

Sectoren gespiegeld

Politie en zorg, een vergelijkende verkenning



LEERPUNTENMONITORING

Sectoren gespiegeld

Politie en zorg, een vergelijkende verkenning

Leerpuntennotitie



1 • Professionals in publieke dienst

De politie kan leren van andere, vergelijkbare sectoren. Politieambtenaren zijn immers 'professionals in publieke dienst', zoals de professionals in de zorg of het onderwijs. In deze notitie wordt de vergelijking gemaakt tussen de sectoren politie en zorg. In het *Bronnenboek Sectoren Gespiegeld* gaan we dieper in op de achtergronden. Hier benoemen we de belangrijkste overeenkomsten en verschillen en waar het ons vooral om gaat: de *leerpunten*.

Publieke dienstverlening

De publieke sector omvat uiteenlopende organisaties. Naast de klassieke overheidsdiensten als politie en justitie, onderwijs, de brandweer en de zorg, behoren ook private organisaties als culturele instellingen, kinderopvang en het openbaar vervoer tot de publieke dienstverlening. En ook aanpalende organisaties als de buitengewone opsporingsdiensten en de KMAR mogen in het rijtje niet ontbreken.

Waarin zit de vergelijkbaarheid tussen politie en zorg? Ten eerste is er het maatschappelijk belang. In de top 10 van maatschappelijke prioriteiten voor Nederland staat dat er meer moet worden gedaan aan de bestrijding van criminaliteit en de verbetering van de gezondheidszorg. Andere overeenkomsten zijn het afbreukrisico, het directe contact met het publiek, de afgebakende bevoegdheden, de vereniging in professionele beroepsorganisaties, de eigen opleidingen en de sterke relatie tussen die opleidingen en de arbeidsmarkt. En, niet te vergeten, de toegang en het zorgvuldig gebruik van vertrouwelijke informatie.

Bovendien worden de diensten in beide sectoren (vrijwel) ten volle betaald vanuit publieke of collectieve middelen. Publieke dienstverlening is primair mensenwerk. De kwaliteit van die dienstverlening wordt voor het grootste deel bepaald door de kwaliteit van de dienstverlener zelf.

Professionaliteit

De vraag naar publieke diensten is groot, het welzijn van mensen is er van afhankelijk. De krapte op de arbeidsmarkt neemt toe als gevolg van de vergrijzing. Tegelijkertijd neemt het kostenbewustzijn toe. Er wordt daarom gepleit voor een meer prominente en zelfs leidende rol van de 'professional' om nadelen van schaalgrootte te compenseren (kosten van *overhead* en bureaucratie). Dat brengt nieuwe eisen met zich mee voor de arbeidsorganisaties en de individuele beroepsbeoefenaren zoals (het vergroten van) professionele ruimte, bevordering van beroepstrots en de motivatie om continue te werken aan het eigen vakmanschap. Ook consequente aandacht voor de innovatie van het vak, waaronder de verdere ontwikkeling van professionele standaarden en de operationele samenwerking met aanpalende organisaties, moet worden genoemd.

Van publieke professionals wordt verwacht dat ze (willen) groeien in hun vak en het eigen werk (steeds) beter willen doen. Basisopleidingen en beroepsmatige vorming zijn van groot belang, maar daarnaast gaat het vooral om permanente scholing, training en oefening, 'een leven lang leren'. Naar de politie vertaald omvat dit ook het blauwe vakmanschap dat alle politieberoepen en politiefuncties verbindt. Ondanks de soms sterk uiteenlopende taken en verantwoordelijkheden is er de gemeenschappelijke focus op de aard en het publieke belang van politiewerk en de wil om als professional voortdurend bij te dragen aan de kwaliteit van dat werk.

Leerpunten

Box 1

De politie voelt zich dikwijls uniek. En is dat ook op een aantal aspecten. Het geweldsmonopolie is hiervan een duidelijk voorbeeld. Toch is een vergelijking tussen de politie en andere publieke professionals, zoals in de zorg, leerzaam voor de verdere professionele ontwikkeling van mensen en organisaties. Er zijn meer overeenkomsten, dan verschillen. Een 'bredere blik' dient geen eenmalige actie te zijn, maar een meer structurele houding ten opzichte van professionals in andere sectoren. Natuurlijk is de zorg niet de enige sector waarmee een vergelijking mogelijk is. Meerdere organisaties in de brede veiligheidssector, waaronder de brandweer en defensie liggen voor de hand. Onderzoek naar overeenkomsten en verschillen, samenwerking en samenhang bevordert een integrale veiligheidszorg.



2 • Selectie en Professionaliteit

Wat is de relatie tussen selectie en professionaliteit? Wordt een hoog niveau van professionaliteit geborgd door een strenge selectie 'aan de poort'? Hoe zit het met de beoordeling op aspecten van professionaliteit tijdens de opleiding? Opmerkelijk is dat de politie en de zorg sterk verschillen wat betreft de selectie.

Politie: selectie aan de poort

Na de werving volgt de personeelsselectie. Hierin wordt bepaald in hoeverre iemand al voldoet aan criteria van de politiemanager/vrouw (competenties, persoonskenmerken). Een breed scala aan instrumenten wordt hiervoor ingezet. Naast de wettelijk bepaalde minimum leeftijdseisen (17/18 jaar) en vooropleidingseisen, gaat het vooral om een uit meerdere onderdelen bestaand geschiktheidsonderzoek. Dit bestaat uit een taalvaardigheidsonderzoek, een capaciteitsonderzoek, een psychologisch onderzoek en een fysiek motorisch onderzoek. Minimaal te behalen scores moeten ervoor zorgen dat de kwaliteit van de instroom in de politieorganisatie is gewaarborgd. Daarbij tellen kenmerken als 'integriteit', 'stressbestendigheid' en 'overwicht' zwaar mee. Onvoldoende scores hiervoor betekenen dat je als ongeschikt voor het politievak wordt beoordeeld. Bij lagere scores kan alleen in een lagere functie-categorie worden ingestroomd, ook al is sprake van een hoog vooropleidingsniveau. De lat ligt dus hoog. En dat is begrijpelijk, gezien het afbreukrisico, het kunnen omgaan met het geweldsmonopolie en de confrontatie met maatschappelijk leed.

Wat betekent dit voor de belangstelling voor de opleidingen? Op het eerste gezicht niets: werken bij de politie blijft ongekend populair, aanbod genoeg. En gezien het in vergelijking met andere sectoren lage personeelsverloop van ongeveer 2% blijft men hier ook werkzaam. Bovendien, velen blijken bereid een politieopleiding te volgen die op of zelfs onder het eigen vooropleidingsniveau ligt.

Op het tweede gezicht blijkt de selectie te leiden tot een eenzijdig 'type' student. Er blijkt een grote voorkeur voor jongvolwassenen die al in aanraking kwamen met situaties waarin stressbestendigheid was vereist en overwicht kon worden getoond. Dit kan ten koste gaan van andere broodnodige talenten.

De zorg: selectie tijdens de opleiding en het werk zelf

Als er al wordt geselecteerd, dan is de procedure bij de zorg beduidend minder streng dan bij de politie. In de zorg gelden voor de meeste opleidingen uitsluitend de wettelijk vastgestelde vooropleidingseisen. Naast deze instroom-eisen kunnen werkgevers aanvullende eisen stellen; dit verschilt per organisatie. Leerlingen in de zorg krijgen in vergelijking met de politie meer de kans om gedurende de opleiding een aantal persoonskenmerken (verder) te ontwikkelen. De begeleiding van leerlingen in de praktijk en van werkenden is intensief en sterk verbonden met de aard en de kwaliteitscriteria van het werk. De eigen verantwoordelijkheid van werkenden voor het bijhouden en verder ontwikkelen van vakbekwaamheid staat centraal in het begrip professionaliteit.

Leerpunten

Box 2

- De vraag is of de 'strenge eenheidsselectie aan de poort' bij de politie in alle situaties verstandig is. Criteria voor geschiktheid voor het politieberoep kunnen worden onderscheiden van criteria voor de politieopleiding.
- De doorslaggevende betekenis van selectiecriteria als 'integriteit', 'stressbestendigheid' en 'overwicht' kan ertoe leiden dat waardevolle talenten worden uitgeselecteerd (te jong, te weinig werk- of levenservaring). Dit kan worden voorkomen door de selectiefunctie van het opleiden zélf meer centraal te stellen.
- De *one size fits all* benadering in de werving en selectie staat op gespannen voet met een veelheid aan beroepen en functies bij de politie met een veelheid aan beroepen en functies bij de politie.



3 • Professioneel werk in soorten en in maten

De politie is in verandering. Het meest recente veranderoverzicht is beschreven in *Schakelen in verantwoordelijkheid. Beroepen van de politie herijkt* (Politieonderwijsraad, 2011). Van het politieonderwijs wordt meer organisatorische flexibiliteit en inhoudelijke responsiviteit verwacht. Het politieonderwijs kenmerkt zich door een *one size fits all* benadering en standaard, meerjarige opleidingen en leergangen. Daar is veel kritiek op. Momenteel wordt via modulering gezocht naar meer flexibiliteit. Hoe zit dat in de zorg?

Hoe leidt het politieonderwijs op voor de veelheid aan politiewerkzaamheden en hoe doen de zorgopleidingen dat?

Om te beginnen moeten we ons beperken. Kijken we naar het personeel van de zorginstellingen, dan zien we dat daar niet alleen verzorgenden en verpleegkundigen werken. Er is ook de medische staf, de facilitaire dienst, het laboratoriumpersoneel, de apotheker en de apothekersassistenten, om maar enkele voorbeelden te noemen. Hetzelfde kunnen we zien bij de politie. Ook daar werken mensen van allerlei expertise. Niet iedereen die werkt in een ziekenhuis, is opgeleid als verpleegkundige of verzorgende. Evenmin is een ieder die werkt bij de politie, opgeleid als politieman/-vrouw.

We beperken ons hier tot de vergelijking tussen de algemeen politiekundige opleidingen (mbo, hoger onderwijs) en daarbij passende beroepen en de mbo- en hbo-opleidingen tot verzorgende en verpleegkundige.

Politie en politieonderwijs in verandering

De discussie over de behoefte aan meer flexibiliteit met betrekking tot het politieonderwijs berust op twee veel gebruikte begrippen: *differentiatie en specialisatie*.

Er is sprake van grote veranderingen in het politiewerk, deels binnen de politieorganisatie zelf, deels daarbuiten bij de 'partners van de politie'. In de opsporing doet zich meer en meer *specialisatie* voor. Het werk wordt complexer door internationalisering, cybercrime en moeilijk te doorgronden digitale en financiële relaties en interacties. Daarnaast wordt de juridische werkelijkheid steeds ingewikkelder. Op forensisch vlak is er bovendien steeds meer mogelijk, denk aan CSI.

Tegelijkertijd werken er steeds meer deeltaakfunctionarissen bij de politie en haar 'partners', doorgaans als BOA. Het takenpakket mag smaller zijn dan dat van de politieman/-vrouw, het werk is er niet minder belangrijk om. De afgelopen decennia heeft de politie diverse taken afgestoten naar gemeentelijke en private partners. Niettemin moet de politie de regie behouden, vanwege het geweldsmonopolie, de eigen informatiepositie en de kwaliteit van de veiligheidssector in brede zin. Wat vragen deze veranderingen van (de regie op) de politieopleidingen en direct daarmee samenhangende opleidingen? Moet iedereen wel breed opgeleid worden voor de integrale politietaak of is het soms maar beter op te leiden voor een smalle politiefunctie, waarna de verbreding eventueel later kan volgen?

Ondertussen is het dominante model zo dat politiemensen pas na een brede, integrale politieopleiding (mbo, niveau 4) en vaak meerdere jaren van werkervaring in de basispolitiezorg specifieke politiefuncties kunnen gaan vervullen en daarbij passende opleidingen: onderzoekfuncties in diverse richtingen of specifieke functies op het terrein van het gevaarsbeheersing, het verkeer of het milieu. Zij-instroom komt daarnaast voor in de hogere onderzoekfuncties en op het gebied van de hogere leidinggevende functies. 'Smal beginnen' en daarna breed doorstromen komt ook voor

(bijv. vanuit bepaalde assistent-functies), maar is beperkt in omvang. Ook leidt de Politieacademie (mondjesmaat) op voor de 'partners' van de politie (gemeenten, KMar, bijzondere opsporingsdiensten).

En de zorg?

De gezondheidszorg kent een lange geschiedenis van min of meer bedrijfsgericht in service onderwijs, met name in de verpleging. In de jaren '80 en '90 groeide hierop kritiek: een te vakgerichte en te smalle opleiding belemmerde loopbaankansen van medewerkers en stond een snelle arbeidsinzet in de weg in het geval men overstapte naar een verwante branche (ouderenzorg, instelling voor geestelijke gezondheid, thuiszorg of gehandicaptenzorg). Eenzelfde kritiek was er op het leerlingwezen dat opleidde voor allerlei soorten verzorgende functies (bejaarden-, zieken-, gehandicapten- en kraamzorg).

Sinds de jaren '90 bestaan er brede opleidingen voor verzorgende - en verplegende beroepen, te volgen aan een ROC of Hogeschool. Op basis hiervan kunnen deze beroepen worden uitgeoefend in alle zorgbranches. De Wet Beroepen in de gezondheidszorg (BIG) en Europese richtlijnen schrijven bovendien voor dat een verpleegkundige één ongedeelde diploma ontvangt en vervolgens in alle branches als beginnende beroepsbeoefenaar kan starten.

Dit betekent niet dat het onderwijsstelsel flexibiliteit ontbeert. Leerlingen kunnen dezelfde diploma's halen via verschillende leerwegen. Daarmee kan de sector flexibel inspelen op veranderingen in de arbeidsmarkt, doelgroepen (leeftijd, vooropleiding, mate van werkervaring, etc.) en op meer of minder beschikbare financiële middelen. De zorgsector kent 'werkzware' en 'schoolzware' leerwegen (BBL, BOL), voltijd en deeltijd leerwegen, verkorte maatwerkroutes (vanwege vooropleiding en/of werkervaring) en vormen van afstandsonderwijs. Het doel blijft echter steeds: een brede basiskwalificatie.

In aansluiting op de brede basisopleiding tot verzorgende of verpleegkundige en meerdere jaren van werkervaring bieden ROC's, hogescholen, ziekenhuizen en andere gezondheidszorg-instellingen (al dan niet in samenwerking met particuliere opleiders) specifieke vervolgoopleidingen aan.

Leerpunten

Box 3

- De politie kan leren van de mix aan leerwegen in de basisopleidingen voor verzorgende en verpleegkundige. De zorgsector kan beter aansluiten op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt (vraag en aanbod) en een betere 'personele mix' bewerkstelligen. Een vergelijkbare mix aan leerwegen kan ook voor de politie veel voordelen bieden.
- Naast brede basispolitieopleidingen hebben korpsen (binnenkort Nationale Politie) en de 'partners' van de politie behoefte aan smalle, kortdurende opleidingen (deeltaakfunctionarissen, bepaalde specialisten). Naast financiële voordelen (snelle inzetbaarheid, geringere opleidingskosten), is er ook het belang dat opleidingen voor de politie en voor de 'partners van de politie' op eenzelfde leest worden geschoeid.
- De zorgsector heeft enkele decennia geleden gekozen voor een gezamenlijk opleidingsbestel ten behoeve van zowel ziekenhuizen, verpleeghuizen, verzorginghuizen als de ggz en gehandicaptenzorg. Dit komt de uitwisselbaarheid van personeel en de kwaliteit van de zorg in brede zin ten goede. Eenzelfde redenering kan gevoerd worden voor de brede veiligheidssector.

4 • Wat mag het kosten?

Door de noodzaak tot bezuinigingen bij het Rijk en bij organisaties in de publieke dienstverlening ontkomen ook beroepsopleidingen niet aan een kritische beschouwing van doelen, activiteiten, resultaten en kosten. Kan het niet wat korter en goedkoper? Zijn alle onderdelen van de curricula wel nodig? Zou een meer preciezere doelstelling niet kunnen helpen bij het herzien van de huidige kostenstructuur? Om een vergelijking tussen de kosten van de politie- en de zorgopleidingen te kunnen maken, zijn gegevens nodig die echter niet voor het oprapen liggen. De vergelijking is niet eenvoudig te maken en er is momenteel veel in beweging. Enig voorbehoud is daarom op zijn plaats.

Om een integrale kostprijs te berekenen voor beroepsopleidingen moet zowel gekeken worden naar de opleidingen zelf (en wie deze betaalt, in onze vergelijking bij beide dus de overheid), als naar de kosten van het opleiden in de praktijk (wat zijn de kosten voor de arbeidsorganisatie, bijv. wat betreft salaris, begeleiding of materiële zaken als kleding of uitrusting) en naar de kosten die de student zelf maakt en wie deze draagt. Daarnaast moet gekeken worden naar de baten. Voor de overheid is dat niet direct aan de orde, maar wel voor de arbeidsorganisatie (productieve arbeid) en voor de student (is er sprake van studiebeurzen, een salaris of een stagevergoeding?). De vraag 'wat het kosten mag', kan dus beantwoord worden vanuit verschillende perspectieven: de overheid, de arbeidsorganisatie en de student.

Kosten politieopleidingen

De Politieacademie ontvangt geld voor de uitvoering van opleidingen. Ten grondslag hieraan liggen berekeningen van wat opleidingsplaatsen kosten in de diverse opleidingen. Deze kostprijsberekeningen lopen sterk uiteen, afhankelijk van de opleiding. De korpsen hebben een 'rekenprogramma' beschikbaar waaruit blijkt wat deze prijzen per opleidingsplaats zijn. Omdat het doorgaans niet lukt om de optimale groepsgroottes te behalen, zijn de kosten per opleidingsplaats veelal wat hoger dan bedoeld. We beperken ons hier tot de basisopleidingen (mbo, hoger onderwijs).

Momenteel worden aspiranten bij aanvang van de opleiding aangesteld als werknemer en ontvangen daarmee een salaris. Ongeacht het niveau van de opleiding is er een bepaald aanvangssalaris. Dit correspondeert met de functie waarvoor wordt opgeleid. Mettertijd neemt het salaris toe, afhankelijk van de studievoortgang en het niveau van de opleiding. Tellen we diverse lasten en baten op, dan komt dit neer op gemiddeld ongeveer 40.000 euro aan netto kosten per aspirant per jaar (2012). Hierin zijn het salaris inclusief toelagen en sociale lasten, kosten voor begeleiding in het korps en reiskosten (OV jaarkaart) verwerkt. De eigenlijke bijkomende opleidingskosten zijn iets meer dan 10.000 euro per opleidingsplaats per jaar.

Over welke baten in de zin van productieve arbeid hebben we het? Formeel wordt de aspirant voor 100% in de formatie meegerekend. Hoewel het percentage van daadwerkelijke inzetbaarheid ook wel op 40% is geschat, blijkt uit de praktijk eerder sprake te zijn van een percentage van 25. Hoe zit het in de zorg? Kan de vergelijking worden gemaakt?

Kosten zorgopleidingen

Voor de kosten van de zorgopleidingen maken we onderscheid tussen kosten die de overheid maakt en de kosten voor een werkgever. Wat het overheidsdeel betreft gaat het om vergoedingen aan ROC's en hogescholen. Voor een hbo-student wordt gemiddeld 6.000 euro vergoed. Voor mbo'ers gaat het om bedragen van 7.500 voor deelnemers aan een voltijdse bol-opleiding, 4.900 euro voor een bbl'er en 3.400 euro voor iemand die een deeltijdopleiding volgt. De kosten die werkgevers maken, bedragen gemiddeld ongeveer 5.600 euro per leerling-werknemer per jaar voor de beroepsbegeleidende leerweg en de duale variant in het hoger onderwijs. Voor de voltijdsopleidingen gaat het om een gemiddeld bedrag van 1.300 euro per student.

Slechts een beperkt deel van de opleidingsplaatsen in de zorgopleidingen wordt ingenomen door leerling-werknemers (de duale opleidingen); deze ontvangen een salaris dat over de hele linie lager is dan bij de politie. De kosten voor dergelijke opleidingen (voor overheid en werkgevers samen) bedragen gemiddeld 10.500 euro voor een mbo'er en 11.600 euro voor een hbo'er. Dat ligt ruim onder het gemiddelde bedrag van 40.000 bij de politieopleidingen. De meeste zorgleerlingen volgen voltijds onderwijs (waaronder stages). Zij ontvangen geen salaris, maar een stagevergoeding van iets meer dan 300 euro bruto per maand.

De kosten voor dergelijke opleidingen steken nog gunstiger af bij de kosten voor de politieopleidingen: gemiddeld 8.800 euro voor een mbo'er en 7.300 euro voor een hbo'er.

Leerpunten

Box 4

- Wie kiest voor de politie of de zorg, kiest niet voor 'het grote geld'. De aantrekkelijkheid van het werk heeft vooral te maken met de wens om bij te dragen aan de maatschappij en het welzijn van mensen.
- De aantrekkelijkheid van de politieopleidingen heeft zonder twijfel te maken met het salaris dat van meet af aan wordt geboden.
- Het bieden van een salaris aan een student zou selectiever benut kunnen worden, gekoppeld aan de wens om bepaalde doelgroepen binnen te halen bij de politie.
- Voor een relatief jonge doelgroep die aansluitend op het voortgezet onderwijs kiest voor een politieopleiding is het bieden van een salaris wellicht wel een pré, maar geen noodzaak.



5 • Bevoegd en bekwaam

Zowel de politie als de zorg kenmerken zich door een flink afbreukrisico. Consequenties van onbevoegd en/of onoordeelkundig handelen kunnen voor individuen en de samenleving verstrekkend zijn. De politie kent momenteel 129 'voorbehouden handelingen' waarvoor op grond van wet- en regelgeving een certificaat behaald moet worden om de bekwaamheid aan te tonen. Daarnaast bestaan er tal van korpsvoorschriften voor verplicht onderwijs en/of toetsing. Hoe zit dat in de zorg?

Politie: diploma's en certificaten als borg voor bekwaamheid

Bevoegdheden zijn in wetgeving verankerde rechten van politieambtenaren om bepaalde handelingen te mogen verrichten. De bekwaamheid betreft de kennis, kunde en een adequate beroepshouding om politieke taken uit te kunnen voeren. Dit alles samengebracht in het begrip professionaliteit of, toegespitst op de politie, blauw vakmanschap.

Ambtenaren van politie aangesteld voor de uitoefening van de politietak verkrijgen bevoegdheden door hun aanstelling en hebben daarmee algemene opsporingsbevoegdheid. Ook aspiranten zijn tijdens het praktijkdeel van de basisopleiding bevoegd tot het verrichten van politiehandelingen als zij geslaagd zijn voor de betreffende toetsen. Wie een basisdiploma politie (mbo, hogere onderwijs) heeft behaald, is in principe van alle markten thuis en daarmee breed inzetbaar. Tegelijk wordt onderkend dat wie van school komt slechts startbekwaam is, pas na jaren werkervaring kan sprake zijn van vakbekwaamheid en vakvolwassenheid.

Voor bepaalde handelingen heeft het bevoegd gezag bepaald dat het behalen van een aanvullend certificaat een voorwaarde is om deze te mogen uitvoeren. In navolging van de zorgsector wordt gesproken van 'voorbehouden handelingen'. Risicovermijding in de strafrechtketen lijkt hiervoor de belangrijkste reden. Wat betreft de adequate en rechtmatige toepassing van geweldsmiddelen geldt een periodieke plicht tot hercertificering. Eenzelfde soort voorbeeld betreft de uitoefening van de functie van Hulpofficier van Justitie.

Daarnaast zijn er echter tal van andere functiegerichte applicaties, waar vraagtekens bij geplaatst worden. Kan het aantal verplichte certificeringen niet drastisch naar beneden, en kan er voor de rest niet beter over na- en bijscholing worden gesproken? Dit zou in ieder geval de algemene inzetbaarheid van politiemensen vergroten en onnodig administratief werk wegnemen.

Zorgsector: eigen verantwoordelijkheid eerst

In de zorgsector is het vraagstuk rondom bevoegdheid en bekwaamheid anders ingericht. Centraal staat de 'Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg' (BIG). Deze wet bepaalt voor acht beroepen in de gezondheidszorg, waaronder de verpleegkundige, het deskundigheidsgebied en de opleidingseisen. Daarbij schrijft de wet voor welke handelingen door welke beroepskrachten en onder welke voorwaarden mogen worden verricht ('de voorbehouden handelingen'). Beoefenaars van deze beroepen schrijven zich in het zogenaamde BIG-register. Elke 5 jaar dient de inschrijving te worden hernieuwd.

De belangrijkste voorwaarden voor het mogen uitvoeren van de medische handelingen die in de wet BIG worden genoemd (de voorbehouden handelingen) is dat beroepsbeoefenaren daartoe bevoegd zijn (omdat zij de vereiste opleiding hebben gevolgd en geregistreerd zijn) én over de bekwaamheid beschikken om de handeling correct uit te voeren. Een medische handeling uitvoeren zonder enig inzicht in de context waarbinnen de handeling plaatsvindt wordt beschouwd als onzorgvuldig handelen. Dit kan ertoe leiden dat de beroepsbeoefenaar zijn titel verliest en de daaraan verbonden rechten.

Het op peil houden van de bekwaamheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van de individuele beroepsbeoefenaar en van de werkgever. De vraag of iemand nog 'aan de maat' is, moet de beroepsbeoefenaar echter ten eerste zélf beantwoorden. Het bijhouden van het vak is een verantwoordelijkheid van de professional.

Leerpunten

Box 5

- In de politiepraktijk is de verantwoordelijkheid van de individuele politieambtenaar voor zijn/haar bekwaamheid onderbelicht: dikwijls wordt pas bijgeschoold op aangeven van de werkgever 'omdat de wet dat eist'.
- Leidinggevend dienen meer dan tot nu toe het personeel aan te spreken op hun bekwaamheid: niet (alleen) door te controleren of het certificaat tijdig is behaald, maar door eigen waarneming of het personeelslid bekwaam is. En politieambtenaren zullen bij zichzelf te rade moeten gaan of ze nog bekwaam zijn. Deze voorbeelden vergen echter meer dan het uitschrijven van een ambtsinstructie, maar eist een cultuurverandering.
- De politiesector kent geen (landelijke) registratie van beroepsbeoefenaren die specifieke handelingen mogen verrichten. Het verdient aanbeveling een centraal register op te stellen waarin vermeld staat wie voldaan heeft aan de verplichte eisen en op welke termijn en onder welke condities sprake is van hercertificering.

