde aspiranten en één gericht op (nog) niet bezoldigde aspiranten. Maak hiermee 'scholen op voorraad' mogelijk.</p> <p>Heroverweeg het huidige duale ritme in relatie tot beide leerwegen en de wenselijkheid en mogelijkheid om te komen tot een 'schoolzware leerweg' en een 'werkzware leerweg'.</p>	BZK, POR, PA, korpsen, vakorganisaties
Rijksbekostiging	<p>In aanvulling op bovenstaande.</p> <p>Beschouw het huidige sterkte- en loopbaanbudget als complementair met het oog op een zo doelmatige benutting van het rijksbudget voor politieonderwijs (zie ook: lange termijn agenda).</p> <p>Maak rijksbekostiging mogelijk van losse onderdelen (kernopgaven) van <u>specialistische</u> leergangen, mits de betreffende deelnemer voldoet aan criteria van vooropleiding en werkervaring ("Ja, mits").</p> <p>Overweeg dit ook in specifieke en onderbouwde gevallen voor wat betreft de Assistent Politiemedewerker en voor leergangen leidinggeven ("Nee, tenzij").</p> <p>Stimuleer het (stapsgewijs) halen van een volledig diploma. Organiseer daartoe voorlichting.</p> <p>Rijksbekostiging van de overige algemeen politiekundige opleidingen blijft beperkt tot het opleiden voor de gehele kwalificatie.</p>	BZK, POR, PA, korpsen

Veranderen, langere termijn (onderzoek, beleid)

Thema	Actie	Wie?
Meerjarig inzicht vraag	Stel meerjarige, landelijke behoefte aan gekwalificeerd personeel bij de Nederlandse politie vast, via een gedifferentieerd landelijk margemodel op basis waarvan, van jaar tot jaar, bepaald kan worden welke opleidingsbehoefte hieruit volgen.	Korpsen, expertisecentrum POR, PA
	Ontwikkel zicht op meerjarige behoefte aan gekwalificeerde politiekundigen <u>buiten</u> de Nederlandse politie (o.a. alumni-onderzoek) op basis waarvan, van jaar tot jaar, bepaald kan worden welke aanvullende opleidingsbehoefte hieruit volgt.	PA, POR, korpsen, ECABO, ROA ¹⁶
Doorlopende leerlijnen	Herzie bestaande veiligheidsopleidingen in het MBO met het oog op integratie aan de basis (breed veiligheidssector georiënteerd) en differentiaties richting onderscheiden branches, w.o. publieke en private veiligheid, politie, Defensie, brandweer en GHOR, rekening houdende met onderscheiden kwalificatieniveaus (2 tot en met 4).	BZK, ECABO, POR, i.s.m. afnemend veld (w.o. korpsen) en vakorganisaties
	Bouw in aansluiting hierop standaard leerroutes waarbinnen de nominale studieduur van het PO is bekort.	PA, POR
	Bouw politiekundige differentiaties in binnen bestaande HBO- opleidingen (integrale) veiligheid met de mogelijkheid om binnen beperkte tijd een bachelor diploma politiekunde te kunnen halen.	HBO, PA, korpsen, ECABO, POR
	Laat studenten de (initiële) opleiding volgen, die past bij hun capaciteiten. Laat studenten na het behalen van een diploma zelf bepalen op welke functie ze solliciteren.	PA, korpsen, vakorganisaties
Rijksbekostiging	Ken individuele medewerkers van korpsen het recht toe om zichzelf te kunnen inschrijven voor een bekostigde algemeen politiekundige vervolgopleiding en/of specialistische opleiding. Maak afspraken over de inzet van eigen tijd, eigen bijdrage, studiefaciliteiten.	BZK, POR, PA, korpsen, vakorganisaties
	Onderzoek de mogelijkheid om het rendement van specialistische opleidingen te verhogen via 'prikkel's' gericht op het behalen van certificaten en diploma's.	BZK, POR, PA, korpsen
	Onderzoek de mogelijkheid om de kennisfunctie van de PA te verbreden met bekostigde, tijd- en plaatsafhankelijke leertrajecten, specifiek gericht op kennisvragen vanuit medewerkers in de korpsen (kennisgerichte na- en bijscholing).	POR, PA i.s.m. kennispartners

Vervolg op pag. 47 →

16 Het Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt (Universiteit Maastricht) publiceert periodiek gegevens over de sector Orde en Veiligheid (www.roa.unimaas.nl).

Veranderen, langere termijn (onderzoek, beleid)

Thema	Actie	Wie?
	Onderzoek de wenselijkheid van bijstelling van het huidige stelsel van bekostigd politieonderwijs, mede gelet op kenmerken van stelsels die OCW hanteert ten behoeve van het reguliere MBO en Hoger Onderwijs.	BZK, POR, PA, korpsen, OCW
	Hanteer soberheid en doelmatigheid als criteria.	BZK
Positie BZK	Onderzoek de meerwaarde om als BZK (en Defensie?) voor wat betreft de veiligheidsopleidingen een positie in te nemen ten opzichte van OCW, zoals het ministerie van LNV dit heeft voor wat betreft de 'groene opleidingen'.	BZK, Defensie, LNV, OCW

Bijlage 1

Projectdocumentatie

Documenten die specifiek ten behoeve van de commissie zijn geschreven.

- Projectinitiatiedocument, maart 2009.
- Startdocument, 19 juni 2009.
- Verslag commissie, 19 juni 2009.
Hieraan werden drie bijlagen toegevoegd. Bijlage 1 betrof een historische achtergrond van het politieonderwijs en de Politieonderwijsraad. Bijlage 2 betrof een overzicht van de structuur van het stelsel van politieonderwijs. Bijlage 3 betrof een overzicht van de beleidsmatige en budgettaire kaders.
- Entreenotitie Toegankelijkheid, september 2009 .
- Verslag commissie, 19 september 2009.
- Entreenotitie Flexibiliteit, 23 oktober 2009.
- Verslag commissie, 23 oktober 2009
- Entreenotitie Bekostiging, 27 november 2009.
Ter voorbereiding van deze notitie zijn gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van het ministerie van OCW(MBO, Hoger Onderwijs) en de MBO Raad. Deze gesprekken zijn georganiseerd door BZK, in samenwerking met medewerkers van het bureau van de Politieonderwijsraad, de Politieacademie en het NPI.
- Verslag commissie, 27 november 2009.
- Entreenotitie Samenhang, 18 december 2009.
- Verslag commissie, 18 december 2009.
- Concept eindadvies, 22 januari 2010.

Tekstboxen (selectie van teksten uit de entreenotities van de commissie)

- 1 Werkgeversvisie, enkele hoofdpunten
- 2 Vragen en invalshoeken
- 3 Doelen toekomstig politieonderwijs (1998)
- 4 Evaluaties
- 5 Initieel en postinitieel, vragen
- 6 Flexibiliteit: integratie, differentiatie, fragmentatie.
- 7 Flexibiliteit en leerwegen
- 8 Standaardisatie en flexibiliteit
- 9 Nee, tenzij, versus Ja, mits
- 10 Politieacademie als faciliterende leeromgeving, vragen
- 11 Sterktebudget, loopbaanbudget
- 12 Bekostigd MBO, twee leerwegen
- 13 Bekostigd hoger onderwijs
- 14 Samenhang

Bijlage 2

Geraadpleegde bronnen

BZK. Beleidsplan Nederlandse politie 1999-2002. December 1998.

ECABO. Brief Adviescommissie Publieke Veiligheid ECABO. Juli 2009.

Jansen, Thijs. Gabriel van den Brink. Jos Kole (red.). Beroepstrots. Een ongekende kracht. Boom 2009.

Kabinet

- brief aan Tweede Kamer. December 2008
- brief aan Tweede Kamer. November 2009

Leiderschapsontwikkeling Politie Nederland. Een nieuw gedeeld verhaal over MD. Werkgroep MD Politie Nederland, 3 juni 2009.

Politieacademie

- Partners in Leren. Evaluatie van het samenhangend stelsel van politieonderwijs. April 2007.
- Versterkingsprogramma Politieprofessie. Plan van aanpak, voortgangsverslagen, 'houtschoolschets'. Vanaf 2008.
- Burgers eisen beter blauw. Juli 2009.
- Rapporten over deelname aan politieonderwijs. Jan Prins 2008 / 2009
- Notitie Instroom Beursstudenten. September 2009.
- Voortgangverslag instroom studenten zonder aanstelling bij korps. 15 November 2009.

Politieonderwijsraad

- Co-educatie in perspectief. Over de samenwerking tussen politieonderwijs en regulier onderwijs. Maart 2007.
- Koersen naar 2011. Advies over de verdere ontwikkeling van het politieonderwijs. Politieonderwijsraad. 6 juli 2007.
- De behoefte aan politieopleidingen onder de loep, een onderzoek onder de korpsen. Theo Jansen, Marion van Beek. November 2008.
- Het veiligheidsonderwijs in Nederland. Henk Huisjes. Orde van de Dag. Juni 2009.
- Kwaliteit en partnership. Advies. Politieonderwijsraad. September 2009.
- Opleidingsvraag onder de loep (II), aanvullende rapportage. Theo Jansen. November 2009.

Programma HRM Nederlandse politie. Werkgeversvisie. 2008.

Wet op het LSOP en het politieonderwijs. 2003.

Bijlage 3

Perspectieven: een mengpaneel

De commissie heeft gebruikt gemaakt van een reeks stellingen die elk een bepaald perspectief op de verdere ontwikkeling van het politieonderwijs verwoorden. Elk van deze stellingen laat zien 'hoe het ook zou kunnen'. De afweging daarbij was: *En willen we dat? En zo ja, in welke mate, dan wel onder welke voorwaarden?* Helemaal links betekent: 'ik zie ik helemaal niks in'. Helemaal rechts: 'ik zie veel voordelen'. In de laatste kolom konden opmerkingen genoteerd worden over relevante voorwaarden. Hieronder staat de respons op de voorgelegde stellingen, niet alleen van de leden van de commissie, maar ook van de deelnemers aan de consultatiebijeenkomst op 22 januari 2010 (in het rood). Geformuleerde voorwaarden in de laatste kolom zijn verwerkt in de tekst van het advies. De respons van de leden van de commissie staat in het zwart vermeld. De respons van de deelnemers aan de consultatiebijeenkomst staat in het rood.

Perspectieven	--	-	0	+	++	Voorwaarden
1 De scholen voor politiekunde (MBO, Hogeschool) kennen twee leerwegen, naar het voorbeeld van BOL en BBL in het reguliere MBO. Conjuncturele dynamiek wordt hiermee opgevangen. Studenten die in het politieonderwijs een BOL volgen zijn doorgaans jonger, studenten die een BBL volgen, doorgaans ouder, waarmee korps-specifieke afwegingen mogelijk zijn.	1		2	4	7	
				11	22	
2 Medewerkers in korpsen kunnen zichzelf aanmelden voor een bekostigde vervolgopleiding algemene politiekunde of specialistische opleiding. Korpsen gaan ervan uit dat hun medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun loopbaan, daarvoor gewenste of benodigde opleidingen en daar ook zelf in investeren (tijd).				5	9	
	2	2	4	11	33	
3 De Politieacademie wordt bekostigd op basis van het aantal deelnemers en het aantal verstrekte diploma's (teldata). Daarbij geldt een onderscheid tussen BOL en BBL. Per opleidingssoort ontvangt de Politieacademie een vaste basisvergoeding, vermenigvuldigd met een factor variërend van 1.0 tot 1.8.	1		5	2	6	
	1	1	4	19	6	

Vervolg op pag. 54 →

Perspectieven	--	-	0	+	++	Voorwaarden
4 Het ministerie van BZK heeft als coördinerend veiligheidsministerie alle veiligheidsopleidingen met elkaar in samenhang gebracht en draagt zorg voor het onderhoud en de verdere ontwikkeling hiervan en voor de bekostiging. Er is een integrale kwalificatiestructuur voor de veiligheidsopleidingen, w.o. de politieopleidingen.	1	1	2	4	6	
	6	2	3	19	6	
5 Er zijn financiële prikkels voor de Politieacademie en voor studenten om te bevorderen dat opleidingen resulteren in diploma's.		1	2	5	6	
	2	4	6	8	11	
6 De vaststelling van de kwalificatiestructuur voor de veiligheidsopleidingen, w.o. het politieonderwijs, vindt plaats door de minister van OCW, in afstemming met de ministers van BZK, Justitie en andere ministeries met taken op het gebied van veiligheid.		2	3	6	3	
	11	5	5	7	1	
7 Politieopleidingen kunnen stapsgewijs gevolgd worden, per deelkwalificatie (kernopgave) wordt een certificaat verstrekt. Een bepaalde combinatie van certificaten geeft recht op een diploma, mits behaald binnen een periode van drie keer de nominale studieduur.	1	1	1	4	7	
				11	19	
8 Wie een MBO opleiding Veiligheid volgt, kan een differentiatie politie kiezen. Bij doorstroom naar het politieonderwijs levert dit verkorting van de opleidingsduur op.			1	6	7	
				11	19	
9 De algemeen politiekundige opleidingen kennen differentiaties, waardoor gediplomeerden ook aan de slag kunnen in een specialistische functie.				6	8	
		1	3	15	8	
10 Leiderschapsopleidingen komen in het bekostigd politieonderwijs alleen voor als sprake is van specifiek politiewerk, bijv. bij de ME, een grootschalig opsporingsteam of bij rampen en crises).	2		1	5	6	
	7	4	4	8	8	
11 De Politieacademie is hét onderwijs- en kenniscentrum van Nederland op het gebied van veiligheid en biedt opleidingen aan voor de brede veiligheidssector, waaronder de politie.	1	3	5	3	2	
	7	6	2	5	9	
12 De Politieacademie bepaalt op basis van afgesproken criteria in overleg met de student in welke opleiding en op welk kwalificatieniveau wordt geplaatst.			1	4	9	
	6	8	3	6	1	

Vervolg op pag. 55 →

Perspectieven	--	-	0	+	++	Voorwaarden
13 In het onderwijs voor specialisten is een scherp onderscheid gemaakt tussen korte cursussen voor na-, bij- of herscholing enerzijds en diplomagerichte opleidingen anderzijds.	1	10	9	3	2 5 7	
14 ROC 's en hogescholen hebben veiligheidsacademies opgezet die voor het merendeel kunnen voorzien in de vraag naar veiligheidspersoneel. De Politie-academie heeft zich beperkt tot specialistische politiefuncties met een hoogwaardig karakter.	5	3	2	3	2 4	
15 Het ministerie van BZK stelt jaarlijks een ongedeeld opleidingsbudget beschikbaar aan de Politie-academie. De aanwending van dit budget vindt plaats op basis van beleidsmatige kaders en afgesproken procedures.	8	2	3	6	6 16	
16 Werkenden bij de korpsen kunnen beginnen met welke politieopleiding dan ook, mits zij voldoen aan toelatingseisen; na een smalle specialistenopleiding kan aanvullend een algemeen politiekundige opleiding gevolgd worden.	6	5	9	3	5 4 7	
17 De diploma's van het politieonderwijs zijn gelijkwaardig aan die van het regulier beroepsonderwijs en hoger onderwijs en sluiten direct aan bij het Europees kwalificatiekader beroepsonderwijs en een leven lang leren. Doorstroomrechten van gediplomeerden zijn daarmee te allen tijd gewaarborgd.			3	9	18 2 12	
18 De Politieacademie heeft naast duale, competentiegerichte opleidingen ook opleidingen in huis die overwegend kennisgericht zijn. Een belangrijk deel van dit opleidingsaanbod kan thuis gevolgd worden via het Internet.		1	1	4	8 2 18 9	
19 Het 'hoe' van het politieonderwijs is de verantwoordelijkheid van de Politieacademie. De student staat daarbij centraal; de inrichting van het onderwijs wordt bepaald vanuit wat studenten nodig hebben. Het doel (het 'wat') wordt in samenspraak met werkgevers en werknemers opgesteld.	4	2	3	16	8 1 1 3 8	
20 De minister van BZK heeft een positie ten opzichte van OCW, zoals de minister van LNV (groene opleidingen) en is medeverantwoordelijk voor wet- en regelgeving in het MBO en Hoger onderwijs.	1	3	16	7	2 6 6	

Bijlage 4

Samenstelling commissie

(in alfabetische volgorde)

Mevr. M.L. Alvarez Alvarez, Politieacademie

Dhr. D. van Barneveld, Politieacademie

Dhr. H.H. Busker, Nederlandse Politiebond

Dhr. H. van Dolderen, regiopolitie Rotterdam-Rijnmond

Dhr. D.H. Hilarides MCM, landelijk programma HRM, voorzitter commissie

Dhr. drs. H. Huisjes MSM, bureau Politieonderwijsraad, secretaris

Dhr. H. van den Hul, regiopolitie Rotterdam-Rijnmond

Mevr. mr. E.G.M. Huyzer, regiopolitie Amsterdam-Amstelland

Mevr. drs. J.A. Ingwersen, regiopolitie Kennemerland (per december 2009: dhr. W. van Mulligen)

Dhr. drs. Th. G. Jansen, bureau Politieonderwijsraad

Dhr. G. van der Kamp, Politievakorganisatie ACP

Dhr. drs. P. de Meij, Politieacademie

Dhr. mr. H.P. Miltenburg EMPM, KLPD (nu: Regiopolitie Gelderland-Midden) / voorzitter SBG IDUOO)

Dhr. dr. J. Prins, Politieacademie

Dhr. drs. B. Spijker, Ministerie BZK

Mevr. Y. van der Steenhoven, MBO Raad / ROC Zadkine

Dhr. mr. D. Sweitser, HBO Raad / Saxion Hogescholen

Bijlage 5

Samenstelling Politieonderwijsraad

Per 1 februari 2010

De leden van de Politieonderwijsraad worden bij koninklijk besluit benoemd voor een periode van vier jaren. Zijn kunnen ten hoogste eenmaal worden herbenoemd.

De politieonderwijsraad bestaat uit dertien leden, waaronder de voorzitter. Tevens kunnen zoveel adviserende leden of waarnemers worden benoemd als de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, in overeenstemming met de minister van Justitie, dienstig oordeelt.

De samenstelling van de Politieonderwijsraad is als volgt:

- de heer prof. dr. J.M.G. Leune, voorzitter, (emeritus-hoogleraar empirische sociologie, Erasmus Universiteit Rotterdam)
- de heer drs. H. Huisjes MSM, secretaris

Leden

- Namens het Korpsbeheerdersberaad
 - de heer mr. A. Wolfsen (korpsbeheerder Utrecht)
- Namens de Raad van Hoofdcommissarissen
 - mevrouw M.A. Berndsen-Jansen (korpschef regiopolitie Fryslân)
 - de heer mr. H.P. van Essen (korpschef regiopolitie Haaglanden)
 - vacature
- Namens het Openbaar Ministerie
 - de heer mr. G.W. van der Burg (hoofdofficier van justitie van het arrondissementsparket 's-Hertogenbosch)
- Namens de politievakorganisaties
 - de heer H.H. Busker (voorzitter politievakorganisatie NPB)
 - vacature
- Namens het beroepsonderwijs
 - de heer L.J. Molenkamp MPA EMPM (voorzitter College van Bestuur Amarantis Onderwijsgroep)
- Namens het hoger onderwijs
 - mevrouw drs. W.M.E. Teune-Kasbergen (Fontys Hogescholen)
- Als onafhankelijk lid en tevens vicevoorzitter
 - de heer prof. dr. W.J. Nijhof (vicevoorzitter, emeritus-hoogleraar onderwijskunde, Universiteit Twente)
- Namens de Politieacademie
 - de heer A.P.P.M. van Baal (voorzitter College van Bestuur)
 - mevrouw A. Vellinga EMPM (plv. voorzitter College van Bestuur)

Adviserende leden

- Namens het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
 - mevrouw dr. B. Marsman (programmamanager)
- Namens het ministerie van Justitie
 - de heer mr. S. Bruinsma (beleidsadviseur DRC)

Externe deskundigen

- Namens de vtsPN
 - de heer D.H. Hilarides MCM (programma-directeur Landelijk Programma HRM)
- Namens de Politieacademie
 - de heer dr. J. Prins (senior strategisch adviseur van het College van Bestuur)

