

Bijdragen aan Blauw Vakmanschap

Op weg naar meer variëteit van leerwegen



PANFLEET

Voorwoord

De Nederlandse politie wordt omgevormd tot één nationaal politiekorps. Daarmee worden belangrijke organisatorische doelen nagestreefd. Vakgebieden en werkprocessen worden opnieuw geordend. Ook is er veel aandacht voor het politiewerk zélf en de betekenis van vakmanschap. In het ontwerpplan Nationale Politie staat te lezen:

‘De kwaliteit van politiewerk bewijst zich op straat, op de plaats delict en in gesprekken met slachtoffers en in het contact met daders. Het hiertoe benodigde vakmanschap en de professionaliteit vormen het hart van een maatschappelijk geïntegreerde politie.’

De belangstelling om bij de politie te gaan werken, is groot. Elk jaar melden zich zeker tien keer zo veel (jonge) mensen aan voor een politieopleiding, dan geplaatst kunnen worden. De politie kent opvallende en populaire beroepen: de ‘gewone’ politieman of –vrouw en de wijkagent, de rechercheur, de forensische medewerker en de politiechef. En daarnaast in het oog springende functies, zoals de baliemedewerker, de motoragent, de ME’er of het lid van het arrestatieteam. De variëteit aan functies bij de politie is echter nog veel groter. Jaarlijks verzorgt de Politieacademie dan ook honderden verschillende opleidingen, leergangen en korte cursussen. De Politieacademie draagt zo bij aan het vakmanschap van de Nederlandse politie. Inhoudelijk en organisatorisch wil de Politieacademie zo dicht mogelijk aansluiten bij wat de beroepspraktijk en de maatschappij vragen van het politievak.

De politie zorgt voor de veiligheid van burgers, verleent noodhulp, handhaaft de wet en spoort misdadigers op. Er is veel politieke belangstelling voor de politie, ook omdat de politie met belastinggeld wordt betaald. Voldoet de politie aan de maatschappelijke verwachtingen en gebeurt het werk wel doelmatig? Met de vorming van de nationale politie staat dit soort onderwerpen bovenaan de agenda. Dat is goed en noodzakelijk. Ook het politieonderwijs moet zo bekeken worden. Wat kost het om een politieopleiding aan te bieden of te volgen? Kan dat effectiever en efficiënter? Is de inzet van mensen en middelen doelgericht en doelmatig? Ondertussen let het gewone publiek er vooral op of de politie wel ‘boeven vangt’ en hun eigen meldingen wel serieus neemt.

Dit pamflet gaat over politieopleidingen: de toegankelijkheid, de tijd- en plaatsgebondenheid, de verhouding werken en leren (dualiteit), de doorlooptijd en verschillende categorieën studenten. Er kan en moet meer gevarieerd worden op de bestaande standaard leerwegen; er is meer ‘maatwerk’ mogelijk. Niet eindeloos (‘voor elk wat wils’), dat is onbetaalbaar en onuitvoerbaar. Dit pamflet gaat over vijf vormen van variatie op standaard leerwegen: (1) variatie in tempo (snellere doorloop), (2) combinatietrajecten met het reguliere onderwijs, (3) modulering (onderdelen van opleidingen, deelkwalificaties), (4) afstandslernen (thuis leren of op het werk) en (5) de mate waarin er geleerd kan/moet worden in de reële beroepspraktijk.

Meer variatie van leerwegen sluit aan op de behoeften van de politieorganisatie en de wensen van individuele politiemensen. Variatie vergroot de toegankelijkheid van het politieonderwijs. Waar het vooral om gaat, is dat politieonderwijs bijdraagt aan ‘blauw vakmanschap’. De vorming van de nationale politie het *momentum* om scherpe keuzes te maken voor de toekomst. Dit pamflet wil hieraan bijdragen en richt zich op beleidsmakers en onderwijsmanagers, op medewerkers voorlichting, werving en selectie en op onderwijsontwikkelaars, docenten en examinatoren.

De stakeholders van het politieonderwijs (waaronder de nationale politie als de voornaamste belanghebbende) hebben een unieke kans nieuwe afspraken te maken. De ‘prikkel voor verandering’ in dit pamflet helpen bij het bedenken van nieuwe kansen en kunnen bijdragen aan de ‘ontwikkelingsagenda van het politieonderwijs’. Ik ben bijzonder benieuwd welke gesprekken we met dit pamflet in de hand gaan voeren en welke afspraken we gaan maken.

Alice Vellinga, Voorzitter Commissie ‘Variëren met dual politieonderwijs’

Bijdragen aan Blauw Vakmanschap

Op weg naar meer variëteit van leerwegen in het politieonderwijs

Prikkels voor verandering

1. Blauw vakmanschap

Er is onderscheid nodig tussen startbekwaam, vakbekwaam en vakvolwassen.

De groei naar vakbekwaamheid vergt jaren onderwijs, oefening en werkervaring ('tienduizend uur').

Politiemedewerkers moeten meer zelf de regie (kunnen) voeren over de ontwikkeling van hun eigen vakbekwaamheid en loopbaan.

2. Kwaliteit en capaciteit

Er is meer vooruitzicht nodig: hoeveel personeel en van welke kwaliteit.

Er zijn prognoses nodig die recht doen aan de verscheidenheid van beroepen en functies bij de politie.

De Politieacademie, de nationale politie en het regulier onderwijs moeten meer samenwerken bij de programmering van opleidingen en de aanleg van 'kweekvijvers'.

Het blijft nodig dat de politie ervaren mensen 'van buiten' werft en aanstelt (zij-instroom, EVC).

Er kunnen meer bijpassende leerwegen worden ontwikkeld.

3. Werving & Selectie

Er is onderscheid nodig tussen geschiktheidscriteria voor opleidingen en geschiktheidscriteria voor beroepen en functies.

De selectie overwaardeert 'rijpheid' en 'overwicht'.

Jonge talenten moeten op hun 17e/18e jaar meer toegang krijgen tot het politieonderwijs.

4. Variëren op de standaard leerwegen

De Politieacademie kan meer variëren op standaard leerwegen (flexibiliteit, toegankelijkheid, EVC).

'Voor elk wat wils' is onmogelijk en ondoelmatig.

Goed overleg tussen Politieacademie en stakeholders is nodig om juiste keuzes te maken.

Prikkels voor verandering

Hieronder zijn ‘prikkels voor verandering’ verwoord. Beleidsmakers, onderwijsmanagers, en allen die werkzaam zijn in de voorlichting, werving en selectie, of in het onderwijs zélf, worden uitgedaagd de handschoenen op te pakken en te komen met concrete voorstellen voor verandering. Als de kaders in de weg zitten (het kan niet, het mag niet), kunnen we bekijken of die ook kunnen veranderen.¹

1 • Blauw vakmanschap

Er is onderscheid nodig tussen startbekwaam, vakbekwaam en vakvolwassen. De groei naar vakbekwaamheid vergt jaren onderwijs, oefening en werkervaring (‘tienduizend uur’). Politie medewerkers moeten meer zelf de regie (kunnen) voeren over de ontwikkeling van hun eigen vakbekwaamheid en loopbaan.

Politiewerk

Politiewerk is van groot belang voor de kwaliteit van onze samenleving. Het politiewerk is geordend in vakgebieden, werkprocessen, taken, functies en beroepen. Politie mensen dragen zorg voor de veiligheid van burgers, verlenen noodhulp, handhaven de wet en sporen actief mensen en organisaties op die de wet overtreden. Politie mensen zijn alert, breed georiënteerd (‘waakzaam’) en werken vanuit duidelijke rechtstatelijke principes (‘dienstbaar’). Politiewerk is eerder een kunst, dan een wetenschap of een bedrijf. Politie mensen werken met hun hoofd, hun hart én hun handen. Ervaringen van politie mensen die hun werk goed in de vingers hebben, zijn goud waard: voor de samenleving, de politie organisatie en het politie onderwijs. De mogelijkheid te leren van ervaren, vakvolwassen collega’s is een grote verworvenheid van het politie onderwijs vanaf 2002. Vakmanschap ontstaat niet vanzelf.

Vakmanschap staat voor kwaliteit, deskundigheid en voortdurende ontwikkeling. Een politie beroep is een herkenbare, brede en samenhangende verzameling van taken, activiteiten en verantwoordelijkheden met een politie specifiek karakter. Er zijn negen politie beroepen onderscheiden in het advies van de Politie onderwijs raad over de herijkte beroepsprofielen. Daarnaast zijn er veel verschillende operationele functies die een stuk smaller zijn dan een beroep of minder politie specifiek. Deze zijn geordend onder een zevental profielen.²

Startbekwaam, vakbekwaam, vakvolwassen

Na de succesvolle afronding van een politie opleiding is iemand *startbekwaam*. Een startbekwame vakman/vakvrouw moet de wil hebben om het werk tot in de puntjes te leren beheersen. De drang tot verdere ontwikkeling van het vakmanschap komt van binnen uit, maar moet van buitenaf worden ondersteund en mogelijk gemaakt.

De groei van startbekwaam naar *vakbekwaam* vindt plaats op het werk. De politie organisatie bevordert en borgt dit met gericht personeelsbeleid. Groei vergt leren. Als vuistregel is er een norm van tienduizend uur oefening en werkervaring om vakbekwaam te worden.

Vakvolwassen staat voor gerijpte vakbekwaamheid en voor vakgebonden identiteit. Het omvat de motivatie, de wil en het zelfsturende vermogen om een ‘leven lang’ te willen blijven leren in het eigen vak en vorm te geven aan de eigen loopbaan.

De Politie academie leidt op tot startbekwaamheid en draagt bij aan vakbekwaamheid en vakvolwassenheid met leergangen, cursussen en een (virtuele) leeromgeving. De toegankelijkheid hiervan kan beter en er kan meer

1 Zie ook: Analyses van Blauw Vakmanschap, Studie bij het Pamflet *Bijdragen aan Blauw Vakmanschap*.

2 Zie: *Schakelen in Verantwoordelijkheid. Beroepen van de politie herijkt*. Politie onderwijs raad, februari 2011.



rekening worden gehouden met verschillen in behoeften, leervermogen, reeds verworven competenties en met keuzes van individuele politieambtenaren.

Politiechefs verbinden hun leidinggevende werk direct met het vakmanschap, dat van de organisatie en de medewerkers wordt verwacht. Zij weten welke leerprocessen in teams mogelijk en noodzakelijk zijn en ondersteunen en faciliteren deze. Zij weten wanneer zij daarbij de ondersteuning van medewerkers HRM nodig hebben en wanneer de Politieacademie kan bijdragen. Zij stimuleren de zelfredzaamheid van de politieprofessional en bevorderen de ontwikkeling van blauw vakmanschap.

Vakmanschap: ervaring en verklaring

Vakmanschap is niet vanzelfsprekend. Daarvoor is een solide basis nodig van vakkennis, vakvaardigheden, ervaring in teams en redzaamheid, toegespitst op de taken van het beroep (*competenties*). Wie competent is, heeft geleerd taken adequaat uit te voeren, ook als de context in beweging is. Zo'n basis vergt een combinatie van *ervaringsleren* en *verklarend leren*.

Ervaringsleren is leren van gebeurtenissen en belevenissen ('beroepsauthentiek leren'). In de praktijk nemen politie-medewerkers deel aan de werkprocessen en voeren ze de taken van het beroep uit. Ze leren er te werken, in al zijn verscheidenheid. Ze leren zich 'te redden' en onderdeel te zijn van een team. Ze ervaren er de maatschappelijke betekenis van politiewerk, het nut en de noodzaak. En als het goed is, worden ze er extra door gemotiveerd voor het beroep.

Verklarend leren is leren door uitleg, instructie en door terugkijken (reflectie). Verklarend leren op school is noodzakelijk voor de samenhang en de diepgang. 'Al doende leren' kan niet zonder theorie en niet zonder terugkijken. Gebeurtenissen (of belevenissen) dragen bij aan ervaring als je er op leert te reflecteren vanuit kennis. De combinatie van verklarend leren en de reflectie op ervaringen maakt *oordeelsvorming* mogelijk. Op school word je voorbereid op de deelname aan het werk in de praktijk (voorwaardelijke kennis, inoefenen van vaardigheden, houding). Op school wordt het leren in de praktijk afgerond.

Ontwikkelingsfasen van vakmanschap

In de literatuur over beroepen, beroepsonderwijs en human resources wordt de ontwikkeling van vakmanschap voorgesteld als een ontwikkelingsgang (fasen, stadia). Van oudsher is er het onderscheid tussen de 'leerling', de 'gezel' en de 'meester'. Deze termen stammen uit de Middeleeuwse gilden. Dit systeem is al eeuwen ter ziele, vooral omdat grootschalige organisaties de voordelen van mechanisatie en lopende bandwerk hoger waardeerden, dan vakmanschap.

In de 20^e eeuw is vakmanschap herontdekt (vakorganisaties). Dit leidde tot herontdekking van het schema leerling – gezel – meester. In het Nederlandse 'leerlingwezen' werd hier sterk op aangesloten.

In de moderne dienstensamenleving wordt veel werk uitgevoerd door professionals met (relatief) zelfstandige taken en verantwoordelijkheden. Politieambtenaren zijn professional, mits ze voldoende vakbekwaam en vakvolwassen zijn. En mits ze voldoende breed zijn opgeleid en zelfstandig functioneren.

Elke indeling in fasen of stadia kent een opbouw van ervaring en bekwaamheid, mogelijk (maar niet gegarandeerd) uitmondend in expertise. Bij de politie wordt gesproken van de 'aspirant': hij of zij die de aspiratie heeft politiemans- of vrouw te worden. De termen startbekwaam, vakbekwaam en vakvolwassen vormen ook een reeks.

Van oudsher is de politie een organisatie met rangen en standen. Nog steeds wordt er veel 'op de schouders' gekeken. Met blauw vakmanschap heeft dat weinig te maken. Elke grote organisatie heeft bestuurders en managers nodig. Zij kunnen bijdragen aan vakmanschap door zich ervoor in te spannen en goede randvoorwaarden te regelen die professionele groei mogelijk maken en borgen.

2 • Kwaliteit en capaciteit

Er is meer vooruitzicht nodig: hoeveel personeel en van welke kwaliteit. Er zijn prognoses nodig die recht doen aan de verscheidenheid van beroepen en functies bij de politie. De Politieacademie, de nationale politie en het regulier onderwijs moeten meer samenwerken bij de programmering van opleidingen en de aanleg van 'kweekvijvers'. Het blijft nodig dat de politie ervaren mensen 'van buiten' werft en aanstelt (zij-instroom, EVC). Er kunnen meer bijpassende leerwegen worden ontwikkeld.

Prognoses

Er is een meerjarig vooruitzicht nodig op de benodigde personeelsformatie van de Nederlandse politie, omdat opleiden voor (*startbekwaam*) vakmanschap nu eenmaal tijd kost. Naast de duur van de opleiding zijn er bovendien jaren van werkervaring en begeleiding nodig voordat medewerkers *vakbekwaam* zijn (denk aan de tienduizend uur regel).

Een deel van de personeelsformatie komt binnen via 'zij-instroom'. Zij-instromers brengen zoveel deskundigheid en ervaring mee dat ze maar weinig aanvullende competenties hoeven te verwerven. Zij-instromers voeren soms eenvoudige deeltaken uit, soms (hoogwaardig) specifiek werk, soms gaat het om leidinggevenden. De Politieacademie heeft een belangrijke taak bij het gericht en doelmatig opleiden van zij-instromers.

Prognoses gaan uit van een 'ideale mix' en schatten de meerjarige personeelsbehoefte naar:

- aantallen: de operationele en niet-operationele sterkte (de 'capaciteit');
- competenties: kwalificaties (certificaten, diploma's), meer of minder politiespecifiek, werk- en denkniveau;
- relevante werkervaring;
- persoonskenmerken (fysiek, mentaal, maar ook gender, etniciteit en leeftijd).

Blauwe standaarden en exameneisen

In politiediploma's en certificaten zijn de standaarden van het politiewerk geborgd, inclusief unieke kenmerken als het geweldsmonopolie en wat dit vergt aan professionele weerbaarheid. Politieopleidingen zijn gericht op het halen van diploma's en certificaten. Examineisen zijn direct verbonden met wat de maatschappij verwacht en de politiepraktijk vergt. De criteria voor startbekwaamheid zijn besloten in de examenvereisten en de regels van zakken en slagen. De politiepraktijk laat zich kennen via procesbeschrijvingen, referentiekaders en *good practices*. Blauwe standaarden zijn voortdurend onderwerp van evaluatie en innovatie. Lectoren van de Politieacademie zijn hier nauw bij betrokken. De nationale politie i.o. zal verdere standaardisering bevorderen, ook omdat het politiewerk steeds meer door ICT wordt ondersteund.

Politiewerk is op onderdelen nauw verwant met het werk in andere veiligheidsberoepen of opsporingsberoepen. Het is belangrijk dat de Nederlandse politieorganisatie en de Politieacademie investeren in de samenwerking met andere uitvoeringsorganisaties en opleidingen in de veiligheidssector. Door actief blauwe standaarden uit te dragen kan de politie bijdragen aan 'blauw vakmanschap' over de grenzen van het politievak heen.

Landelijk margemodel

Het politieonderwijs heeft baat bij een landelijk margemodel, gericht op een meerjarig vooruitzicht op de noodzakelijke en gewenste programmering van opleidingen. Meerdere informatiebronnen zijn daarvoor van belang. Naast informatie over de toekomstige personeelsbehoefte bij de Nederlandse politie (kwaliteit en capaciteit), is informatie nodig over de ontwikkeling van het politievak (taken, functies, beroepen). Daarnaast is informatie nodig over opleidingen en aantallen studenten in het verwante, reguliere onderwijs, informatie over de arbeidsmarkt en informatie over waar gediplomeerden van het politieonderwijs werken.



3 • Werving & Selectie

Er is onderscheid nodig tussen geschiktheidscriteria voor opleidingen en geschiktheidscriteria voor beroepen en functies. De selectie overwaardeert 'rijpheid' en 'overwicht'. Jonge talenten moeten op hun 17^e/18^e jaar meer toegang krijgen tot het politieonderwijs.

Werving en selectie wordt te veel gekenmerkt door een 'one size fits all' benadering. Dit is niet handig. Er wordt onvoldoende aangesloten op de verscheidenheid van het politiewerk en de daarvoor benodigde, uiteenlopende expertise. Bovendien biedt de werving en selectie geen adequaat inzicht in de kansen op werk en loopbanen bij de politie, laat staan bij verwante organisaties. Er moet daarom eens goed gesproken worden over de constructie en presentatie van beelden van de beroepen en functies bij de politie.

Beroepsbeelden, functiebeelden

Gewone mensen maken zich voorstellingen van het werk van de politie. Ze doen dat op basis van wat ze zelf meemaken, wat ze lezen in de krant of in spannende boeken of wat ze zien op tv. Veel mensen weten zelf ook wel dat deze beelden niet zo betrouwbaar zijn, maar hoe het echt zit weten ze ook niet. Zeker jonge mensen krijgen veel onjuiste, overdreven, sensationele beelden van politiewerk aangereikt, door het grote aanbod aan politieresies op tv en door 'sterke verhalen'. Soms is sprake van vijandbeelden ten aanzien van de politie. In de studie- en beroepskeuzevoorlichting en wervingsactiviteiten is aandacht nodig voor het rechtzetten van foute beelden.

Ook moet gekeken worden naar de beelden die de politie zelf hanteert, de 'zelfbeelden' van de politie. Tot voor kort presenteerde de politie zich als 'je beste vriend' met een 'pet die ons allemaal past'. Dat is nu anders. Er wordt verwacht dat de politie moed toont en met zelfbeheersing optreedt in moeilijke, risicovolle omstandigheden, desnoods met gevaar voor eigen leven en welzijn. De maatschappij verandert en veel mensen ervaren dat als harder, complexer en riskanter. Mensen verwachten dat de politie in staat is ook slimme, doortrapte boeven op te sporen die hun slag slaan in de financiële en digitale wereld. Omdat de maatschappelijke verwachtingen verschuiven ten aanzien van de politie, gaat de politie zichzelf anders zien en presenteren.

De Nederlandse politie heeft er baat bij om leerlingen in het basis- en voortgezet onderwijs goed te informeren over (of mogelijk zelfs te betrekken bij) politiewerk, in al zijn verscheidenheid en over ontwikkelingen die er gaande zijn. Op diverse plaatsen in ons land krijgen leerlingen uit het voortgezet onderwijs de kans om oriënterende stages te lopen bij de politie: 'jonge vrijwilligers' die zich kunnen ontwikkelen tot 'ambassadeurs'.

Op advies van de Politieonderwijsraad heeft de minister van Veiligheid en Justitie herijkte beroepsprofielen en functieprofielen van de politie vastgesteld. De doorwerking hiervan in voorlichtings- en wervingsactiviteiten is op korte termijn van belang. In samenhang hiermee is aandacht nodig voor verwante beroeps- en functiebeelden binnen de bredere veiligheidssector.

Differentiatie van selectiecriteria

Een duidelijk en meerjarig uitzicht op de benodigde kwaliteit en capaciteit van de personeelsvoorziening van Politie Nederland maakt het mogelijk beter aansluitende selectiecriteria te hanteren. Criteria van geschiktheid voor een (bepaald) politieberoep moeten worden onderscheiden van de criteria die gelden voor de toelating tot de daarmee verbonden opleidingen. Ook is er meer aandacht nodig voor selectiecriteria voor smallere en minder politiespecifieke functies.

Jonge talenten die op hun 17^e/18^e jaar beginnen met een politieopleiding hebben tijd nodig om te 'rijpen' en 'overwicht' op te bouwen. Rijpheid en overwicht komen met de jaren. In meerjarige politieopleidingen gaat ontwikkeling van het vakmanschap hand in hand met persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling.

Kweekvijvers

In samenwerking met het reguliere onderwijs (vmbo, mbo, hoger onderwijs) moet gewerkt worden aan realistische beelden van politieberoepen en –functies, in samenhang met andere beroepen in de veiligheidssector. Betrouwbare beelden zijn van groot belang voor het maken van een goede studie- en beroepskeuze. De politie heeft er belang bij dat jonge, getalenteerde mensen zich serieus oriënteren op een beroep in de veiligheidssector en de politie. Instroom in de politieorganisatie en het politieonderwijs kan op verschillende niveaus plaatsvinden en in verschillende vakgebieden. Die verscheidenheid verdient meer aandacht in de voorlichting en werving.

Voortschrijdend inzicht

Wie een tijdje een opleiding volgt en een beter zicht krijgt op het werk waarvoor wordt opgeleid, kan tot een heroverweging komen van eigen doelen en verwachtingen. Dit is in het reguliere onderwijs een veelvoorkomend gegeven. Het onderwijs houdt daar rekening mee door studenten tijdens de eerste fase van de opleiding (meestal het eerste leerjaar) goed te monitoren en te begeleiden, niet alleen op de studieresultaten, maar ook op de ontwikkeling van de juiste beroepsidentiteit, realiteitszin en ambitie. Na deze eerste fase volgt een bindend studieadvies. Dit is een model dat in het politieonderwijs navolging verdient, vooral in de meerjarige beroepsopleidingen. Een negatief bindend studieadvies dient gepaard te gaan met begeleide heroriëntatie. Na het behalen van het diploma volgt het moment waarop er gesolliciteerd moet gaan worden voor een concrete baan. Ook dan is sprake van selectie.



4 • Variëren op de standaard leerwegen

De Politieacademie kan meer variëren op standaard leerwegen (flexibiliteit, toegankelijkheid, EVC). 'Voor elk wat wils' is onmogelijk en ondoelmatig. Goed overleg tussen Politieacademie en stakeholders is nodig om juiste keuzes te maken.

Variëren op standaard leerwegen

Het politieonderwijs kent een grote verscheidenheid aan standaard leerwegen. Omdat er zoveel verschillende diploma's en certificaten behaald kunnen worden, zijn er ook veel verschillende opleidingen. Elk van deze opleidingen kent een eigen standaard: een vastgesteld aantal studiepunten (de nominale studiebelasting), een doorlooptijd en afspraken over de verhouding tussen leren op school, leren in de politiepraktijk en (voor de algemeen politiekundige opleidingen) leren in het reguliere mbo of hoger onderwijs. Deze standaarden gelden landelijk; de Politieacademie is immers al bijna twee decennia lang landelijk georganiseerd.

Variatie van leerwegen betekent dat er gevarieerd wordt op de standaard. De Politieacademie is in staat en bereid om te variëren op de standaard leerwegen om aan te sluiten bij een meer pluriforme instroom (leerbehoeften, tijd om te studeren, leervermogen, reeds verworven competenties, behoefte aan plaats- en tijdonafhankelijk leren) en de wijze van aanmelding (werkgeversgestuurde aanmeldingen, werknemersgestuurde aanmeldingen, aanmeldingen van buiten).

Duale leerwegen

Politieopleidingen hebben een praktisch doel; mensen leren er wat de beroepspraktijk vraagt. Ervaringsleren en verklarend leren zijn er nauw verbonden; het ene kan niet zonder het andere. Dat is de beste manier om een beroep te leren. Bovendien, ook werken moet worden geleerd. De beroepspraktijk van de politie is direct verbonden met de maatschappelijke context. Opleiden voor politiewerk gaat daarom hand in hand met persoonlijke en maatschappelijke vorming. Met de invoering van het nieuwe politieonderwijs in 2002 is duaal opleiden een standaard gegeven in het politieonderwijs. Ervaringsleren in de (maatschappelijke) politiepraktijk is echter niet altijd mogelijk of verantwoord, zoals bijvoorbeeld in de opleidingen gevaarsbeheersing.

Alle politieopleidingen zijn *in principe* duaal van karakter; de uitzondering bevestigt de regel. Perioden op school worden afgewisseld met perioden in de politiepraktijk. Hoe dat precies gaat, hangt af van de inhoud en leerdoelen van de opleiding, de deelnemers en van de evaluatie van uitgevoerde opleidingen. Momenteel wordt het duale ritme van de opleidingen algemene politiekunde bijgesteld, omdat evaluatie uitwees dat dit nodig is. Aan het begin van de opleiding zal er voortaan meer tijd op school worden doorgebracht, om beter voorbereid te kunnen beginnen aan de eerste praktijkperiode. De standaard leerweg van deze opleidingen wordt daarmee veranderd. Dit levert geen variatie op, wel verandering.

Voor de algemeen politiekundige opleidingen worden vaste modellen gehanteerd. In de specialistische opleidingen en de opleidingen voor leidinggevenden is er meer ruimte voor individuele variatie.

Variatie geen doel op zich

Ideeën als 'voor elk wat wils' leiden tot onbegrensde verwachtingen en ondoelmatigheid. Een vergelijkbaar risico kleeft aan opvattingen over 'maatwerk'. Het nut en de noodzaak van variëren op standaard leerwegen moet met goede argumenten worden onderbouwd. De behoefte aan een alternatieve leerweg moet daarom getoetst worden op doelmatigheid.

Variëren op de standaard leerwegen in het politieonderwijs kan op vijf manieren:

- tempo (snellere doorloop);
- combinatietrajecten met het reguliere onderwijs;
- modulering (onderdelen van opleidingen, deelkwalificaties);
- afstandsleren (thuis leren of op het werk);
- de mate waarin er geleerd wordt in de reële beroepspraktijk.

Versnelde doorloop van opleidingen kan relevant zijn als studenten (veel) meer in hun mars hebben, dan aangenomen bij het ontwerp van de standaard leerweg. Dit kan aan de orde zijn als studenten beschikken over (veel) meer voorkennis (aard en niveau vooropleiding) of over veel relevante werkervaring (zij-instromers).

Een voorbeeld van een **combinatietraject** is het pas gestarte doorstroomtraject HTV/Politie.

Vergelijkbare trajecten zijn denkbaar op hoger niveau (bachelor). Een optie is het onderzoeken van de wenselijkheid van combinatiediploma's, waarbij politiekundige competenties worden gecombineerd met andersoortige competenties. Samenwerken tussen onderwijsinstellingen is daarvoor noodzakelijk.

Modulering is te beschouwen als zowel een middel als een doel. Om te kunnen variëren op standaard leerwegen in tijd, in de combinatie met verwante opleidingen in het reguliere onderwijs of qua afstandsleren is modulering voorwaardelijk (middel). Een analogie met 'Lego' (of beter: 'Duplo') is nuttig om in gedachten te nemen. Gemoduleerde opleidingen maken een andere volgorde of andere combinaties mogelijk. Modules moeten een eigenstandige relevantie hebben voor het politiewerk (samenhangende clusters van beroepstaken) of voor de doorstroom naar een hogere of andere opleiding. Met modulering worden afzonderlijke onderwijseenheden met een eigen relevantie van elkaar onderscheiden. Mits deze apart gecertificeerd worden, is sprake van 'deelkwalificaties'. Bepaalde verzamelingen van deelkwalificaties kunnen recht geven op een diploma.





Afstandsleren faciliteert het leren op het werk of thuis, van oudsher door schriftelijk materiaal ('een schriftelijke cursus'), tegenwoordig steeds meer ondersteund door ICT ('een virtuele leeromgeving'). In combinatie met het aanbieden van workshops en begeleidingsgesprekken, kan dit voor sterk redzame studenten een doelmatige en efficiënte variant op de standaard leerweg inhouden. Naarmate de toepassing van ICT effectiever wordt, zullen overigens ook de standaard leerwegen hierdoor veranderen.

Beroepsonderwijs veronderstelt doorgaans een directe verbinding tussen leren op school en leren in de praktijk. Dat is geen wet van Meden en Perzen. Varianten van standaard leerwegen met minder leren in de praktijk kunnen doelmatig zijn, als er goede simulaties zijn of als er al een goede basis is van relevante werkervaring.

Indien het mogelijk wordt dat politieambtenaren zichzelf uit eigener beweging aanmelden voor een standaard leerweg, vergroot dat op zichzelf wel de toegankelijkheid, maar nog niet de variëteit aan leerwegen. Vergroting van de toegankelijkheid van het politieonderwijs, ook voor bijv. medewerkers van partnerorganisaties of voor belangstellende burgers (zoals vrijwilligers), kan bevorderd worden door te variëren op de standaard leerwegen.

In aansluiting op *Perspectieven op politieonderwijs* (Politieonderwijsraad, maart 2010) is het van groot belang om bij het zoeken naar nieuwe varianten op bestaande standaard leerwegen, steeds drie punten voor ogen te houden: *kwaliteit, variëteit en doelmatigheid*.

5 • Weging

In deze laatste passage van het Pamflet maken we de balans op. Wat zijn de mogelijkheden om via overleg en onderlinge afstemming te komen tot meer gevarieerde leerwegen binnen het politieonderwijs? Deze vraag raakt direct aan de verstandhouding tussen de Politieacademie, de nationale politie (de voornaamste belanghebbende) en de overige stakeholders binnen en rondom het politiebestel.

Op hoofdlijnen regelen de wet en de beleidsmatige en budgettaire kaders het politieonderwijs. Dit biedt houvast, richting, maar ook ruimte. De kaders liggen niet vast, maar het kost wel flink wat tijd om ze te veranderen, omdat hier de minister over gaat. Partijen in de Politieonderwijsraad kunnen besluiten hierover de minister te adviseren. Ondertussen is het vooral zaak de beschikbare ruimte te kennen en te benutten. Er is ruimte voor variatie, mits er sprake is van onderlinge overeenstemming. Pas als de kaders echt in de weg zitten, moet de lange weg via de minister gelopen worden. Wat kunnen de *Politieacademie* en de *Politieonderwijsraad* mogelijk maken?

De *Politieacademie* is het meest gezaghebbende politieonderwijs- en politiekenniscentrum in Nederland. Zeker als het gaat over de standaarden van het 'blauwe vakmanschap' is de Politieacademie de aangewezen instelling voor onderwijs en kennis. Vanzelfsprekend maakt de Politieacademie daarbij gebruik van wat andere onderwijs- en kennisinstellingen te bieden hebben (andere scholen, universiteiten, onderzoeksbureaus). De Politieacademie weet als geen ander hoezeer het politiewerk onderdeel uitmaakt van bredere veiligheidsvraagstukken.

Politieopleidingen en politiediploma's zijn maatschappelijk erkend. Diploma's zijn gelijkwaardig aan diploma's in het reguliere onderwijs. Het politieonderwijs wordt uitgevoerd in een nauwe samenwerking tussen de scholen van de Politieacademie en de politiepraktijk. Daarbij wordt goed geluisterd naar de stakeholders van de politie en het politieonderwijs.



Het politieonderwijs draagt bij aan politievakmanschap in elke fase van ontwikkeling en aan elk vakgebied. Daarom kent het politieonderwijs ook zoveel verschillende opleidingen, leergangen en kortere cursussen. De Politieacademie erkent dat er behoefte is aan meer variatie op de standaard leerwegen om beter aan te sluiten op vragen vanuit de politieorganisatie en van de individuele politiemedewerkers. Als hierover overeenstemming wordt bereikt, kan de Politieacademie ook politiemedewerkers die zichzelf aanmelden, toelaten tot een groot aantal opleidingen en cursussen. Hetzelfde geldt voor medewerkers in de veiligheidssector die specifieke onderdelen van opleidingen willen volgen.

Standaard leerwegen worden bekostigd vanuit het sterkte-, dan wel het loopbaanbudget, voor zover het gaat om studenten die worden aangemeld vanuit de politieorganisatie. Studenten vanuit andere (veiligheids)organisaties die deelnemen aan politieopleidingen, worden op een andere manier bekostigd. Dit is nu in beperkte mate het geval. Waar gesproken wordt over een verruiming van de toegankelijkheid (bijv. individuele aanmeldingen door politieambtenaren of openstelling voor deelnemers van buitenaf) moet ook gesproken worden over de rekening: wie betaalt, wie investeert? Steeds is er de vraag wie er (behalve de student zelf) belanghebbend is (bedrijven, overheidsorganen, de rijksoverheid in algemene zin).

Organisatorisch kan de Politieacademie veel aan. De toegankelijkheid van het politieonderwijs en de efficiency kunnen worden bevorderd door het gebruik van ICT en tijd- en plaatsonafhankelijk leren. De 'virtuele Politieacademie' krijgt steeds meer vorm en de verwachtingen kunnen omhoog. De afstand tussen school en werk wordt ermee verkleind. Bovendien kan beter tegemoet gekomen worden aan verschillen tussen studenten (leerbehoeften, beschikbare tijd, behoefte aan begeleiding).

De Politieacademie ontmoet in de *Politieonderwijsraad* haar voornaamste belanghebbende, de Nederlandse politieorganisatie. Nu gaat het nog om 25 korpsen; binnenkort is er de nationale politie. Daarnaast zijn andere stakeholders van de politie en het politieonderwijs vertegenwoordigd in de Raad. Waar nodig of gewenst adviseert de Politieonderwijsraad aan de minister van Veiligheid en Justitie over het wettelijk kader, de beleidslijnen en de budgettaire kaders.

In de Politieonderwijsraad overlegt de Politieacademie met haar stakeholders en vindt er onderlinge afstemming plaats. Zo kan het aanbod van politieonderwijs aan (blijven) sluiten bij de behoeften en verwachtingen van de politieorganisatie en van andere stakeholders. Belangwekkende thema's die samenhangen met 'blauw vakmanschap' en met de vraag hoe het politieonderwijs daaraan kan bijdragen, worden hier besproken. Samen dragen partijen bij aan de ontwikkelingsagenda van het politieonderwijs.

In de Politieonderwijsraad wordt vanuit verschillende invalshoeken gesproken over het politieonderwijs en de langere termijn visie hierop. Bij het spreken over 'blauw vakmanschap' is het van belang dat perspectieven van de politieorganisatie worden verbonden met die van de werknemers en met onderwijskundige overwegingen.

Goed onderbouwd overleg stelt de partijen in staat naar elkaar toe te groeien en verstandige keuzes maken. Dat geldt ook voor het variëren op de standaard leerwegen in het politieonderwijs en de randvoorwaarden van bekostiging of studiefaciliteiten die daarbij passen. Andere sectoren (zoals de zorgsector) kunnen belangrijke leerpunten aanleveren.

Initiatieven

In aanvulling op *Perspectieven op politieonderwijs* (maart 2010) zijn in dit Pamflet prikkels voor verandering verwoord op vier belangrijke punten: blauw vakmanschap, de kwaliteit en capaciteit van de Nederlandse politie, kwesties van voorlichting, werving en selectie, en de verdere variatie op standaard leerwegen.

De Politieacademie heeft veel verschillende producten ontwikkeld, zowel in de vorm van opleidingen, leergangen en kortere cursussen, als in de vorm van kennisdiensten. Qua inhoud is de variëteit groot; daar gaat dit Pamflet niet over. Hier gaat het over variatie op de bestaande standaard leerwegen. De roep om meer flexibiliteit en variëteit van leerwegen is verstaan. Vanaf 2011 is het al mogelijk om onderdelen van specialistische opleidingen los te volgen, mits aan bepaalde voorwaarden is voldaan (voorkennis, ervaring, eerder gevolgde onderdelen). Ook bestaat sedert enige jaren het Expertisecentrum Personeelsvoorziening dat methoden heeft ontwikkeld voor meerjarige prognoses. Hiermee verbonden is de zogenaamde Taskforce Personeelsvoorziening die de minister van Veiligheid en Justitie adviseert over het instroombeleid. De nadruk ligt vooralsnog bij de capaciteit en nog maar beperkt bij de gewenste kwaliteit.

Er moeten resultaten geboekt worden op (onder meer) de volgende initiatieven:

- de voorlichting met gerichte aandacht voor de communicatie van onderscheiden beroeps- en functiebeelden en manieren om jongeren te interesseren en te verbinden met het politievak;
- de werving en selectie, met name het verhelderen van het onderscheid tussen geschiktheidscriteria (en procedures) voor opleidingen en geschiktheidscriteria voor politieberoepen en – functies;
- verfijning van de methodiek van het Expertisecentrum Personeelsvoorziening, waarbij meer aandacht wordt besteed aan de ‘ideale mix’ van (zij-)instroom bij de politie;
- de ontwikkeling van een landelijk margemodel, gericht op een meerjarig vooruitzicht op de programmering van opleidingen, al dan niet onderscheiden in meerdere leerwegen;
- de uitwerking van de wijze waarop de Politieacademie de politieorganisatie en individuele politiemedewerkers ondersteunt bij de groei van startbekwaam naar vakbekwaam en uiteindelijk vakvolwassen (‘dienstencatalogus’);
- individuele politieambtenaren krijgen mogelijk de gelegenheid zichzelf aan te melden voor een politieopleiding; vergt dit dat er varianten op de standaard leerwegen nodig zijn; kunnen deze doelmatig worden uitgevoerd?;
- de verscheidenheid aan vrijwillige politieambtenaren gaat wellicht sterk toenemen; in principe is aanstelling tot en met de rang van commissaris mogelijk. Daarnaast zijn er de volontairs (niet operationeel). Welke varianten op standaard leerwegen zijn nodig?;



- openstellen van algemeen politiekundig onderwijs voor burgers die bepaalde functies bij de politie gaan vervullen, denk aan intake en service of de invoering van het *front office/back office* model (in publicaties ook wel aangeduid met FoBo-model), zonder dat zij behoefte hebben aan het gehele pakket;
- mogelijkheden om via het internet nascholing te volgen in de vorm van *profchecks*; hierbij is geen sprake van contacttijd op school. Wat vergt dit van de begeleiding op de werkplek en het eigen initiatief van de werknemer?;
- het uitwerken van het onderscheid tussen schoolzware en werkszware leerwegen in de algemeen politiekundige opleidingen, waarbij de eerste bedoeld is voor jonge aspiranten die studeren op basis van een bijdrage kosten levensonderhoud en de tweede voor oudere, ervaren zij-instromers die studeren in aansluiting op een baan waarvoor een salaris wordt ontvangen.

Notities

