

Ontwikkelrichtingen voor het toekomstige politieonderwijs

Adviesrapport naar aanleiding van de *Contourennota effectieve,
toekomstbestendige opsporing*

Juni 2016

Colofon

De Politieonderwijsraad is een adviesorgaan, waarvan de positie en taken zijn geregeld in de Wet op het LSOP en het politieonderwijs, welke in werking is getreden op 1 april 2003. De Raad adviseert de minister van Veiligheid en Justitie (gevraagd en ongevraagd) over het regeringsbeleid met betrekking tot het Nederlandse politieonderwijs.

Tevens fungeert de Politieonderwijsraad als een afstemmingsorgaan tussen direct en indirecte betrokkenen bij het Nederlandse politieonderwijs.

De aandacht in de Politieonderwijsraad gaat in het bijzonder uit naar de relatie tussen de kenmerken en ontwikkelingen van de politiepraktijk, de (politie)arbeidsmarkt en het politieonderwijs. Daarbij heeft de relatie met het reguliere beroepsonderwijs en het hoger onderwijs steeds de aandacht, evenals de internationale dimensie.

Adviesrapport, 28 juni 2016. Uitgebracht aan de minister van Veiligheid en Justitie.

Uitgave van de Politieonderwijsraad, Den Haag.

Adres:

Politieonderwijsraad

Mauritskade 37

2514 HE Den Haag

Postbus 25842

2502 HV Den Haag

+31881699080

www.politieonderwijsraad.nl

© 2016 Politieonderwijsraad, Den Haag

Alle rechten voorbehouden. All rights reserved.

Inhoudsopgave

Woord vooraf
Leeswijzer

Inleiding	1
Een analyse van het opleidingsniveau van de politie en de opsporing	3
<i>Zwaardere eisen vanuit samenleving en ketenpartners</i>	3
Meer hoger opgeleiden in Nederland	4
Hoger onderwijs	5
Opleidingsniveaus volgens NLQF	6
Kennisniveau versus opleidingsniveau	7
<i>De politie en het politieonderwijs</i>	8
Opleidingsniveau bij instroom in politie(opleidingen)	9
Generieke en ondersteunende competenties	9
Informeel, non-formeel en formeel leren	9
De recherche en het rechercheonderwijs	10
Intelligence en informatiegestuurd werken	13
<i>Samenvatting van de signaleringen en aanbevelingen</i>	15
Ontwikkelrichtingen	17
<i>Ontwikkelrichting 1: Versterking en verbreding van de (opsporings)competenties middels het initiële politieonderwijs</i>	17
<i>Ontwikkelrichting 2: Verhogen van het opleidingsniveau binnen de politie en de recherche</i>	20
Opleidingsvarianten	20
Verhogen van het opleidingsniveau binnen de recherche	23
Leidinggevenden en operationeel sturenden	25
<i>Ontwikkelrichting 3: Permanente educatie en het werken met professionele standaarden</i>	27
<i>Ontwikkelrichting 4: Positionering van de smalle basisopleidingen voor smalle taakuitvoering</i>	29
<i>Ontwikkelrichting 5: Activiteiten die door de politie in samenspraak met haar omgeving opgepakt kunnen worden</i>	30
<i>Samenvatting van de aanbevelingen vanuit de ontwikkelrichtingen</i>	32
Bijlagen	34
Bijlage 1 Zorgt een hoger opgeleide politie voor kwaliteitsverbetering in de opsporing? Een internationale verkenning	
Bijlage 2 Een beknopt overzicht van een aantal verschillen in de opleidingsniveaus	

Woord vooraf

De wettelijke taakstelling van de Politieonderwijsraad beperkt zijn werkterrein tot het politieonderwijs, de kwalificatiestructuur en kennis en onderzoek ten behoeve van de politie. Het voorliggende adviesrapport moet tegen deze achtergrond niet gelezen worden als een integraal commentaar op de Contourennota Opsporing van oktober 2015. De Raad spreekt zich niet uit over de juistheid of realiseerbaarheid van de beleidslijnen die in de Contourennota zijn uitgezet. De Raad heeft er de voorkeur aan gegeven, alvorens de voor aankomende zomer aangekondigde definitieve uitwerking van het beleid ten aanzien van de opsporing is geformuleerd, een aantal overwegingen en suggesties mee te geven die door de politie en de Minister kunnen worden meegenomen bij de uitwerking en implementatie van het beleid, met name wat betreft de benodigde kwalificaties en het politieonderwijs. De Raad hanteert daarbij vooral een breed maatschappelijk-, arbeidsmarkt- en onderwijsperspectief en laat andere perspectieven, zoals het financiële, voor dit moment buiten beschouwing omdat deze niet binnen haar wettelijke taak vallen. De Raad is zich er van bewust dat in de formulering en uitvoering van het verbeterbeleid door NP en Minister, alsook in de discussie daarover met andere belanghouders zoals de werknemersvertegenwoordigers, zijn overwegingen en suggesties nader zullen worden afgewogen tegen andere perspectieven.

De Politieonderwijsraad is een onafhankelijk adviesorgaan, waarin alle actoren en belanghouders bij het politieonderwijs zijn vertegenwoordigd. De adviezen van de Raad zijn daarmee het resultaat van een gedachtewisseling tussen deze actoren en belanghouders. Dit betekent tevens dat niet alle leden van de Raad ieder onderdeel van de advisering in gelijke mate onderschrijven. Partijen houden hun verantwoordelijkheid om elders bredere afwegingen te maken die het perspectief van de Raad te buiten gaan en daarbij mogelijk tot andere conclusies te komen dan nu door de Raad geformuleerd zijn. Waar in dit adviesrapport partijen duidelijk van mening verschillen is dit door nuancering van de tekst tot uitdrukking gebracht. Houden één of meer partijen diepgaande bedenkingen tegen de voorliggende tekst dan is dit afzonderlijk vermeld.

Prof. dr. F. Leijnse

Voorzitter van de Politieonderwijsraad

Leeswijzer

Dit adviesrapport valt uiteen in drie delen. Het eerste deel is de inleiding op de centrale vraag waarop dit adviesrapport een antwoord wil geven.

Het tweede deel bevat een probleemanalyse vanuit een breder maatschappelijk perspectief en een interpretatie hiervan in vorm van signaleringen en aanbevelingen.

Het derde deel beschrijft vijf ontwikkelrichtingen voor toekomstbestendig politieonderwijs, te weten:

- Ontwikkelrichting 1 gericht op het versterken en verbreden van de (opsporings)kennis binnen de gehele politie middels het basis politieonderwijs;
- Ontwikkelrichting 2 gericht op het verhogen van het opleidingsniveau binnen de politie en de recherche in het bijzonder;
- Ontwikkelrichting 3 gericht op het permanente onderhoud van kennis en vaardigheden door permanente educatie en het werken met professionele standaarden;
- Ontwikkelrichting 4 is gericht op het versterken van de opleidingsmogelijkheden voor medewerkers met een beperkte opsporings- of handhavingstaak;
- Ontwikkelrichting 5 gaat in op activiteiten die de politie kan oppakken om in samenspraak met haar omgeving te werken aan genoemde oplossingen.

Aan het adviesrapport is in Bijlage 1 een verkenning toegevoegd van keuzes van politiekorpsen in enkele andere landen.

In Bijlage 2 vindt u een beknopt overzicht van enkele verschillen tussen de opleidingsniveaus.

Inleiding

De *Contourennota Opsporing*, die eind 2015 door de minister van Veiligheid en Justitie is aangeboden aan de Tweede Kamer, is opgesteld door de politie, de Politieacademie en het OM. De Politieonderwijsraad heeft in haar november 2015 vergadering aangeboden om mee te denken over de verdere uitwerking ervan, in het bijzonder waar het gaat om kwalificatieniveaus en opleidingen. De Raad wil daarbij vanuit haar taakstelling gezichtspunten aandragen die de politie en de minister helpen een samenhangende visie op de doorontwikkeling van het politie- en het rechercheonderwijs te formuleren, welke bijdraagt aan de versterking van de politie en in het bijzonder de opsporing. Het adviesrapport laat zich dan ook niet lezen als een integraal commentaar op de Contourennota in al zijn facetten, integendeel.

De centrale vraag waar de Raad op in wil gaan is:

Welke competenties en kwalificatieniveau(s) moet het personeel van de Nederlandse Politie tegen 2025-2030 in huis hebben om te kunnen voldoen aan de politiek-maatschappelijke verwachtingen rond de politie en de opsporing in het bijzonder, en wat is er nodig om dat te realiseren?

Het toekomstbestendig maken van de opsporing binnen de politietaak kan, volgens de Raad, niet losgezien worden van toekomstbestendig maken van de politie in zijn geheel en raakt daarmee de professionalisering van alle politiemedewerkers. Het gaat daarbij om zowel medewerkers die breed opgeleid en inzetbaar moeten zijn als ook medewerkers met een beperkte opsporings- of handhavingstaak. De professionalisering van medewerkers in functies die specifiek gericht zijn op de opsporing, zoals binnen de recherche, krijgt in dit adviesrapport wel extra aandacht. Dit adviesrapport van de Politieonderwijsraad geeft ontwikkelingen in samenleving, arbeidsmarkt en onderwijs aan, die als kader voor de verbetering van de effectiviteit van de politie en het toekomstige politieonderwijs van belang zijn.

De Raad komt in dit adviesrapport tot de overweging dat de politie in de komende tien jaar gebruik kan maken van de maatschappelijke tendens om meer jongeren een hogere opleiding (bachelorniveau en hoger) te geven teneinde een brede opwaardering van het kwalificatieniveau van de politie te bewerkstelligen en meer hoger opgeleiden in te zetten, in de opsporing maar ook in andere politietaken. De Raad zegt daarbij tegelijk dat:

- ook in 2025 lang niet alle politiefuncties door hoger opgeleiden bekleed zullen worden, maar dat integendeel zeker twee-derden van de politiefuncties blijvend zal worden uitgeoefend op mbo- en mbo-plus werk- en denkniveau, alsook dat
- zeker niet alle functies voor hoger opgeleiden door zogeheten 'zij-instromers'¹ zullen worden ingevuld, maar dat daarentegen grote behoefte zal blijven bestaan om reeds hoger opgeleide medewerkers, en ervaren medewerkers door middel van ervaringsleren en opleiding, binnen de politie te laten doorstromen naar functies die een hoger opleidingsniveau vergen, en daarbij dat
- de gewenste verbetering van de effectiviteit niet vanzelf wordt bereikt door het plaatsen van meer hoger opgeleiden, maar dat ook internationaal onderzoek laat zien dat daarbij veranderingen in de organisatorische context, taakomschrijving en aansturing door leidinggevenden, alsook een degelijke aanvullende politie- en recherchekundige opleiding doorslaggevend zijn, alsook dat
- de voorziene veranderingen in de organisatie en bemensing van de opsporing, en de politie in breder zin, in geleidelijkheid kunnen moeten worden doorgevoerd over een periode van tien jaar, gebruik makend van de omvangrijke vacatureruimte die in die periode ontstaat door natuurlijk verloop en pensionering, om te concluderen dat
- het bij de inzet van hoger opgeleiden niet zozeer gaat om het opleidingsniveau *tout court*, maar om de specifieke onderzoeks-, informatieverwerkings- en analytische kennis en

¹ De Raad gebruikt in dit advies de term zij-instroom nog, maar ondersteunt het pleidooi om deze instromers, die via een voor politie ongebruikelijk route binnen komen, niet als bijzondere groep weg te zetten.

vaardigheden die tegenwoordig in de bachelor- en masteropleidingen van hogescholen en universiteiten bij uitstek worden onderwezen, en waaraan in de complexer wordende politietaken in onder andere de opsporing een groeiende behoefte bestaat.

De Raad acht het van belang deze relativeringen hier vooraf duidelijk aan te geven omdat zij constateert dat in het levendige debat over de verbetering van de opsporing soms twee kampen onverzoenlijk tegenover elkaar lijken te staan: de voor- en de tegenstanders van meer hoger opgeleiden bij de politie. De Raad acht dit een onvruchtbare tegenstelling en zoekt in zijn benadering de nuance om effectief bij te dragen aan de gedachtenvorming bij politie en Minister over het de komende jaren te voeren beleid.

Een analyse van het opleidingsniveau van de politie en de opsporing

Volgens de contourennota moet het opsporingsvermogen van de politie worden vergroot. De *Contourennota* meldt dat dit de gehele politieorganisatie betreft: alle medewerkers, processen, systemen, de leiding, de politiecultuur. Over alle politieke vakgebieden heen moet worden gestreefd naar meer goed opgeleide mensen op mbo-, hbo- en wo-niveau.

De opsporingsfunctie is integraal onderdeel van de algemene politiefunctie en alle medewerkers dragen daaraan bij. Het werk van de rechercheur kan, net zoals het werk van de wijkagent, beschouwd worden als een verdiepingsvariant van het algemene basis politiewerk, (...) waarin noodhulp en handhaving eveneens een belangrijke plaats innemen. Denkend vanuit de integraliteit van het basis-politiewerk, en de inbedding van de opsporing daarin, is tot op heden weinig ruimte gegeven voor de ontwikkeling van samenhangende opsporingskwalificaties in een robuust opleidingsstelsel. Hetzelfde geldt in zekere zin voor de kwalificaties van de wijkagent. Beide 'specialismen' zijn qua kwalificaties vooral ontwikkeld als varianten van het basis-politiewerk; wat opleidingen betreft voornamelijk in het kader van afstudeervarianten of postinitiële cursussen. Vastgesteld moet inmiddels worden dat samenleving en ketenpartners zwaardere en specifiekere eisen gaan stellen aan zowel rechercheur als wijkagent², eisen die niet zonder meer ook gelden voor de algemene politietaak.

Zwaardere eisen vanuit samenleving en ketenpartners

In het rapport "*Handelen naar waarheid*"³ is te lezen dat er veel achterstallig onderhoud in de opsporing is. Zo blijkt uit de analyse bijvoorbeeld dat vakmanschap in de breedte onvoldoende is geborgd en dat het elkaar daarop aanspreken strandt in een cultuur van vrijblijvendheid. Ook klagen professionals over inefficiënte toerusting. Tenslotte wordt de organisatie onvoldoende adaptief en wendbaar gevonden om vernieuwingen die er wel zijn, goed te implementeren.

De Regioburgemeesters hebben hun eisen in dit kader onlangs bekrachtigd middels het aanbieden van de notitie "*Investeringsagenda voor de politie*" (2016) aan het Kabinet, de Tweede Kamer en het ministerie van Veiligheid en Justitie en het ministerie van Binnenlandse zaken. De Regioburgemeesters pleiten hierin onder andere voor een politieorganisatie die zich kenmerkt door permanente hoogwaardige educatie van politiemensen (blijvend leren voor medewerkers en deels een verhoging van het opleidingsniveau zowel voor de opsporing als voor medewerkers in het gebiedsgebonden werken). Deze opvatting betekent dat veranderingen en investeringen in de politie de komende jaren niet uitsluitend op de opsporing in enge zin gericht kunnen zijn, maar zeker ook de andere politietaken zullen betreffen.

Wat die eisen vanuit de samenleving en ketenpartners verder zijn verdient een zelfstandige doordenking wat betreft de organisatie van de politietaak, de werkwijzen en de daarvoor noodzakelijke kwalificaties en opleidingen. Aan de orde is een verdieping van de verschillende specialismen binnen de algemene politietaak, met behoud van integraliteit en samenhang.

Met de groeiende openheid van onze samenleving evolueren de vraagstukken waar het politiewerk betrekking op heeft. Er ontstaan nieuwe fenomenen die niet altijd meer te verklaren zijn vanuit een één dimensionaal perspectief. Wil de politieke opsporing een betekenisvolle stap voorwaarts maken dan zal er ook meer moet worden geïnvesteerd in (de capaciteit die nodig is voor) het systematisch beschrijven en bestuderen van relevante criminele of criminogene fenomenen⁴. Dat alles levert een brede ontwikkelagenda op voor de politie, waarbij noemers worden gehanteerd als globalisering,

² Wijkagenten en hun dagelijks werk, Een onderzoek naar de uitvoering van gebiedsgebonden politiewerk (2008). Jan Terpstra (IPIT, Universiteit Twente). Politiewetenschap 46

³ Handelen naar waarheid Sterkte- en zwakteanalyse van de opsporing.(2016) S. Huisman, M. Princen, P. Klerks en N. Kop.

⁴ Van wie is de straat? Methodiek en lessen voor de politie om ongrijpbare veiligheidsfenomenen grijpbaar te maken – op basis van vijf praktijkcasus (2013). H. Ferwerda, T. van Ham en B. Bremmers (Bureau Beke, Arnhem). Politiekunde 49

digitalisering, netwerken en sociaal-culturele diversiteit. Mondiale bewegingen van mensen, kapitaal, goederen, diensten en informatie beïnvloeden leven en werk in veel sterkere mate dan vroeger. De complexiteit van het werk bij de politie, of dat nu op straat is of achter het bureau, neemt daardoor toe.

De politie moet zich realiseren dat deze ontwikkelingen ook andere organisaties, bedrijven en instellingen raken. Wij zien dat ons land in de afgelopen vijftig jaar toenemende aandacht is gaan besteden aan het vergroten van de flexibiliteit van economie en samenleving om overeind te blijven in deze mondiale dynamiek. Sinds de jaren negentig zijn de begrippen 'innovatie', 'permanente innovatie' en 'innoverend vermogen' centraal komen te staan.

Organisaties worden uitgedaagd om responsief te zijn en de vernieuwing van hun processen en producten tot een dagelijkse routine te maken. Dit vergt zicht op de omgeving (kansen, bedreigingen), overzicht van de eigen bedrijfsprocessen en inzicht in processen van kennisintensivering. Voor het Nederlandse bedrijfsleven en grote delen van de collectieve sector is dat de kern van het organisatiebeleid. Onderzoek en kritische reflectie op ingeslepen werkwijzen staan centraal, waarbij intensief gebruik gemaakt wordt van wetenschappelijke kennis en technologie om te kunnen innoveren. Instellingen en bedrijven nemen om die reden meer personeel met een hoger kwalificatieniveau in dienst.

Meer hoger opgeleiden in Nederland

In het rapport van het CPB⁵ over baanpolarisatie (CPB, 2015) wordt aangegeven dat hoogopgeleiden vaker de analytische en interactieve taken uitvoeren die complementair zijn aan computertechnologie. Hierdoor hebben deze medewerkers een voordeel bij de toenemende technologische ontwikkelingen. Aan de andere kant voeren middelbaaropgeleiden juist vaker routinematige taken uit die deels zijn overgenomen door computertechnologie. Laagopgeleiden ondervinden door twee elkaar tegenwerkende bewegingen weinig last of baat van investeringen in ICT: enerzijds substitutie van werk door computertechnologie, anderzijds complementariteit door een gestegen vraag naar dienstverlening met een relatief groot aandeel interactieve taken aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Er ontstaat als het ware een tweedeling in de arbeidsmarkt tussen hoger en lageropgeleiden. In de literatuur wordt deze ontwikkeling als 'baanpolarisatie' aangeduid.

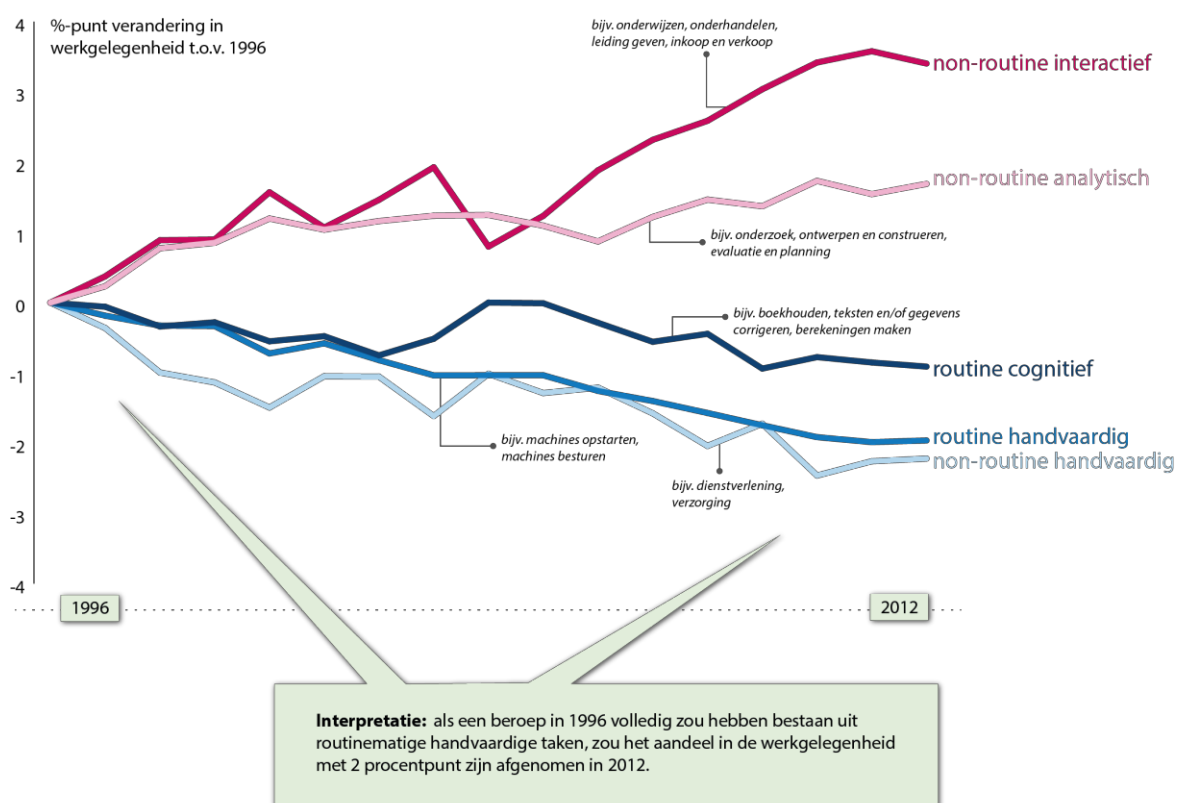
Volgens het CPB beschikt 35% van de actieve beroepsbevolking in ons land inmiddels over een hbo- of wo-diploma en werkt ook op dit niveau. Van alle jongeren volgt nu tussen 45 en 50% een hbo- of wo-opleiding. Verwacht wordt dat het aandeel van hoger opgeleiden in de actieve beroepsbevolking in 2025 op ongeveer 40% zal liggen en nog verder zal stijgen.

Vrouwen die nu halverwege de dertig zijn, hebben een hogere opleiding dan de mannen van hun generatie. Bijna 43 procent van deze vrouwen heeft een hbo- of wo-opleiding. Bij hun mannelijke leeftijdsgenoten is dat 38 procent. Voor oudere generaties is het beeld omgekeerd. Dit blijkt uit onderzoek van CBS⁶. Jongere generaties volgden volgens het CBS ook minder vaak een algemene opleiding. Dat heeft ook te maken met de toename van het onderwijsniveau. Oudere generaties verlieten vaak na het volgen van algemeen basisonderwijs of voortgezet onderwijs de school, maar jongere generaties volgden veelal nog middelbaar of hoger beroepsonderwijs. Bij zowel mannen als vrouwen is de keuze voor economische en juridische opleidingen toegenomen. Het gaat dan om opleidingen op het terrein van bedrijfskunde, administratie, informatica en recht. Een op de drie vrouwen van de jongste generatie uit dit onderzoek koos voor een opleiding in de zorg.

Aan de andere kant daalt, volgens het rapport van het CPB, in deze veranderende arbeidsmarkt het aantal arbeidsplekken voor studenten met een beroepsbegeleidende leerweg (bbl) op mbo 2 en 3 niveau. Ook leerlingen die een beroepsopleidende leerweg (bol) volgen op niveau 2 blijken moeilijk aan werk te komen. Het aantal bbl-leerlingen is gedaald van 173.000 in 2009 naar 97.000 in 2014. In de zorgsector neemt de vraag naar mbo niveau 2-gediplomeerden en niveau 3-gediplomeerden af. De ministerraad heeft het SER in april 2016 gevraagd haar te adviseren over wat het beroepsonderwijs kan doen om leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op de snel veranderende arbeidsmarkt. Het advies van de SER wordt in september 2016 verwacht.

⁵ CPB Policy brief 2015/ 13; Baan polarisatie in Nederland. Midden segment onder druk, Nieuwe kansen door technologie.

⁶ Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 28-5-2016



Figuur 1: Interactieve en analytische taken worden belangrijker, terwijl routinematige en nietroutinematige, handvaardige taken afnemen. Bron CPB⁵

Hoger onderwijs

Het hoger onderwijs voelt meer dan ooit de urgentie van permanente innovatie. Van studenten wordt meer dan in het verleden een ontwikkeling van onderzoekend vermogen gevergd, alsook een kritisch-analytische manier van denken, een vermogen tot verwerving en verwerking van kennis en nieuwe competenties, en bovenal: creativiteit en flexibiliteit. Binnen het hoger onderwijs wordt er daarom naast vakinhoudelijke kennis en beroepsgerichte competenties ook steeds meer aandacht besteed aan generieke en ondersteunende competenties. Er is een duidelijk besef bij die opleidingen dat een lerende economie van mensen verwacht dat zij zich kunnen aanpassen aan nieuwe omstandigheden en zich nieuwe competenties snel eigen kunnen maken. Een eenzijdige focus op het eigen vak of beroep volstaat vanuit dat perspectief niet meer, de nadruk verschuift naar meer generieke 'doorleercompetenties' en vakspecifieke 'ontwikkelcompetenties'.

De voor innovatie en flexibel-adaptief opereren benodigde competenties (*21st century skills*) worden voornamelijk in het initieel hoger onderwijs verworven en niet in de postinitiële trajecten. Deze laatste dienen vooral voor professionele verdieping en specialisatie op een hoog niveau. In het kader van een leven lang leren adviseerden de SER (2001)⁷ en de POR (2010)⁸ reeds dat het onderscheid tussen initieel en postinitieel onderwijs steeds minder functioneel wordt aangezien ook de huidige medewerkers mogelijkheden nodig hebben om door te kunnen ontwikkelen via onderwijs dat een bredere scope heeft dan alleen vakinhoudelijke verdieping of specialisatie. Steeds meer bedrijven en instellingen hebben daarom niet alleen meer hoger opgeleiden in dienst genomen voor professionele functies, maar ook de startbekwaamheidseis bij instroom in het functiegebouw geleidelijk verhoogd. Voor leerlingen en *trainees* die de eenvoudigste functies vervullen in professionele organisaties geldt doorgaans als referentie voor hun startbekwaamheid NLQF-niveau 4 (mbo 4, havo/vwo). Dit niveau correspondeert dan dus met de status van leerling of *trainee*; men is daarbij nog in opleiding om de ervaring, kennis en vaardigheden op te doen die nodig zijn voor een vakbekwame functie-uitoefening, en die in het algemeen dus op een hoger referentieniveau liggen.

⁷ SER (2001). Levensloopbanen: gevolgen van veranderende arbeidspatronen.

⁸ POR (2010). Schakelen in verantwoordelijkheid

Opleidingsniveaus volgens NLQF

De opleidingsvraag wordt in organisaties veelal bepaald op basis van het uit te voeren werk, de inhoud, de inrichting, kwaliteitseisen, en het te beheersten uitvoeringsniveau in relatie tot de begincompetenties / beginniveau van de deelnemers. Zo ook binnen de politie. Het werkveld geeft advies aan opleidingen over de inhoud van het werk, het profiel en de kleur van het curriculum. Daarmee wordt ook advies gegeven over het gewenste niveau dat de student minimaal moet hebben om in het werkveld te kunnen functioneren. Het gaat dan om mate van zelfstandigheid, kritisch kunnen denken, complexiteit van een opdracht die een afgestudeerde aan kan en de verantwoordelijkheid die hij al kan nemen als beginnend beroepsbeoefenaar.

Naast bovenstaande wensen vanuit het werkveld omtrent het niveau van de student, worden er ook normen vanuit de overheid gesteld. Een kwalificatie (diploma of een certificaat) heeft een betekenis en staat daarmee voor een niveau dat de student heeft bereikt⁹. Het is aan de minister van Veiligheid en Justitie om, op basis van advies van de Politieonderwijsraad, het kwalificatieniveau van een opleiding vast te stellen. De Politieacademie heeft de taak om dit niveau in haar opleidingen en examens te waarborgen.

Een duidelijke niveauomschrijving draagt bij aan de waarde die het diploma heeft. Een student krijgt immers dat diploma pas, als hij aan het niveau heeft voldaan. Daarmee wordt de geloofwaardigheid van het diploma verhoogd.

Het Politieonderwijs kan op onderdelen, net zoals de Nederlandse overheid en het Nederlandse onderwijs, voor de niveauaanduiding van opleidingen gebruikmaken van de NLQF¹⁰ systematiek. De NLQF systematiek maakt door de overheid gereguleerde kwalificaties en private kwalificaties met elkaar vergelijkbaar. Het raamwerk vertelt niet zozeer iets over de geleverde studie-inspanning of studie-inhoud, maar over wat iemand kan en weet als een bepaald leerproces is afgerond. Het NLQF is gebaseerd op het overkoepelend Europees kwalificatieraamwerk voor levenslang leren (European Qualifications Framework for Lifelong Learning - EQF-LLL).

In het overkoepelend EQF-LLL worden geen individuele kwalificaties genoemd, maar de kennis, vaardigheden en competenties die elk van de acht niveaus vertegenwoordigt. Binnen het nationaal kwalificatieraamwerk (in Nederland het NLQF) zijn specifieke kwalificaties in één van de acht niveaus ondergebracht. Deze kwalificaties kunnen worden behaald zowel in het formele voortgezet, hoger en beroepsonderwijs als in non-formeel onderwijs en/of volwassenenonderwijs. Dit betekent dat alle opleidingen binnen het politieonderwijs (modaliteit 1, 2 en 3) te koppelen zijn aan een NLQF-niveau. Dit kan dus ook met de korte na- en bijscholingstrajecten die onder het politieonderwijs vallen. Het non-formele onderwijs, dat de NP zelf organiseert, kan tevens gekoppeld worden aan een NLQF-niveau, maar dat is aan de NP. Het mag duidelijk zijn dat er een verschil is tussen een opleiding of cursus op een bepaald NLQF niveau en een diploma op NLQF niveau.

Naast de vraag vanuit het werkveld en de overheid is het voor het docententeam van een opleiding noodzaak om een niveauaanduiding te hanteren. Met deze meetlat kan een docententeam de studenten beoordelen. Hoe duidelijker dit niveau omschreven is, hoe gemakkelijker het is om te beoordelen. Een gemeenschappelijke taal in een opleiding over het eindniveau, helpt om eenduidigheid te krijgen bij de beoordeling. Eenduidigheid tussen de beoordelaars verhoogt de betrouwbaarheid van de beoordeling. Een beschrijving van het eindniveau draagt daarmee bij aan de borging van de kwaliteit.

De Raad signaleert dat er mogelijk verschillen zijn in de niveauaanduidingen en de beschrijvingen tussen de NLQF-systematiek, de systematiek gebruikt door de Politieacademie, en de systematiek gehanteerd binnen het LFNP/FUWA. Deze verschillen kunnen mogelijk problemen veroorzaken in de afstemming tussen enerzijds het politieonderwijs en het reguliere onderwijs, met betrekking tot de daar aan verbonden diplomಾನiveaus, en anderzijds het LFNP.

De Raad acht een nadere analyse tussen deze classificatiesystemen en een vergelijking van de opleidingsprofielen in het LFNP met die in andere professionele functies buiten de politie raadzaam.

⁹ De waarde van Nederlandse diploma's, Onderzoek onder docenten en werkgevers. Petra Kramer (2010). TNS/NIPO in opdracht van de Onderwijsraad.

¹⁰ Zie ook www.nlqf.nl

NLQF-niveau	Diploma's passend bij NLQF-niveau	LFNP opleidingsniveau
NLQF 1	mbo 1	
NLQF 2	mbo 2	mbo 2
NLQF 3	mbo 3	mbo3
NLQF 4	mbo 4 / havo	mbo4
NLQF 4+	vwo	
NLQF 5	AD	
NLQF 6	bachelor	hbo
NLQF 7	hbo master, wo master	wo
NLQF 8	Phd / Doctoraal	

Kennisniveau versus opleidingsniveau

Een veel gehoorde opmerking met betrekking tot de versterking van de opsporing is dat het niet moet gaan om verhoging van het opleidingsniveau, maar om het verhogen van het kennisniveau van de medewerkers. De Raad stelt dat beide van belang zijn:

1. Het versterken van het kennisniveau van medewerkers is essentieel in een dynamische omgeving en is vanuit dat perspectief dan ook een noodzakelijk gegeven. Zowel de werkgever als de medewerker hebben hier een verantwoordelijkheid, zie ook Akkoord Arbeidsvoorwaarden 2012-2014 en 2015-2017;
2. Elke medewerker kent echter ook zijn grenzen met betrekking tot de breedte, de diepte en de wijze waarop hij of zij kennis kan verwerven en kan toepassen. Deze grenzen worden voor een groot deel bepaald door het niveau waarop iemand opgeleid is. Er kan gesteld worden dat hoe hoger het opleidingsniveau des te meer iemand in staat is kennis van verschillende domeinen en vakgebieden, van grotere complexiteit en van hoger abstractieniveau te kennen, te begrijpen, toe te passen, samen te stellen en te analyseren. Kortweg geldt dat hoe hoger het opleidingsniveau hoe groter de vaardigheid om op diverse wijzen met kennis om te gaan. In het NLQF is het kennis- en vaardigheidsniveau van alle opleidingsniveaus beschreven (zie voor een beknopt overzicht bijlage 2).

Versterking van het kennisniveau zonder verhoging van het kwalificatie- en opleidingsniveau is dus maar ten dele effectief. Juist de combinatie van deze twee factoren leidt tot een efficiënter kennisgebruik en een productiever manier van werken.

De politie en het politieonderwijs

De politie lijkt momenteel af te wijken van deze algemene tendens naar een hoger aandeel hoger opgeleiden. Alhoewel exacte gegevens over het percentage hoger opgeleiden binnen de politie ontbreken is wel duidelijk dat slechts 11% van de LFNP-functies in het opleidingsprofiel is gepositioneerd op hbo- of wo-werk en denkniveau. Het is niet (met zekerheid) te zeggen dat functionarissen op bepaalde functies daadwerkelijk over diploma's op het aangegeven werk- en denkniveau beschikken. Er kan sprake zijn van *overkwalificatie* (hoger opgeleid dan de vermelde functie-eis), maar ook van *onderkwalificatie* (lager opgeleid dan de vermelde functie-eis). Ook dit discussiepunt doet o.i. niets af aan de conclusie dat de toenemende complexiteit van het werk in de opsporing (en bij de politie in het algemeen) en de voortgaande kennisintensivering niet kunnen worden genegeerd en dat daarvoor hogere kwalificatieniveaus nodig zijn. Dit kan alleen transparant gemaakt worden als functie-uitoefenaars ook daadwerkelijk over een erkend diploma beschikken en niet alleen over een verondersteld werk- en denkniveau.

Voor naar schatting bijna 89% van de binnen het functiegebouw van de politie vervulde functies geldt momenteel een opleidingseis van mbo-4 of lager (NLQF-niveau 4). Dit betreft de LFNP-functies tot en met Operationeel Expert. De opleidingseis hbo en hoger wordt gesteld aan de LFNP-functies in de kolom Operationeel Specialist en de kolom leidinggevend.

De politie blijft hiermee qua functieopbouw achter bij moderne professionele organisaties. Ook wat betreft de trend tot verhoging van het instroomniveau staat de politie eerder stil dan dat zij meebeweegt met de maatschappelijke ontwikkeling. Met een basispolitieopleiding naar niveau-4 wordt in beginsel gemikt op een eerste instroom die een initiële opleidingskwalificatie heeft op niveau-3. Dit is voor medewerkers in een professionele organisatie aan de lage kant.

In de praktijk blijkt evenwel dat de generieke stijging van het opleidingsniveau in de beroepsbevolking zich ook aan de politie opgedrongen heeft. Het overgrote deel van de reguliere instroom in de basispolitieopleiding is aanzienlijk overgekwalificeerd: de studenten hebben al een mbo-4-diploma of hoger. Vanuit een onderwijsperspectief is hier in feite sprake van overkwalificatie. Ook onder de vakbekwame politiemensen lijkt er sprake van een aanzienlijke overkwalificatie: veel medewerkers hebben op eigen initiatief een hogere kwalificatie behaald dan voor hun functie nodig wordt geacht. Zo wordt opgemerkt dat het feitelijk aantal hoger opgeleiden bij de politie (bachelor/master) waarschijnlijk dichterbij de 20% ligt dan bij genoemde 11%. Deze constatering duiden er mogelijk op dat de inrichting van het werk in een aantal politietaken, alsook wellicht de opleidingsindicatie van een aantal LFNP-functies, onvoldoende het bij de medewerkers aanwezige potentieel aan kennis en competenties benutten. Het opleidingsniveau en de leerpotentie van de zittende medewerkers worden dan door de inrichting van het werk en de eisen gesteld aan de functievervulling onvoldoende uitgedaagd. Ook de in het Arbeidsvoorwaardenakkoord Politie 2015-2017 gemaakte afspraken over kwalificatie en doorstroming lijken erop gericht deze situatie van onderbenutting te veranderen. Het ministerie van Veiligheid en Justitie acht meer analyse en onderzoek noodzakelijk om het beeld op het aantal hoger opgeleiden binnen de politie scherper te maken. De Raad volstaat hier met de constatering dat de politie voor de gewenste verhoging van het kwalificatieniveau en de toestroom van meer hoger opgeleiden ten dele kan putten uit eigen reserves en eigen opleidingsfaciliteiten. Er is, zoals de Raad ook elders zal vaststellen, voldoende potentieel voor (en behoefte aan) opwaartse doorstroming in de politiefuncties- en opleidingen binnen de huidige organisatie aanwezig.

De veranderingen in de maatschappij en de veranderde eisen die gesteld worden aan de politiemedewerkers vanuit deze maatschappij maar ook vanuit de nieuwe inrichting NP geven aanleiding om op niet al te lange termijn de beroepsprofielen te herijken. Aan de hand van de herijkte beroepsprofielen kan dan kwalificatiestructuur onder de loep worden genomen waarbij ook naar de relatie tussen opleidingsniveau en functie gekeken zal moeten worden. Dit alles kan echter niet zonder een goed beeld van wat de maatschappij van de politie verwacht vanaf 2025-2030. De Raad vindt een brede discussie over wat voor een politie er vanaf 2025-2030 moet zijn dan ook op zijn plaats.

Opleidingsniveau bij instroom in politie(opleidingen)

Zoals ook elders gebruikelijk zal de NP potentiële aspiranten, in bezit van een bachelor diploma of hoger niveau, werven en selecteren voor functies waarvoor dit niveau in de vakbekwaamheid vereist is. Omdat deze vakbekwaamheid in politietermen echter nog niet bereikt is zal het ook gebruikelijk zijn dat de aspirant eerst een politieopleiding zal moeten volgen die een lagere algemene niveau-aanduiding heeft, al was het maar om überhaupt in de politiecontext inzetbaar te kunnen zijn. Binnen de politie zal het niveau van inzetbaarheid dan wat lager liggen dan het diplomaniveau van de aspirant. Er zijn dan ook signalen vanuit de PA dat dit vaak voorkomt. Hierdoor is er altijd sprake van een zekere overkwalificatie binnen de organisatie, maar ook tijdens de opleiding. Overkwalificatie (en ook onderkwalificatie) binnen het politieonderwijs levert echter problemen op voor de Politieacademie. Het uitgangspunt van onderwijs is namelijk dat het gat tussen begin- en eindniveau gedicht moet worden. Onderwijs moet dus aansluiten op het beginniveau van de student. Als het algemene beginniveau van veel van de studenten hoger is dan het eindniveau van de opleiding, levert dat bij de uitvoering van het onderwijs veel tijdverlies en didactische problemen op. Een aangepast, veelal verkort programma is dan aangewezen, zoals recentelijk voor de Bachelor Politiekunde is ontwikkeld. De Raad meent dat bij aanzienlijke (algemene) overkwalificatie van de instroom in politieopleidingen vaker naar de formule van het verkorte traject kan worden gekeken. Een stelsel van robuuste standaardopleidingen op de niveaus 4 t/m 7 wordt dan geflankeerd met een aantal verkorte trajecten voor degenen die een degelijke politieopleiding moeten volgen vanuit een al wat hoger algemeen opleidingsniveau. Dit betekent evenwel dat ook geïnvesteerd moet worden het docentencorps om te komen tot teams die geëquipeerd zijn om op alle niveaus op te leiden (professionalisering docenten, nieuwe instroom).

Generieke en ondersteunende competenties

Het politieonderwijs is vanaf de start van *Politieonderwijs 2002* sterk gericht geweest op het verwerven van beroepsgerichte competenties waarbij de focus sterk lag op de toepassing van vaardigheden binnen de context van het politiewerk en de werkprocessen. Deze gerichtheid heeft grote voordelen voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt binnen de politie. Een valkuil hierbij is echter dat de te verwerven competenties te sterk geprojecteerd kunnen worden op de huidige eigen praktijkcontext en/of huidige werkprocessen. Er wordt voorbijgegaan aan de noodzakelijke kennis en inzicht met betrekking tot de belangen, bevoegdheden en werkcontexten van anderen, zoals van de ketenpartners. Daarnaast kan de transfer van de te verwerven competenties naar andere situaties en contexten in de verdrukking komen. De student wordt dan onvoldoende in staat gesteld het leren en reflecteren in een breder perspectief te plaatsen en zal later moeite hebben om de geleerde kennis en vaardigheden in nieuwe situaties toe te passen. Dit laatste is echter essentieel in het kader van de snel veranderende vraag naar kennis en vaardigheden in de toekomst.

Informeel, non-formeel en formeel leren

Leren vindt, net zoals in alle organisaties, ook bij de politie voor een groot gedeelte in de praktijk plaats. Elk mens leert van de dingen die hij of zij dagelijks doet. Het gaat daarbij om het leren van ervaringen, reflecties en ook om het leren in de interactie met collega's, leidinggevendenden, met (bestuurlijke) partners en de (lokale) samenleving. Er zijn veel voorbeelden dat dit ook zo werkt¹¹. De NP pleit zelf voor meer aandacht voor informele en non-formele manieren van leren naast de formele onderwijstrajecten. Deze gedachte is vanuit bedrijfsperspectief (doorontwikkeling binnen de eigen functie en een leven-lang-leren) positief en wordt als zodanig door de Raad ondersteund.

De Raad plaatst echter wel de kanttekening dat een te sterke focus op informeel- en non-formeel leren alleen, een bestendinging van het bestaande ontwikkelniveau (mbo) kan veroorzaken en de vraag is of dat wenselijk is gezien de complexer wordende taken van de politie. Wil de politie meer medewerkers op een hoger NLQF-niveau krijgen, met meer generieke analytische- en onderzoeksvaardigheden, dan is dit alleen via het behalen van formele kwalificaties mogelijk. Praktijkleren, ervaringsleren en post-initieel cursusaanbod voorzien niet in de verwerving van dergelijke generieke kennis- en vaardigheidsniveaus. Daarnaast merkt de Raad op dat de innovatieve competenties en kwalificaties die de toekomstige politie nodig heeft, niet uitsluitend door ervaring alleen te leren zijn. Innovatie veronderstelt juist het

¹¹ Adrenaline en reflectie. Hoe leren politiemensen op de werkplek? (2007). Anja Beerepoot, Anja Doornbos, Anneke van Hoek, Maarten de Laat, Frits Prior, Gert Jan Slump en Guido Walraven (DSP-groep, Amsterdam). Politiekunde 14

vermogen om bestaande routines ter discussie te stellen, te beoordelen en erop te interveniëren. Daarnaast ontbreken structuren binnen de politieorganisatie om informatie en resultaten van onderzoek, die van buiten wordt aangereikt, te analyseren, te verwerken en te gebruiken¹². De politie heeft daarom een belang om via opleidingen (kwalificaties) competenties van buiten naar binnen te halen.

De Raad acht voor het politieonderwijs een evenwichtig op elkaar aansluitend aanbod van non-formele opleidingen, formele cursorische na- en bijscholing én formele niveauverhogende opleidingen dan ook van groot belang. De laatste categorie dient de ruggegraat van het opleidingsaanbod van de Politieacademie te zijn.

De recherche en het rechercheonderwijs

Gezien de uitdagingen met betrekking tot de opsporing die in de *Contourennota effectiviteit van de opsporing* en het rapport *Handelen naar Waarheid* (S. Huisman, M. Princen, P. Klerks en N. Kop; 2016)¹³ worden geschetst, mag zeker van de recherche worden verwacht dat zij een 'innoverende professie' is. Deze notie alleen al vormt een belangrijke drijfveer om het aantal hoger opgeleiden, die beschikken over essentiële onderzoekende vaardigheden, substantieel te verhogen. De ervaringen met bijvoorbeeld de recherchekundige master zijn echter niet onverdeeld succesvol. Binnen de politie worden mede hierom vraagtekens geplaatst bij de stelling dat een hoger gemiddeld opleidingsniveau leidt tot een betere opsporing; sterker nog: is de kwaliteit van de opsporing wel zo matig als sommigen menen? Terecht wordt opgemerkt dat kritiek op de prestatie van de recherche vrijwel altijd op incidenten is gebaseerd en niet op systematisch onderzoek. Met deze reactie wordt echter voorbijgegaan aan het punt waar het echt om gaat. Dat is de vraag 'wat voor politie en recherche is er nodig in 2025-2030', gegeven de ontwikkelingen van de maatschappelijke omgeving en de criminaliteit in het bijzonder?'

In de *Contourennota effectiviteit van de opsporing* en het rapport *Handelen naar Waarheid* wordt de cultuur genoemd als belangrijke factor met betrekking tot de kwaliteit en de effectiviteit van de opsporing. De commissie CKO van de Politieonderwijsraad heeft Twynstra Gudde inmiddels opdracht gegeven tot een onderzoek naar het beïnvloeden van de researchecultuur ten behoeve van een betere opsporing. De onderzoekers willen mechanismen aan het licht brengen die vanuit de rol van observatoren niet of nauwelijks zichtbaar worden. Het doel is inzichten te genereren die kunnen worden gebruikt voor het beter begrijpen en krachtiger beïnvloeden van de researchecultuur. Het eindrapport wordt in het voorjaar van 2017 verwacht.

Een ander punt genoemd in de *Contourennota* is het komen tot de ontwikkeling van een professionele standaard voor de recherche. Dit kan daarbij als een richtinggevend instrument gezien worden om werkwijzen scherper te omschrijven en de kwaliteit ervan te borgen. De *Contourennota* trekt voorts de conclusie dat de recherche in de komende jaren substantieel meer hoger opgeleiden zal moeten opnemen om toekomstbestendig te worden. Ook in het buitenland (zie bijlage) wordt voor een hoger gemiddeld opleidingsniveau gekozen. Een percentage hoger opgeleiden in het personeelsbestand van de recherche van rond 35% in 2025 bevindt zich dan nog steeds onder het niveau van de landelijke beroepsbevolking. Om dit percentage te bereiken zal de vacatureruimte van 5000 fte bij de recherche in de komende tien jaar voor minstens 3500 fte op hoger onderwijsniveau (NLQF-niveaus 6 en 7) moeten worden opgevuld. Een deel hiervan zal via de werving van zij-instromers in gespecialiseerde én generieke recherchefuncties gerealiseerd moeten worden. Het andere deel zal door doorstroming van ervaren politiemedewerkers vanuit de GGP worden ingevuld.

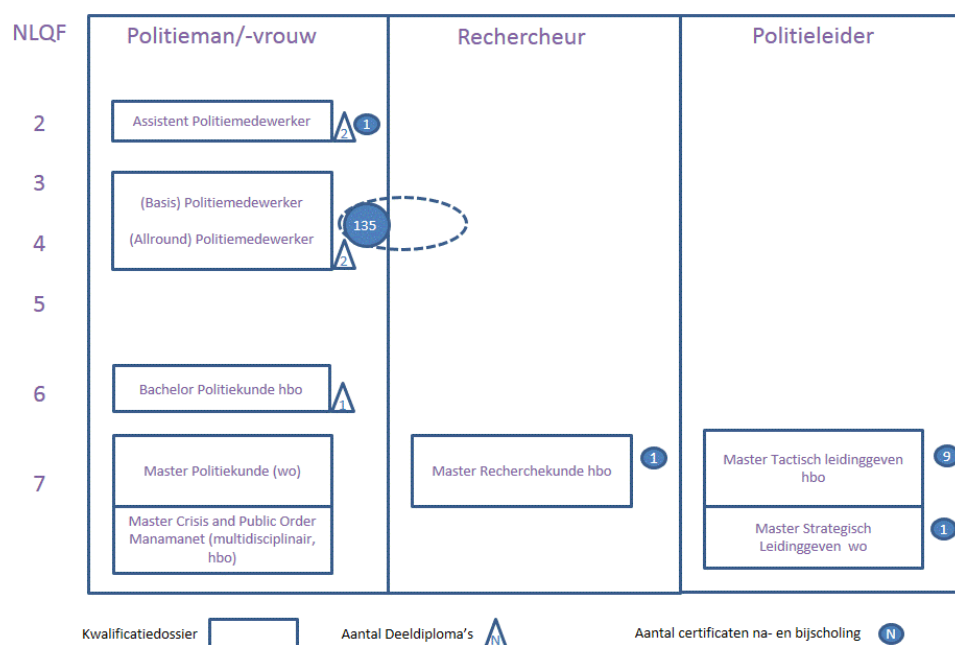
¹² Wat niet weet, wat niet leert. Over de kennisfunctie bij de politie. (2008) N. Struiksma en H.B. Winter, Pro-Facto Universiteit Groningen. P&W-Verkenningen (Politie & Wetenschap, Apeldoorn)

¹³ *Handelen naar waarheid Sterkte- en zwakteanalyse van de opsporing.* (2016) S. Huisman, M. Princen, P. Klerks en N. Kop.

Doorstroom naar de recherche

Het leeuwendeel van het recherchepersoneel is afkomstig uit de gebiedsgebonden politiezorg (GGP). Een veel voorkomende loopbaan van politiemedewerkers begint bij de GGP, waarna men na verloop van een aantal jaar overstapt naar de recherche. Dat heeft te maken met het soort werk binnen de GGP, de leeftijd die gaat tellen en het salaris. Dit personeel heeft veelal een brede mbo-politieopleiding gevolgd, die bij de recherche wordt aangevuld met relatief kortdurende researchescholing (cursussen). Nu er binnen de recherche steeds vaker ook andere competenties gevraagd worden dan binnen de GGP, kan dit loopbaanpad geen automatisme meer zijn. Er is herbezinning nodig op de selectie van het recherchepersoneel, op verplichte kwalificaties en op de begeleiding. Dit te meer omdat het recherchepersoneel ook in de toekomst in belangrijke mate afkomstig zal zijn uit de GGP. Dat is ook nodig vanwege de benodigde verbinding met de GGP (integraliteit van de opsporing), maar vergt wel een beter doordacht loopbaan- en opleidingstraject dan nu het geval is.

In het akkoord arbeidsvoorwaarden politie 2015-2017 zijn afspraken vastgelegd over ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers. “...Doorstroom naar een hoger werk- en denkniveau wordt door de organisatie zo veel mogelijk gestimuleerd en gefaciliteerd. Doorstroom naar een hogere functie is echter niet gegarandeerd en is in elk geval afhankelijk van formatieruimte...” Hieraan kan worden toegevoegd dat doorstroming mede afhankelijk zou moeten zijn van het behalen van de specifieke (soms hogere) kwalificatieniveaus die voor het recherchewerk worden gevraagd. Om deze doorstroom naar een hoger werk- en denkniveau te kunnen realiseren ten behoeve van de recherche zullen er kwalificaties op NLQF-niveau 5 en 6 ontwikkeld moeten worden die gebruikt kunnen worden voor de huidige medewerkers om vanaf NLQF-4 niveau door te kunnen ontwikkelen tot het niveau van recherchekundige bachelor op niveau 6 of -master op niveau 7. Hiermee ontstaat een doorlopende leerlijn waarmee de doorstroom gefaciliteerd kan worden. Niet onderschat moet worden dat een dergelijk doorstroomtraject veel eist qua inzet en cognitie en niet voor eenieder ten volle haalbaar zal zijn.



Afbeelding 1: Overzicht van kwalificaties die op dit moment onderdeel uitmaken van het Politieonderwijs

Zij-instroom binnen de recherche

De Nationale Politie zal reeds in de komende jaren een aanzienlijk aantal hoger opgeleiden (minimaal bachelorniveau) aantrekken voor specialistische functies binnen de recherche. De ervaring uit het recente verleden laat echter zien dat het functioneren van dergelijke specialistisch opgeleide rechercheurs in de bestaande organisatie niet vanzelfsprekend de vruchten afwerpt die werden verwacht. Specialististen kunnen, zeker als zij hoog opgeleid zijn, hun kwaliteiten alleen goed inzetten

als zij voldoende zicht hebben op de context waarin zij een specialistische bijdrage leveren. Hun algemene kwalificaties ten aanzien van onderzoekend vermogen, flexibiliteit, innovativiteit en leervermogen, komen bovendien beter tot hun recht wanneer zij niet in een beperkte taak worden 'opgesloten' (...) Taakdifferentiatie en vakmatige specialisatie (...) zijn tot op zekere hoogte onvermijdelijk in een grote, innovatieve organisatie, maar moeten niet ten koste gaan van het brede overzicht van wat opsporing is en vergt. De politie is een professionele, lerende organisatie en geen 'machinebureaucratie'. Het opknippen van werkzaamheden en terugdringen van kosten mag op de korte termijn doelmatig zijn, maar zal op de langere termijn ten koste gaan van de brede inzetbaarheid en de flexibiliteit van het eigen personeel en de verdere ontwikkeling van individuele medewerkers belemmeren. Over de volle breedte van het politiewerk is er een hoger opleidingsniveau nodig, zowel binnen de GGP als de recherche, maar dit zal alleen tot een verbetering van de prestaties van de politie leiden als deze medewerkers hun verworven generieke leer- en ontwikkelcompetenties vanuit een bredere taakinvoering kunnen inzetten ten dienste van een lerende en professionele politieorganisatie.

De Nationale Politie geeft aan dat momenteel zijdelings instromende hoger opgeleiden voornamelijk ingezet worden op specialistische functies, bijvoorbeeld in cyber crime of finec. Voor een goed begrip van de recherchecontext waarin deze specialisten werken kunnen zij in eerste instantie volstaan met een beperkte introductie in de politie, bijvoorbeeld in de vorm van een AOPV-cursus aangevuld met enkele algemeen politie- en recherchekundige modules. De Nationale Politie plaatst deze benadering ook tegen de achtergrond van de momenteel urgente behoefte aan snel inzetbare hoogopgeleide specialisten en de daarmee samenhangende voorziene relatief korte dienstverbanden (enkele jaren) van deze specialisten bij de politie. De Raad kan zich op zich vinden in deze pragmatische benadering, maar maakt wel een aantal kritische kanttekeningen. Zo meent hij dat de 'beperkte specialistische inzet voor slechts enkele jaren' niet mag gelden voor de gehele groep zij-instromers, daarnaast zullen wel degelijk ook hoogopgeleiden moeten worden geworven met het oog op een langduriger en breder inzet binnen de recherche, en de politie in het algemeen. Ook een aanzienlijk deel van de aanvankelijk beperkt-specialistisch ingezette hoger opgeleiden zal na enkele jaren kunnen kiezen voor een langere loopbaan en breder inzetbaarheid. De Nationale Politie kan zich in deze kanttekeningen vinden en acht ze niet strijdig met het huidige beleid.

Ingeval van zo'n breder en langduriger perspectief en dus een bredere aanstellingsgrond (bij aanvang dienstverband of later) zal niet kunnen worden volstaan met een zeer beperkte politieopleiding. Alsdan is, ook in aanvulling op een hoger algemeen opleidingsniveau, een robuuste politieopleiding nodig om brede en flexibele inzetbaarheid, alsook een aantrekkelijke loopbaan binnen de politie mogelijk te maken. Een AOPV-cursus plus enkele modules is dan, zelfs indien aangevuld met enige ervaring in een specialistische functie, verregaand onvoldoende. De Raad pleit er dan ook voor het huidige pragmatische beleid van snelle instroom van hoger opgeleiden op een beperkte aanstellingsgrond en in een specialistische functie, niet te beschouwen als de standaard voor het aantrekken van meer hoger opgeleiden bij de politie in de komende tien jaar. Wat voor een kortdurend dienstverband van een groep (super)specialisten goed werkt, zal naar het oordeel van de Raad voor de structurele en meer duurzame inzet van hoger opgeleiden in bredere politiefuncties niet effectief zijn. Hiervoor geldt dat alleen een robuuste politieopleiding op aansprekend niveau, ter aanvulling van de algemene hogere opleiding, kan volstaan.

Opleidingsgebouw Recherche

Afgezien van de master recherchekunde, ontbreekt het in het opleidingsgebouw van de politie aan recherchekundige opleidingen die voor de kwalificatieslag van de recherche benodigd zijn. Het huidige postinitiële rechercheonderwijs is over alle werkerreinen heen te karakteriseren als kortdurende, post-mbo na- en bijscholing van ervaren politiemedewerkers met een mbo 3 of 4 opleiding (politiemedewerker) of bachelor politiekunde. Een helder professioneel profiel van de recherche zal helpen om recherchekundige kwalificaties te omschrijven in een samenhangende opleidingskolom van NLQF-niveau 4 t/m 7. De bouwstenen daarvoor zijn in ruime mate aanwezig binnen het bestaande rechercheonderwijs. Het gaat erom die bouwstenen te ordenen tot herkenbare opleidingen, gegeven het *'toekomstbeeld recherche 2025-2030'*. Een belangrijke vraag daarbij betreft de wijze waarop dit hogere niveau wordt verworven: in het politieonderwijs of in het reguliere onderwijs? Daarnaast ontbreken in het opleidingsgebouw doelgroepgerichte opleidingen voor zij-instromers die ingezet gaan worden op een smalle handhavings- of opsporingstaak.

Intelligence en informatiegestuurd werken

In de *Contourennota Opsporing* en in de nota *Investeringsagenda voor de politie* van de Regioburgemeesters wordt extra aandacht gevraagd voor de kwaliteit en het opleidingsniveau met betrekking tot medewerkers die zich bezighouden met intelligence en informatievoorziening - ook en in het bijzonder in de virtuele wereld – binnen het operationele proces.

Informatie en intelligence zijn de slagader van het politiewerk en worden samenhangend op alle niveaus ontsloten. Informatie en intelligence dragen bij aan overzicht van en inzicht in de veiligheidssituatie en aan intelligente sturing op het politiewerk. Intelligence is geanalyseerde informatie op grond waarvan beslissingen over de uitvoering van de politietaak worden genomen.¹⁴ Het werkingsdocument informatieorganisatie (versie 1.1) beschrijft dit als volgt: “...*Bij informatiegestuurd werken zijn intelligence, sturing en uitvoering direct aan elkaar gekoppeld. Het idee achter informatiegestuurd werken is om beter te presteren door voortdurend en systematisch kennis en informatie te gebruiken. Als we goed willen optreden om een veiligere samenleving en beter politiewerk te realiseren, dan moeten we de veiligheidsproblemen kennen. Wat gebeurt er hier en nu op straat en in de virtuele omgeving? Waar gebeurt dat? Door wie? Waarom daar? Welke trends en ontwikkelingen zijn er? Wat betekent dit voor de inzet van de politie en partners? En welke interventies van de politie met partners hebben in de praktijk bewezen effect? Beantwoorden van deze vragen vereist informatie en kennis die door de politie met partners op een professionele manier is verzameld en veredeld. De verantwoordelijkheid voor informatiegestuurd werken is niet exclusief belegd bij de informatieorganisatie: het is een verantwoordelijkheid van politiemensen en iedereen heeft hierin zijn of haar eigen rol...*”

Uit wetenschappelijk onderzoek^{15,16,17} blijkt dat informatiegestuurd werken bij de politie over het algemeen moeizaam verloopt en daarbij gaat het dan niet alleen om het vermogen van politiemensen om kennis tot zich te nemen maar ook om een meer actieve houding bij het zoeken naar het, en gebruiken van informatie. Binnen de huidige kwalificatiestructuur politieonderwijs zijn binnen de kolom recherche een aantal postinitiële kwalificaties (op mbo 4 niveau) opgenomen die gericht zijn op intelligencemedewerkers. Het gaat hierbij om kwalificaties voor een bijzondere groep van zij-instromers binnen de politie. Sinds de inrichting van de Nationale Politie is deze groep medewerkers ondergebracht binnen het organisatieonderdeel informatieorganisatie. Voorheen was deze groep medewerkers werkzaam binnen de infodesks van de recherche, dit is ook de reden dat opleidingen op het gebied van intelligence in de kwalificatiestructuur politieonderwijs binnen het domein recherche gepositioneerd zijn.

Gezien het feit dat deze medewerkers niet onder de recherche vallen en aangesteld worden als ATH (algemeen technisch en huishoudelijk) personeel of executieve medewerkers met een smalle handhavings- of opsporingstaak is een heroverweging van het opleidingsniveau en de positionering van de kwalificaties binnen de kwalificatiestructuur voor deze doelgroep op zijn plaats. Deze medewerkers voeren namelijk geen werkzaamheden uit waar een opsporingsbevoegdheid voor nodig is, maar werken wel intensief samen met, -want vaak lokaal gepositioneerd binnen-, de basisteams, de researcheteams en/of de meldkamer. Kennis en inzicht in de politieprocessen, zowel binnen de GGP, recherche en het meldkamerdomein is dan wenselijk evenals een kader met betrekking tot informatiegestuurde politie en contextgericht politiewerk. Naast deze kennis over de politie en haar processen zullen deze medewerkers moeten beschikken over minimaal een bachelor- of masterkwalificatie op het gebied van bijvoorbeeld informatica of (bestuurlijk of bedrijfskundige) informatievoorziening, informatiemanagement of econometrie. Voor een aantal functies zoals bijvoorbeeld voor medewerkers BICC's zijn aanvullende post-hbo certificaten op het gebied van Business Intelligence & Analytics noodzakelijk gezien de aard van het werk.

De Raad constateert dat de NP begonnen is, op basis van aangepaste aanstellingseisen, meer hbo- en wo gekwalificeerde zij-instromers met een passend profiel te werven voor de verschillende functies

¹⁴ Dit betreft de werkdefinitie uit het Nationaal Intelligence Model.

¹⁵ Het real-time informeren van noodhulpeenheden. Een onderzoek naar de RTI_functie om frontlijnpolitiefunctiearissen snel te voorzien van relevante informatie (2016). A. Scholtens, M. den Hengst en R. Waterreus. Politiekunde 77

¹⁶ De operationele politiebriefing onderzocht. Een onderzoek naar de effectiviteit van de operationele politiebriefing (2013). A. Scholtens, J. Groenendaal en I. Helsloot (Crisislab, Renswoude). Politiekunde 51

¹⁷ Een onderzoek naar het gebruik van restinformatie in de opsporing (2016). A. van Wijk, L. Scholten m.m.v. Bremmers. Politiekunde 79, Politie en Wetenschap/Reed Business

binnen de informatieorganisatie en juicht dit toe. Deze lijn zal de komende jaren moeten worden voortgezet om de noodzakelijke onderzoeks- en analytische competenties beschikbaar te krijgen voor het opsporingswerk. Daarnaast zal ook een ruim aantal ervaren politiemedewerkers moeten doorstromen naar functies binnen de opsporing die in de *intelligence*-sfeer liggen. De Raad pleit ervoor deze medewerkers meer te bieden dan alleen een aantal beperkte cursussen van post-mbo-niveau, maar daarentegen ook voor deze doorstromers een robuuste recherchekundige standaardopleiding op niveau 5 en 6 toegankelijk te maken.

De Raad merkt op dat basiskennis en -inzicht over informatiegestuurde politie, intelligenceprocessen en de waarde en herkomst van informatie een fundamenteel onderdeel moet zijn van de basisopleidingen voor de GGP en de recherche.

Samenvatting van de signaleringen en aanbevelingen

Op basis van analyse van het opleidingsniveau van de politie en de opsporing vanuit maatschappelijk perspectief signaleert de Raad het volgende:

1. politiewerk gaat een steeds groter beroep doen op analytische-, probleemoplossende en innovatiegerichte competenties waarop met name het hoger onderwijs gericht is;
2. de politie vraagt in verhouding tot het landelijk gemiddelde voor aanzienlijk minder functies een hogere opleiding;
3. omringende landen kiezen ervoor het aantal hoger opgeleiden binnen de politie sterk te verhogen;
4. de opleidingsmogelijkheden voor de huidige politiemedewerkers om door te kunnen ontwikkelen naar een hoger opleidingsniveau zijn beperkt;
5. er zijn verschillen in de systematiek in niveauaanduiding tussen de wettelijke NLQF systematiek binnen het onderwijs en de LFNP systematiek waardoor er afstemmingsproblemen kunnen ontstaan tussen opleidingsvraag en aanbod;
6. de verhoging van het kennisniveau van een individuele medewerker kent grenzen. Deze grenzen worden mede bepaald door het opleidingsniveau van de medewerker;
7. er is aanleiding om aan te nemen dat er binnen de politie sprake is van zowel over- als onderkwalificatie;
8. de Politieacademie heeft een onderwijskundig en didactisch probleem bij overgekwalificeerde studenten;
9. een instroom gericht op niveau 3 is voor professionele organisaties aan de lage kant;

De Raad adviseert op basis van deze signaleringen het volgende:

1. bij de evaluatie, beheer en onderhoud van het LFNP en de daaraan gekoppelde opleidingsprofielen oog te hebben voor de toenemende zwaardere eisen vanuit maatschappij en ketenpartners die tenderen richting een stijgend opleidingsniveau;
2. een nadere analyse uit te voeren tussen het NLQF en de classificatie gebruikt binnen het politieonderwijs en het LFNP;
3. hierbij tevens een vergelijking te maken tussen de opleidingsprofielen in het LFNP met die in andere professionele functies buiten de politie;
4. een brede discussie te voeren over wat voor een politie en opsporing Nederland vanaf 2025-2030 wenselijk acht;
5. de beroepsprofielen en kwalificatieprofielen te herijken op basis van deze noties;
6. het opleidingsgebouw politieonderwijs aan te passen zodanig dat dit zowel voor instromers, doorstromers (loopbaanpaden binnen de politie), als voor zij-instromers adequate gelijkwaardige opleidingsmogelijkheden biedt;
7. binnen de politie te streven naar een evenwichtige en op elkaar aansluitend aanbod van non-formele opleidingen, formele cursorische bij- en nascholing en niveauverhogende formele opleidingen;
8. oog te hebben voor het feit dat versterking van het kennisniveau zonder verhoging van het kwalificatie- en opleidingsniveau maar ten dele effectief is. Juist de combinatie van deze twee factoren leidt tot een efficiënter kennisgebruik en een productiever manier van werken;
9. het belang van (context onafhankelijke) generieke en ondersteunende competenties te erkennen, en het inzicht in andere domeinen en werkcontexten zoals die van de ketenpartners te versterken, als bijdrage aan toekomstgericht politieonderwijs. Dit ter aanvulling op de context- en werkprocesgerichte competenties;
10. de basispolitieopleidingen te heroverwegen op de vraag of zij:
 - a. qua beoogd eindniveau rechtdoen aan de benodigde vereisten voor zowel medewerkers met een inzetbaarheid op functies vanaf niveau 3, als medewerkers met een inzetbaarheid op functies vanaf niveau 4;
 - b. qua beginniveau rechtdoen aan de instromende doelgroepen;
11. opleidingen op niveau 3 te positioneren en/of te (her)ontwikkelen niet alleen voor medewerkers die ingezet gaan worden op dit functieniveau, maar uitdrukkelijk ook als opstap- of doorstroomopleiding voor medewerkers die zich verder kunnen ontwikkelen;
12. in de nieuwe brede basis-politieopleiding in ruime mate aandacht te besteden aan de algemene politieke vorming en –politiekunde, het gebiedsgebonden politiewerk, informatiegestuurde politie, intelligence en de opsporing. Daarbij ware te overwegen of het

laatste (derde of vierde) jaar van de opleiding reeds een zekere mate van specialisatie op GGP of Opsporing (recherche) mogelijk zou moeten maken. De NP geeft aan dat deze laatste vraag wordt onderzocht in de strategische verkenningen.

13. met het oog op zowel de doorstroming van politiemedewerkers, als de zij-instroom van gespecialiseerde hoger opgeleiden zonder politieachtergrond, in vervolg op de basisopleiding een tweetal robuuste doorlopende leerprogramma's op de NLQF-niveaus 5, 6 en 7 te ontwerpen voor respectievelijk de GGP en de opsporing;
14. in het kader daarvan te onderzoeken welke functies geschikt zijn (of te maken zijn) voor medewerkers met een opleiding op NLQF niveau 5;
15. de kwalificaties en opleidingen voor medewerkers binnen de informatieorganisatie te herzien op inhoud, niveau en positionering;
16. binnen het leiderschapsonderwijs differentiatiemogelijkheden aan te bieden voor leidinggevenden binnen de recherche;
17. tevens oog te hebben voor het (opleidings)niveau van het docentencorps om te komen tot teams die geëquipeerd zijn om op alle niveaus op te leiden (professionalisering docenten, nieuwe instroom).

Ontwikkelrichtingen

Welke competenties en kwalificatieniveau(s) moet het personeel van de Nederlandse Politie tegen 2025-2030 in huis hebben om te kunnen voldoen aan de politiek-maatschappelijke verwachtingen rond de politie en de opsporing in het bijzonder, en wat is er nodig om dat te realiseren?

In het vorige hoofdstuk is een toekomstbeeld van het opleidingsniveau van de politie en de opsporing vanuit maatschappelijk perspectief geschetst.

Op basis van de signaleringen en adviezen vanuit de analyse ziet de Raad vijf ontwikkelrichtingen ontstaan die een bijdrage kunnen leveren aan de verdere doorontwikkeling van het politieonderwijs, het gaat hierbij om:

1. Versterking en verbreding van de (opsporings)competenties middels het basis politieonderwijs;
2. Verhoging van het opleidingsniveau binnen de politie en recherche in het bijzonder
3. Intensivering van het permanente onderhoud van (opsporings)kennis en vaardigheden door permanente educatie en het werken met professionele standaarden;
4. Versterking van de smalle basisopleidingen;
5. Activiteiten voor de politie om in samenspraak met haar omgeving te werken aan oplossingen.

Ontwikkelrichting 1: Versterking en verbreding van de (opsporings)competenties middels het initiële politieonderwijs

Een oplossing voor het probleem binnen de opsporing ligt in het versterken en verbreden van de (opsporings)competenties middels het initiële politieonderwijs. Eerder in dit advies is aangegeven dat toekomstgericht onderwijs in zal moeten spelen op zowel beroepsgerichte vakinhoudelijke competenties als op generieke en ondersteunende competenties om de student voor te bereiden op komende veranderingen in samenleving en werk. Het gaat hierbij om versterking van de generieke competenties als talen, rekenen, ICT- en informatievaardigheden en ondersteunende competenties zoals analysevaardigheid, probleemoplossingsvaardigheden, verwerving en verwerking van kennis, samenwerken, netwerken en leidinggeven. Ook thema's als burgerschap, rechtsstaat, multiculturele samenleving en (culturele) diversiteit verdienen daarbij aandacht. Daarnaast wordt van politiemedewerkers verwacht dat zij ook inzicht hebben in de werkcontext, belangen en bevoegdheden van andere organisaties, in het bijzonder die van de samenwerkingspartners.

De Raad adviseert dan ook een versterking van deze generieke en ondersteunende competenties in de basis van het initiële onderwijs. Er zal daarbij extra aandacht moeten zijn voor een juiste balans tussen context specifieke beheersing van bepaalde competenties en context onafhankelijke beheersing van andere competenties. De Raad zal de kwalificatieprofielen en de daarin opgenomen examenvereisten op deze punten graag verder uitwerken. Daarbij valt te denken aan een bepaalde verdeling beroepscompetenties, generieke competenties en ondersteunende competenties. De huidige competentietaal, vastgesteld door de Politieonderwijsraad¹⁸, gebaseerd op de theorie over vakbekwaamheid van Baitsch en Frei in de bewerking van Bunk, en later Onstenk (1997)¹⁹, zou daarbij tegen het licht gehouden kunnen worden. Een mogelijke kans daarbij ligt in het bewerkstelligen van een betere afstemming tussen de competentietaal en de beschreven competenties binnen het politieonderwijs en deze gebruikt binnen het LFNP.

Naast verbreding en versterking van het met initiële onderwijs met generieke en ondersteunende competenties zal ook extra geïnvesteerd kunnen worden in kennis en vaardigheden met betrekking tot het opsporingsproces. Binnen de initiële opleidingen op niveau 2 en 3 ligt hierbij echter een

¹⁸ Zeijlemaker, M., Erkel, M. van & Zeydel, G. (2008). Competentiesystematiek voor het politieonderwijs. Apeldoorn: Politieacademie.

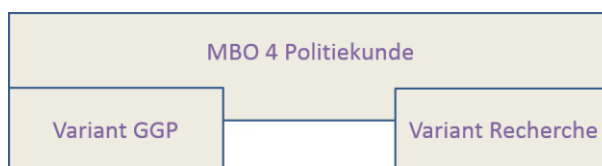
¹⁹ Onstenk, J. (1997). Lerend leren werken. Dissertatie. Universiteit Nijmegen.

probleem. In deze opleidingen is de aandacht voor de opsporing namelijk beperkt tot de minimaal noodzakelijke competenties met het oog op de algemene opsporingsbevoegdheid en politieke vorming (AOPV) en/of in het kader van handhaving, intake, noodhulp. Pas vanaf de opleiding voor allround politiemedewerker op mbo niveau 4 is het onderwijs gericht op het uitvoeren van opsporingstaken en krijgt de opsporingskennis meer basis. De Raad ziet het mbo 4 niveau in de toekomst dan ook als het laagste opleidingsniveau (startkwalificatie) voor instroom van een politiemedewerker in de generieke politietoekoming. Het *Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2015-2017* spreekt van “..functies die vragen om breed (initieel) opgeleide en inzetbare medewerkers ter uitvoering van de politietoekoming (GGP, tactische opsporing)...”. “...in functies met een beperkt aantal werkzaamheden waar opsporingsbevoegdheid voor nodig is, zoals arrestantenzorg, Intelligence, Intake en Service en meldkamer voldoet de ATH aanstelling met BOA mits vergezeld van een adequate politieke opleiding en vorming en vakgerichte modules...”.

De niveau 3 opleiding lijkt als brede opleiding waarin ook voldoende aandacht moet zijn voor de opsporing qua niveau weinig mogelijkheden te bieden. Wel is een niveau 3 opleiding denkbaar als startkwalificatie voor medewerkers die ingezet worden op eenvoudige handhavings- of opsporingstaken. Hoewel dit voor een enkeling wellicht een eindfunctie kan blijken te zijn (en dus een eindniveau) ligt het voor de hand dat politiemedewerkers zich vanaf dit niveau verder ontwikkelen naar bekwaamheid voor een bredere en meer flexibele inzet in de politietoekoming. Gezien de maatschappelijke ontwikkeling en de groeiende complexiteit van het politiewerk, in de GGP evenzeer als in de opsporing, voorziet de Raad dat politiemedewerkers die in de toekomst een functie met brede inzetbaarheid gaan vervullen breed opgeleid moeten worden op minimaal niveau 4. Ook de structurele en omvangrijke overkwalificatie van aspirant-medewerkers die instromen in de huidige niveau-4 opleiding wijst in deze richting.

De NP kan zich niet vinden in het beeld dat niveau 4 het vertrekpunt kan gaan worden voor de brede politietoekoming. Binnen de politie is dat geen uitgemaakte zaak, aangezien de generalistische functies ook op mbo-3-niveau zijn ingeschaald.

Een mogelijkheid betreft differentiatie binnen de mbo niveau 4 opleiding (zie afbeelding 2). Vanuit deze gedachtegang biedt een initiële basispolitieopleiding dan een brede basis in combinatie met verschillende afstudeerprofielen, zoals bijvoorbeeld een GGP-profiel en/of een rechercheprofiel. Dit naar analogie van het reguliere mbo-onderwijs waar het wettelijk bepaald is dat voor elke kwalificatie naast een basisdeel ook een differentiatiedeel en een keuzedeel uitgewerkt wordt. De mate waarin verschilt per kwalificatie. De POR beveelt aan te onderzoeken in welke mate dit model ook binnen het politieonderwijs toegepast kan worden, gezien de gewijzigde politiewet²⁰. Het voordeel van dit model is dat alle studenten dezelfde brede basis meekrijgen en vervolgens kunnen kiezen voor een specifiek vakgebied. Na het voltooiën van de initiële politieopleiding mbo 4 met afstudeerprofiel recherche zou een medewerker sneller inzetbaar kunnen zijn in dat werkterrein. Zo'n constructie zou ook voor de andere niveaus denkbaar zijn.

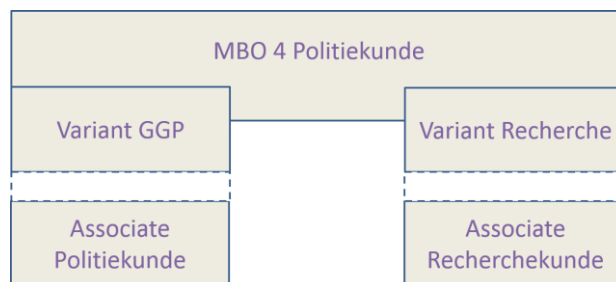


Afbeelding 2. Brede basisopleiding met differentiatie

De vraag is echter of zo'n gedifferentieerde opzet van de basisopleiding haalbaar is binnen het huidige driejarige traject zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van de basisopleiding. In dat geval ligt het voor de hand de differentiatie in GGP en recherche te positioneren in een vierde leerjaar. Gezien het niveau van de huidige basisopleiding en van de studenten, ligt het dan zeer voor de hand de differentiatie inhoudelijk op NLQF-niveau 5 te brengen (zie afbeelding 3). De basisopleiding inclusief differentiatie sluit daarmee af op niveau 5. Dit is niet alleen voor het merendeel van de huidige studentenpopulatie heel wel haalbaar, maar geeft de nieuw instromende politiemedewerkers ook een aanzienlijk betere uitgangspositie voor het leven-lang-leren en voor

²⁰ Memorie van Antwoord (34 129, 26 april 2016): ...Voor wat betreft onderdelen waaruit deze kwalificatiestructuur dient te bestaan wordt aangesloten bij de regels die gelden voor door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap vastgestelde kwalificatiestructuur op grond van de WEB.

doorstroming in de politiefuncties. Dit alternatief ware verder te onderzoeken op haalbaarheid en inpasbaarheid.



Afbeelding 3. Alternatief brede basisopleiding met differentiatie en doorloop in AD

Ontwikkelrichting 2: Verhogen van het opleidingsniveau binnen de politie en de recherche

De Raad ziet het mbo 4 (of als alternatief NLQF 5) in de toekomst als het laagste opleidingsniveau (startkwalificatie) voor het operationele personeel dat breed inzetbaar moet zijn. De vuistregel binnen de politie is dat 2/3 van het operationele personeel breed inzetbaar moet zijn en dus een brede initiële politieopleiding heeft genoten. Het overige deel van de operationele sterkte heeft beperkte handhaving en/of opsporingstaken en daarmee een beperkte bevoegdheid. Een beperktere politieopleiding in de vorm van de AOPV gevolgd door enkele modules of kernopgaven kan voor een deel van deze doelgroep afdoende zijn (zie ook ontwikkelrichting 4 in dit advies). Deze redenering ziet echter alleen op de aanvullende opleiding die nodig is voor de beperkte opsporingsbevoegdheid. Kijken wij breder naar wat deze 'smal' of specialistisch in te zetten opsporingsmedewerkers nodig hebben, zeker als zij al een specialistische hogere opleiding hebben afgerond, dan lijkt een robuuster aanvullende opleiding in de recherchekunde noodzakelijk.

Niet alle opsporingsmedewerkers hoeven echter hoger onderwijs te hebben genoten of in eenzelfde mate. Werkprocessen zijn zo ingericht, dat er ook heel wat werk op mbo-niveau (of NLQF-niveau 5) te doen is. Dat geldt in belangrijke mate voor de GGP, maar ook binnen de recherche kunnen doorstromers vanuit de GGP prima worden ingezet, mits men goed wordt geïnstrueerd. Van senior medewerkers, operationeel experts en operationeel specialisten wordt echter meer gevraagd. Zij moeten overzicht en inzicht hebben in de organisatie van de werkprocessen, bij kunnen dragen aan de verbetering ervan en de samenhang voor ogen houden. Dat veronderstelt competenties op hoger onderwijsniveau. Een schatting van wat dit betekent voor de samenstelling van het personeel zal gebaseerd moeten zijn op een analyse van de verschillende functies. Als globaal uitgangspunt is daarbij een verhouding van 1:1:1 tussen de verschillende kwalificatieniveaus niet onrealistisch (wat per team kan verschillen, maar als gemiddelde). Dat leidt voor zo'n 95% van de formatie tot een gelijke verdeling over de NLQF-kwalificatieniveaus 4, 5 en 6. Voor het hogere kader (leidinggevend, operationeel specialisten E en F) zal het om maximaal 5% van de formatie gaan (kwalificatieniveau 7). Deze schatting verdient een nadere analyse, vanuit het *'toekomstbeeld recherche 2025-2030'*, waarbij wordt ingezoomd op werkprocessen, methodieken en permanente innovatie. Daarbij is aandacht nodig voor de kwestie van de operationele sturing binnen de opsporing (meewerkend, vakmatig). Aan de Directie Operatiën en de Directie HRM kan gevraagd worden om de professionele standaard van de politie en de recherche te vertalen in de gewenste personeelssamenstelling²¹ naar werksoorten, functies en kwalificatieniveaus. De wervings- en opleidingsinspanning in de komende jaren zal daarop afgestemd moeten worden, als ook het verdere loopbaan- en ontwikkelingsbeleid.

De inbreng van grote hoeveelheden hoger opgeleiden in jaarlijkse cohorten, gedurende tien achtereenvolgende jaren, kan de effectiviteit van deze interventie versterken. Cultuur en werkwijzen zullen sneller 'kantelen' als 'nieuw bloed' schoksgewijs en in grote aantallen in de organisatie wordt opgenomen. De opstelling van leidinggevend en hun betrokkenheid op de ontwikkeling van de professie zijn hierbij cruciaal. De korpsleiding zal daar specifiek op moeten sturen.

Opleidingsvarianten

Een punt van aandacht met betrekking het politieonderwijs betreft de (on)geschiktheid van het huidige opleidingsbouwwerk met het oog op de ondersteuning van een effectieve instroom, doorstroom en zij-instroom binnen de politie. Bij de start van *Politieonderwijs 2002* is gekozen een onderscheid aan te brengen tussen initieel en postinitieel politieonderwijs. Dit onderscheid is wettelijk vastgelegd in de wet op het LSOP en het politieonderwijs artikel 1 c en 1 d. Deze artikelen zijn overgenomen in de wetwijziging Politiewet 2012. In de wet staat:

Art 1c. initiële opleidingen: de door Onze Minister aangewezen opleidingen voor ambtenaren van politie, gericht op de voorbereiding van de uitoefening van algemene politietaken, waarvoor in het kader van de landelijke kwalificatiestructuur, bedoeld in artikel 14, competentiegerichte eindtermen zijn vastgesteld;

Art 1d. postinitieële opleidingen: de door Onze Minister aangewezen opleidingen voor ambtenaren van politie of andere door Onze Minister aan te wijzen categorieën van personen, gericht op de voorbereiding van de uitoefening van specialistische en leidinggevende politietaken, waarvoor in het

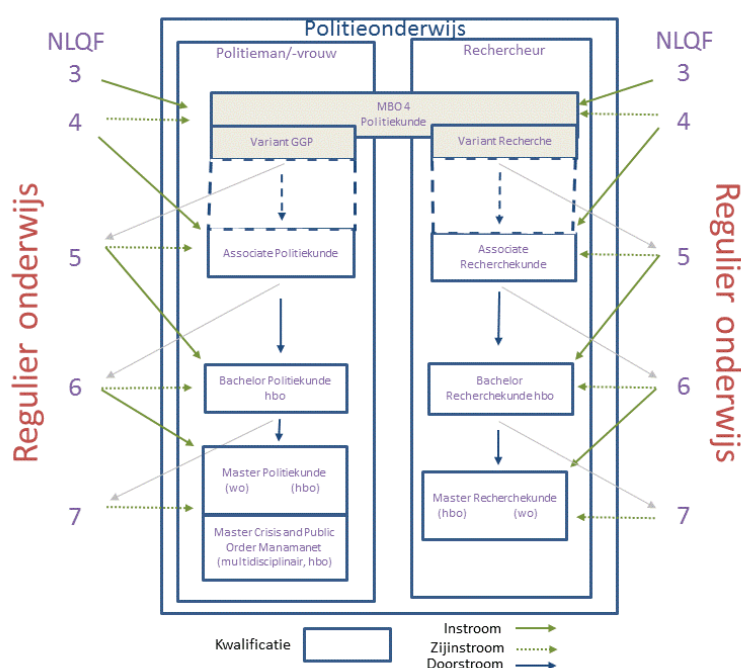
²¹ Hierbij kan waarschijnlijk goed gebruik gemaakt worden van de in ontwikkeling zijnde strategische personeel planning (SPP).

kader van de landelijke kwalificatiestructuur, bedoeld in artikel 14, competentiegerichte eindtermen zijn vastgesteld;

In het rapport “Schakelen in Verantwoordelijkheid” (2010)²² merkt de Raad reeds op dat het onderscheid initieel-postinitieel steeds minder functioneel wordt in het licht van een Leven Lang Lerens (LLL)²³ maar dat deze voor de opbouw (structuur en sequens) van curricula nog wel een instrumentele betekenis heeft.

De Politieacademie is vanuit dit perspectief, vooruitlopend op de wijzigingen in de Politiewet 2012, onderscheid gaan maken tussen basispolitieonderwijs (BPO) en vakspecialistisch politieonderwijs (VPO). Het BPO is het (zij)instroomonderwijs op mbo, bachelor- en masterniveau. Deze categorie bestaat uitsluitend uit kwalificerende opleidingen en is volledig aangesloten op het reguliere onderwijs. Het is gericht op het verwerven van de startbekwaamheid in het generieke politieberoep en geeft, bij succesvolle afronding, definitieve toelating tot de politiepraktijk. Het VPO is gericht op het verwerven van startbekwaamheid in specifieke politieberoepen (zoals rechercheur of politieleider) en ten behoeve van specifieke politietaken en op de verdere ontwikkeling in de vakbekwaamheid van politiemensen. Het VPO bestaat uit kwalificerend politieonderwijs en overig politieonderwijs.

De Raad meent dat het huidige opleidingsbouwwerk, nog niet voldoende mogelijkheden biedt voor de verschillende doelgroepen die opgeleid moeten worden tot de desbetreffende kwalificatie. Er zijn onvoldoende mogelijkheden voor huidige politiemedewerkers zich te ontwikkelen naar een hoger opleidingsniveau (doorstromers). Een uitzondering hierop vormden de leiderschapsopleidingen, maar daarmee werd bevestigd dat een carrière binnen de politieorganisatie verliep via de managementladder. Een moderne organisatie heeft echter ook oog voor carrièremogelijkheden via de professionele ladder²⁴. Politie-medewerkers die zich willen doorontwikkelen middels een hoger opleidingsniveau, zijn vooralsnog aangewezen op het beperkte aanbod van initiële politieopleidingen (het aanbod BPO). Deze opleidingen zijn in principe niet gericht op doorstromers en daarnaast is de stap van mbo 4 naar hbo (NLQF 6) voor GGP-ers en de stap van mbo 4 naar masterniveau (NLQF 7) voor rechemedewerkers lastig te maken. Binnen de kolom GGP ontbreken opleidingen op kwalificatieniveau NLQF 5 en in de rechemedewerkers kolom ontbreken opleidingen op NLQF 5 en 6.



Afbeelding 4: Instroom, doorstroom en zij-instroom

²² Politieonderwijsraad (2010). Schakelen in verantwoordelijkheid. Beroepen van de politie herijkt.

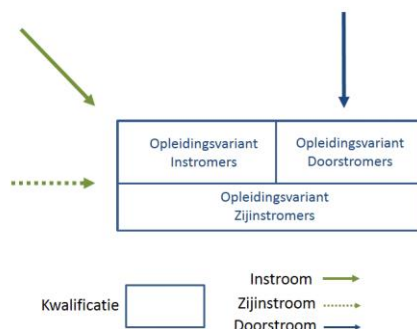
²³ Hier ligt een link richting het Leven Lang Lerens beschreven in het Akkoord Arbeidsvoorwaarden 2015-2017

²⁴ Mogelijk wordt hier in voorzien door de nieuw te ontwikkelen leiderschapsopleidingen naar aanleiding van Commissie Welten.

Een grote groep politiemedewerkers heeft er de afgelopen jaren evenwel voor gekozen, op eigen initiatief en veelal op eigen kosten en in eigen tijd, zich zelf door te ontwikkelen via een door het reguliere onderwijs aangeboden hogere opleiding, zoals bijvoorbeeld Integrale Veiligheidskunde, Sociologie of Rechten. Hoe deze (externe) diploma's gewaardeerd worden in het kader van doorontwikkeling en doorstroombeleid binnen de politie is voorsnog niet bekend.

Naast een probleem met de doorstroom is het bouwwerk ook nog onvoldoende gericht op de zijinstroom van nieuwe medewerkers, die op het zelfde opleidingsniveau, als dat ze reeds hebben, binnenkomen en een politieopleiding moeten volgen om aan de bekwaamheidseisen binnen de politie te kunnen voldoen. Het gaat hierbij om opleidingen gericht op studenten die reeds gekwalificeerd zijn op het betreffende kwalificatieniveau en die beschikken over de daarbij horende generieke- en ondersteunende competenties.

De Politieacademie biedt weliswaar specifieke trajecten zoals bijvoorbeeld de REKU voor zijinstromers en een traject voor zijinstromers FINEC, maar deze trajecten zijn nog niet ingebed in een samenhangend geheel van doorlopende recherchekundige opleidingen. Het in Afbeelding 4 geschetste beeld biedt wellicht aanknopingspunten voor verder onderzoek naar de mogelijke verbindingen die gelegd kunnen worden tussen de verschillende niveaus. Hierbij kunnen de herijkte beroepsprofielen een waardevolle input zijn.



Afbeelding 5. Opleidingsvarianten

De Raad adviseert de PA voor elke kwalificatie robuuste opleidingsprogramma's met leerwegvariaties te ontwikkelen en deze in een helder opleidingsbouwwerk terug te laten komen. Dit met het oog op de noodzaak de verschillende politiekwalificaties eenduidig vast te leggen enerzijds, en de grote verschillen tussen de doelgroepen instromers, doorstromers en zij-instromers wat betreft voorkennis en ervaring recht te doen, anderzijds.

Verhogen van het opleidingsniveau binnen de recherche

Traditiegetrouw stroomt een belangrijk deel van de ervaren GGP-medewerkers door naar de recherche. Dat zal in de komende jaren niet anders zijn, gegeven de ontwikkeling van de vervangingsvraag bij de recherche. Voorkomen moet worden dat deze doorstroming leidt tot een bestending van routinematige, uitsluitend op voorbij ervaring gebaseerde en intuïtieve werkwijzen bij de recherche. Om de innovatiekracht van doorstromers te vergroten, zal de overstap naar de recherche gemarkeerd moeten worden met gedegen recherchekundige opleidingen. Een verdere doorontwikkeling richting niveau 5 (de Ad) en/of niveau 6 (hbo bachelor) zou voor elke doorstromer meer gebruikelijk moeten zijn. Vanuit deze gedachte ontstaat een opleidingsstructuur waarin de basis van het politiewerk gelegd wordt op niveau 4 (startkwalificatie) en de doorgroei naar vakbekwaamheid (vakvolwassenheid), vakmatige verdieping en differentiatie plaatsvindt op niveau 5 en 6. Een medewerker kan zich vanaf niveau 5 verder verdiepen in de GGP problematiek en aanpak (bv als wijkagent) of in de opsporingsproblematiek en aanpak (recherche). Dit alles neemt overigens niet weg dat medewerkers zich ook in de breedte moeten kunnen ontwikkelen. Middels horizontale doorstroom ontstaan ook interessante ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers en dit komt tevens ten goede van de flexibiliteit en mobiliteit binnen de organisatie.

Bedrijfsmatig kader

Ongeveer een kwart van de politieformatie bestaat uit rechercheurs en intelligencemedewerkers, tezamen rond de 12.500 fte. Een flink deel daarvan werkt op het niveau van basisteams en districten (bijna 37%), het merendeel op het niveau van de regionale eenheden (ruim 52%) en een betrekkelijk klein deel bij de landelijke eenheid (ruim 10%). Omdat er veel oudere mensen werken bij de recherche, gaan er ook veel mensen met pensioen in de komende jaren. Gegeven de leeftijdsopbouw, verlaat minimaal 30% van de huidige formatie tussen 2016 en 2025 de organisatie. Daar mag nog wel een 10% aan worden toegevoegd voor vacatures die ontstaan door vrijwillig ontslag. Dit resulteert voor de komende tien jaren in een vervangingsvraag van ongeveer 5000 fte. Dit biedt substantiële ruimte om tot een wijziging in de samenstelling van het recherchepersoneel te komen. Van cruciaal belang daarvoor is, dat er een helder toekomstbeeld bestaat (*'de recherche in 2025-2030'*) en dat het personeels- en opleidingsbeleid daarmee in lijn worden gebracht. Dit vergt opvattingen over de gewenste cultuur van het recherchewerk, de werkprocessen, specialismen, benodigde kwalificaties en opleidingen, de werving en selectie, het loopbaanbeleid en de opstelling van leidinggevendenden binnen de opsporing.

Door budgettaire maatregelen en het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd heeft de politie te kampen met overcapaciteit. Dat is weliswaar een tijdelijk probleem, maar dreigt wel de speelruimte te bepalen. De aanpak van knelpunten in de opsporing kan daar niet op wachten. In de periode 2016-2020 is incidenteel budget nodig om noodzakelijke investeringen in de kwaliteit van de opsporing te doen. Dat vergt meer, en ook iets anders, dan een instroom van 1300 fte in de GGP, vanaf 2017, en ook meer dan de geplande zij-instroom van enkele honderden medewerkers op specifieke werkerreinen, zoals cybercrime en finec.

De speelruimte om de kwaliteit van de recherche te verhogen is beperkt door de kwestie van de overcapaciteit. Mogelijk brengen de recente cao-afspraken hier nog enige verlichting. Door deze overcapaciteit is ook het politieonderwijs fors ingekrompen. Het gaat weliswaar om een tijdelijk verschijnsel, maar de recherche kan zo lang niet wachten. Het is zaak om het opleidingsbudget aan te vullen met incidentele middelen en maatregelen te treffen die op lange termijn de kwaliteit bevorderen. Werving en instroom in de opleidingen zou minder vanuit de korte termijn personeelsbehoefte moeten worden beredeneerd; er is meer oog nodig voor de lange termijn.

De groeiende complexiteit en kennisintensiteit van het recherchewerk vraagt om zowel specialistische kennis en analysevaardigheid, als om algemene ondersteunende competenties qua onderzoek, verwerving en verwerking van kennis, samenwerken, netwerken en leidinggeven. Het is goed dat de politie in de komende jaren enkele honderden hoogopgeleide zij-instromers aantrekt op de werkerreinen van cybercrime, finec, intelligence en forensische opsporing. Deze lijn zal ook op langere termijn moeten worden doorgetrokken. Daarnaast is echter een inzet nodig op de versterking van algemene competenties op hoger niveau, gericht op samenhang en overzicht in het recherchewerk. Hoogwaardig specialistisch werk vraagt om een tactische en strategische inbedding van niveau, ook wat betreft de ketensamenwerking met het OM.

Recherchekundig kader

Er is op dit moment onvoldoende kader²⁵ bij de recherche. Er is te weinig criminologische kennis en te weinig concreet zicht op wat het betekent om rechercheur te zijn in een 'genetwerkte, geglobaliseerde en gedigitaliseerde samenleving' en welke cruciale betekenis informatie inneemt in processen van handhaving, opsporing en vervolging. De vorming van recherchekundig kader is essentieel om hoogwaardige specialisten effectief te kunnen inzetten. Specialismen laten zich niet gemakkelijk ondergeschikt maken en zullen neigen tot hobbyïsme, als het algemene kader vaag en onvoldoende richtinggevend is. Daarom pleiten wij ervoor tegelijk met de zij-instroom van hoogopgeleide specialisten ook het recherchekundig kader op hoger niveau te ontwikkelen en dit in een solide opleidingskolom zichtbaar te maken (zie afbeelding 4).

Aanvoerkanalen recherche

Kiest de politie in de uitwerking van de *Contourennota* voor een flinke verhoging van het (formele) kwalificatieniveau bij de recherche, dan tekenen zich drie aanvoerkanalen af:

- Gerichte doorstroom van ervaren GGP-ers met als eis dat men een bachelorniveau in algemene recherchekunde gaat verwerven. Dit betekent dat er een recherchekundige bacheloropleiding (NLQF niveau 6) aan de PA nodig is, met als logische opstap een *Associate Degree* (AD, NLQF-niveau 5).
- Een zij-instroom van vakspecialisten met een bachelordiploma op een voor de specialistische recherche relevant specialistisch domein, zoals accountancy, ict/cyber of forensisch-technisch. Voor deze groep van zij-instromers is scholing nodig in het algemeen recherchekundig kader, om te weten in welke context men opereert (politienormen en –waarden, organisatie, omgeving).
- Een zij-instroom van hoger opgeleiden met een bachelor- of masterdiploma in een voor de algemene recherche relevant domein, zoals rechten, criminologie, bestuurskunde of sociale geografie. Voor deze groep is een solide scholing in de algemene recherchekunde nodig, bijvoorbeeld door een verkorte variant van een recherchekundige bacheloropleiding.

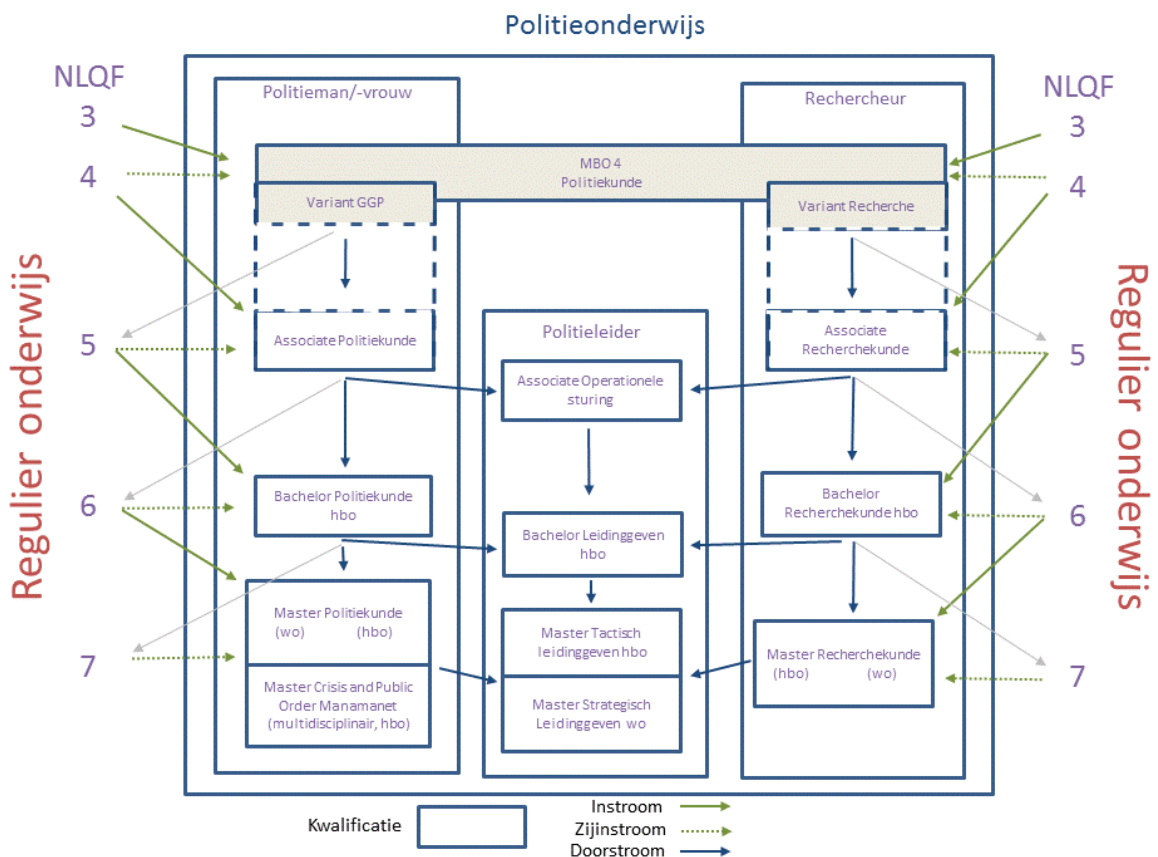
Bij deze drie aanvoerkanalen is sprake van een stevige opleiding of opleidingslijn waarmee kennis, inzicht en vaardigheden op het gebied van recherchekundig kader en/of algemene recherchekundige verkregen wordt naast een basis op het gebied van opsporingsbevoegdheden en politieke vorming. Dit gaat dus verder dan het aanbieden van een BOA en/of een AOPV in combinatie met enkele vakinhoudelijke modules. Deze medewerkers moeten immers breed inzetbaar kunnen zijn binnen de opsporingstaak.

Op basis van dit beeld kan de korpsleiding een schatting maken van de aantallen nieuwe medewerkers die in de komende jaren geworven moeten worden. Aan de hand hiervan kan de Politieacademie recherchekundige opleidingen maken en kunnen bestaande wervings- en selectiepraktijken opnieuw worden doordacht (dicht bij de doelgroepen in het voorafgaande hoger onderwijs; gericht loopbaan- en ontwikkelingsbeleid vanuit de GGP). De Politieacademie kan gevraagd worden om vanaf het niveau van de Allround Politiemedewerker een kwalificatiekolom recherchekunde (AD, bachelor, master) te ontwikkelen, parallel aan de bestaande kolom politiekunde. Dit biedt de beste garantie voor onderlinge samenhang en voor een doelmatige inrichting van leertrajecten.

²⁵ Met kader wordt hier het conceptueel kader van de recherche verstaan. Het geheel van de samenhangende begrippen binnen de recherche waaruit het denken vanuit en over de recherche bestaat. Denk hierbij aan denkraam of paradigma.

Leidinggevend en operationeel sturenden

In de ontwikkeling naar effectieve, toekomstbestendige opsporing past ook een nieuw debat over (kennis en niveau van) de politieleiders in hun leidinggevende rollen bij teams met hoogopgeleide experts in recherchekundige kaders. In de nota "Contouren voor een effectieve, toekomstbestendige opsporing" (2015) wordt gesteld dat: "...de kwaliteit van de opsporing zowel de kwaliteit van individuele politiemedewerkers als de leidinggevend in het opsporingsproces betreft. (...) Leidinggevend hebben ook een voorbeeldfunctie bij de benodigde verandering van de organisatiecultuur. Dit speelt ook bij het effectiever en efficiënter sturen op onderzoeken door leidinggevend: de juiste medewerkers met de juiste competenties op de juiste taak zetten en continu sturen op resultaten....". Daarnaast is het de vraag of de leidinggevend zoals de teamchefs en de sectorhoofden, voldoende toegerust zijn voor de complexe management- en beheerstaken binnen de politieorganisatie tegen het licht van de operationele demands en de lokale verankering. De leidinggevende zal moeten beschikken over uitgebreide kennis en inzicht op het gebied van financieel management, bedrijfskunde, logistiek, personeel en organisatie (met onder meer functiegebouw en reorganisatie), informatievoorziening en huisvesting ondanks dat hij op deze punten ondersteund wordt door het PDC. Daarnaast zal de leidinggevende inzicht en ervaring moeten hebben in het vakgebied waarbinnen hij leiding geeft en de bestuurlijke context waarmee hij te maken heeft. Het gaat hierbij om opgavengerichte leiderschapontwikkeling²⁶. Dit betekent onder meer dat er binnen het leiderschapsonderwijs differentiatiemogelijkheden moeten zijn voor leidinggevend aan de GGP of de recherche gezien de verschillende taakopgaven waar deze voor staan. De Raad vraagt zich daarom af of het in het kader van de algemene niveauverhoging binnen de politie het niet raadzaam is om leiderschapsopleidingen te positioneren als post-hbo en post-wo opleidingen (zie afbeelding 6), welke dus ook kunnen voortbouwen op een algemene opleiding aan universiteit of hogeschool.



Afbeelding 6. Leiderschapsopleidingen als post-Ad, post-hbo en post-wo

26 Tussen heij en hoofdbureau. Leiderschapontwikkeling bij de politie. W. Landman, M. Brussen, F. van der Laan, Politiekunde 60, Politie en Wetenschap/Reed Business 2013.

Bijzondere aandacht moet er volgens de Raad ook zijn voor de operationeel sturenden binnen de politie. Dit zijn medewerkers in de functies van operationeel expert en operationeel specialist die als onderdeel van de functie (rol) sturend zijn. Het gaat hierbij om de rollen als OPCO, projectleider, OVD-P, OVD-R, OVD-I. Deze medewerkers vervullen echter ook vaak, bij afwezigheid van de teamchef of in het geval van grote fysieke afstand tot de teamchef, de rol van coördinator of leidinggevende. Momenteel is voor deze groep een specifieke postinitiële leergang, de LOS, ontwikkeld op NLQF-niveau 5. Gezien het feit dat de rol van operationeel sturende onlosmakelijk gekoppeld is aan de functie van operationeel expert en operationeel specialist ligt het voor de hand in de (brede) basisopleidingen voor deze doelgroepen reeds in te spelen op de benodigde competenties inzake de rol van operationeel sturende.

Gezien bovenstaande acht de Raad een verdere discussie, met alle betrokken partijen, over het thema "leiderschapsonderwijs" op zijn plaats.

Ontwikkelrichting 3: Permanente educatie en het werken met professionele standaarden

Het mag duidelijk zijn dat het doorvoeren van veranderingen binnen het initiële- en het postinitiële politieonderwijs zoals hiervoor beschreven niet afdoende is om de (opsporings)kennis van politiemedewerkers blijvend te borgen en up-to-date te houden. Hiervoor is permanente aandacht noodzakelijk van zowel de politie als werkgever als van de medewerker zelf. Een van de oplossingen, met betrekking tot de borging van de parate kennis van bevoegdheden van haar medewerkers, waar de politie momenteel al aan werkt is het uitwerken van professionele standaarden en het voorzien in permanente educatie middels methodieken als profchecks en IBT training.

In het *Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2015-2017* staat hierover vermeld: “...Actuele kennis en kunde van medewerkers op hun vakgebied is cruciaal voor de kwaliteit van het werk van de politie. Partijen hechten groot belang aan het feit dat medewerkers permanent in staat zijn om hun kennis en kunde te onderhouden. De huidige maatschappelijke context maakt het noodzakelijk om de kennis en kunde binnen de GGP en opsporing op een hoger niveau te brengen. Hiertoe worden binnen de Nationale Politie plannen ontwikkeld. Over de hoofdlijnen en de voortgang van deze ontwikkelingen voeren partijen regelmatig overleg in het CGOP...”

De Raad merkt op dat naast de vakbonden en het Ministerie ook de andere stakeholders, vertegenwoordigd in de Raad, belang hechten aan het actueel zijn van de professionele kennis, vaardigheden en houding van politiemedewerkers. De Raad, het wettelijk adviesorgaan van de Minister van Veiligheid en Justitie inzake kennisverwerving/kennistoepassing, kwalificatie en onderwijs voor de Nederlandse politie zal in dit kader dan ook een adviserende rol oppakken. Professionele standaarden, bijvoorbeeld ten aanzien van kennisborging, hebben immers sterkte verwevenheid met de onderwijskwalificaties en resultaten van onderzoek.

De Raad wijst daarbij op verschillende onderzoeksrapporten^{27,28, 29}.

Op basis van het onderzoek “*Burgemeesters over hun Nationale Politie*” (2015) stelt Stichting Maatschappij en Veiligheid (SMV) dat: “...voor wijkagenten een referentiekader wordt opgesteld waarin staat wat men van wijkagenten mag verwachten. De SMV is verheugd dat bij de introductie van de Nationale Politie het grote belang van wijkagenten is benadrukt. Maar thans wordt er op zeer uitlopende wijze invulling aan de taak van wijkagenten gegeven. De SMV vindt dat er met een referentiekader duidelijkheid moet komen over de rol en functie van de wijkagent...”

De Raad meent dat hetgeen gesteld wordt door SMV met betrekking tot een referentiekader voor wijkagenten ook gesteld kan worden voor andere functies binnen de politie, zoals functies binnen de recherche.

In de notitie “*Investeringsagenda voor de politie*” (2015) schrijven de regioburgemeesters: “...Er moet geïnvesteerd worden in het op peil houden van parate kennis met betrekking tot basisbevoegdheden. Het gaat om kennis van de wet en van de eigen bevoegdheden. Er moet een structurele voorziening komen: een vorm van permanente educatie. Medewerkers moeten voldoende tijd hebben voor training en opleiding om hun vaardigheden op peil te houden...”

In het rapport van Noordegraaf, Schiffelers, van de Camp en Bos (2014) tenslotte staat het volgende te lezen:

“(a) *Ontwikkeling van professionele standaarden*
Politieprofessionals kennen een lange(re) traditie van een organisatie die de beroepsuitoefening sterk inkadert. Het politiewerk is onder druk van buitenaf sterk geprotocolleerd. De professional zelf heeft hierdoor minder invloed op de invulling van de eigen professie. Om de protocollen bruikbaar en betekenisvol te houden, geeft de politiesector protocollen vorm via werkgroepen met professionals, in een omvangrijke overlegstructuur. Daarnaast werken lectoraten en Politie en Wetenschap– via

²⁷ Terpstra Prof. dr. ir. J.B., P. Foekens MSc, & dr. B.A.M. van Stokkom (2015). *Burgemeesters over hun Nationale Politie*. Een onderzoek naar de opvattingen van burgemeesters over hoe zij hun rol als gezagsdrager onder het regime van de Nationale Politie kunnen waarmaken. Radboud Universiteit Nijmegen. In opdracht van Stichting Maatschappij en Veiligheid.

²⁸ Noordegraaf, Prof, dr. M, drs. M.J.W.A. Schiffelers, E.J.G. van de Camp MSc & A. Bos Msc. (2014). *Professionele standaarden: een vergelijkend perspectief. Ontwikkeling, implementatie en onderhoud van professionele standaarden in verschillende Beroepsgroepen*. USBO Advies. Uitgevoerd in opdracht van de Raad voor de rechtspraak
²⁹ Prof.dr. P.W. Tops, Dr. M. van Duin, P. van Os en Prof.dr. S. Zouridis (2010). ‘*Sleuren of Sturen*’. Politieacademie | VNG, juli 2010. Gemeenten en de sturing van veiligheid en politie. Versterking positie burgemeester, gebiedsgebonden politie en wijkagenten.

onderzoek – aan professionele standaarden. Deze ontwikkeling vindt plaats in een context die overheersend gericht is op het terugdringen van protocollen.

(b) Implementatie en borging van professionele standaarden

De implementatie van standaarden binnen de politiesector is gefragmenteerd; zij is grotendeels afhankelijk van specifieke leidinggevers. Verspreiding gebeurt via onderwijs, Politiekennisnet en het intranet. De afwezigheid van een beroepsorganisatie voor politieprofessionals zorgt ervoor dat er geen overkoepelende actor is die voor de borging van standaarden zorgt...."

De auteurs van het laatste rapport merken verder op dat het proces van het ontwikkelen, implementeren en onderhouden van professionele standaarden een continu leerproces is dat vraagt om professionele zelfreflectie en het betrekken van signalen van buitenaf.

Tot slot merkt de Raad op dat er bij permanente educatie en de professionele standaarden ook oog moet zijn voor het onderhoud van niet-politiespecifieke kennis en vaardigheden op bijvoorbeeld het gebied van ICT en informatievoorziening.

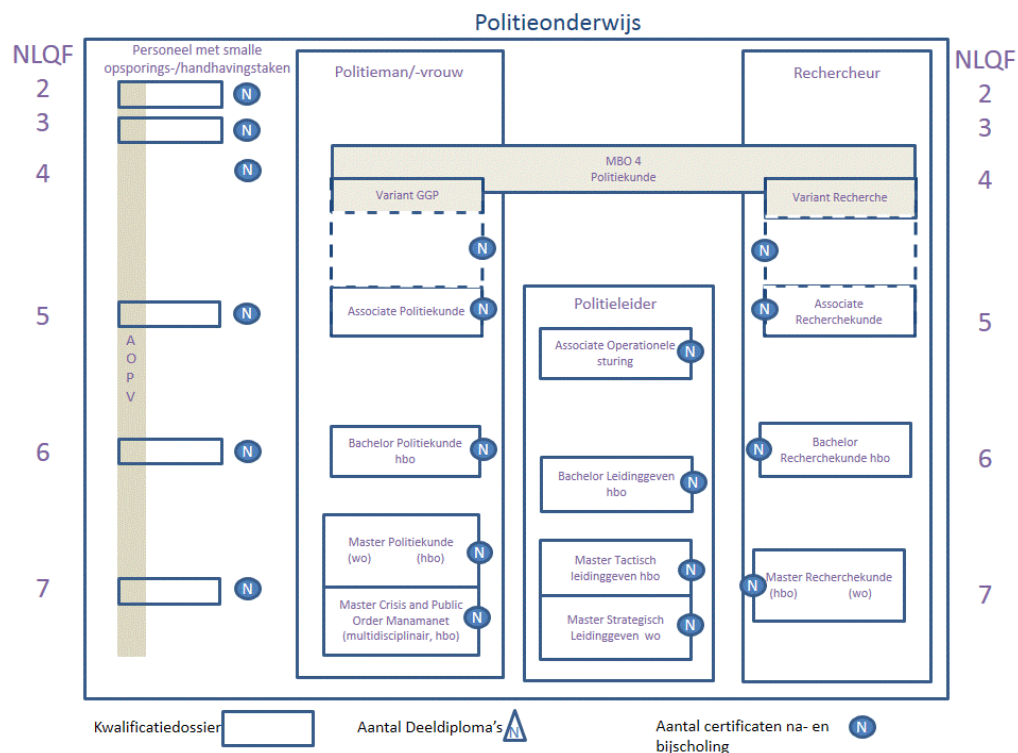
Ontwikkelrichting 4: Positionering van de smalle basisopleidingen voor smalle taakuitvoering

Zoals eerder in dit advies beschreven heeft de Nederlandse samenleving in toenemende mate behoefte aan zowel hoger opgeleide medewerkers als lager opgeleide medewerkers in de dienstverlening met een relatief groot aandeel interactieve taken.

De algemeen-maatschappelijke ontwikkeling van een zekere polarisatie in laag- en hoogopgeleide segmenten begint zich ook langzaam binnen de politie af te tekenen. Naast de behoefte aan meer hoger opgeleide medewerkers geeft de NP aan meer capaciteit in de basis te willen hebben. Extra inzet op hoger opgeleiden medewerkers binnen de opsporing mag er namelijk niet toe leiden dat de inzetsterkte in de basis verloren gaat³⁰. De korpsleiding kiest er voor dit op te lossen door extra medewerkers in te zetten op een beperkte handhavings- of opsporingstaak. Deze medewerkers worden smal ingezet en behoeven een smalle basisopleiding op niveau 3. De Raad heeft eerder opgemerkt dit meer als start- of doorstroomfunctie te willen zien dan als eindfunctie.

De NP geeft, zoals ook eerder in dit advies beschreven, tevens aan een groep hoger opgeleiden (minimaal bachelorniveau) aan te trekken voor specialistische functies binnen de recherche en deze gaan inzetten op een smalle opsporingstaak. Deze medewerkers behoeven vanuit de NP geen brede basisopleiding maar kunnen smal opgeleid worden. Voor deze doelgroepen is het dan ook van belang dat er adequate opleidingsmogelijkheden gecreëerd gaan worden. De NP stelt zich hierbij smalle opleidingen voor, passend bij het begin niveau van de medewerkers. De AOPV zal hierbij het vertrekpunt moeten zijn, wel in een variant dat past bij het niveau, en aangevuld met enkele functiegerichte opleidingen en/of bij- en nascholingstrajecten die specifiek ontwikkeld zijn voor deze doelgroepen en gericht op de uit te voeren taken. De Raad staat kritisch tegen over deze ontwikkeling, zie de aanbevelingen hierover bij ontwikkelrichting 2 in dit advies.

Hiermee ontstaat het volgende plaatje:



Afbeelding 7. Positionering kwalificaties voor smalle taakuitvoering

30 De sterkte van de arm: feiten en mythes. Haagsma, J.H., Rümke, T.M., Smits, I., Van der Veer, E. & Wiebrens, C.J. (2012). Andersson Elffers Felix (AEF). Politiewetenschap 59a. Politie en Wetenschap, Apeldoorn/Reed Business, Amsterdam, 2012.

Ontwikkelrichting 5: Activiteiten die door de politie in samenspraak met haar omgeving opgepakt kunnen worden

Vanuit het perspectief politie in samenspraak met haar omgeving zien we het volgende:

- De budgettaire ruimte om op korte termijn structurele interventies te bewerkstelligen is dus beperkt³¹. Dit is een gegeven en houdt een risico in van *penny wise, pound foolish*. Wat betreft het politiebudget is het o.i. nodig dat de komende tijd *out of the box* van de gebruikelijke meerjarenkaders wordt gedacht, anders is de investeringsruimte nihil en kan de politie haar toekomstvisie niet realiseren. Om politiek en bestuur te verleiden de knellende 'box' van de meerjarenkaders te verlaten is echter een visie nodig, die overtuigt doordat zij zelf de 'box' van het routinematige politiedenken duidelijk achter zich laat. De *Contourennota* mag hiertoe nog wel op een wat gedurfd manier worden uitgewerkt. De gewenste recherche in 2025 moet nadrukkelijker als referentiepunt worden gekozen. Daarnaast moet er voldoende oog zijn voor versterking van de GGP en in het bijzonder de wijkagent.
- Buiten de politie hebben zich meerdere organisaties ontwikkeld, die politieel werk uitvoeren, publiek en privaat. In het reguliere onderwijs zijn meerdere opleidingen ontstaan, die inspelen op de arbeidsmarkt van *safety* en *security*. De politie en de Politieacademie kunnen deze 'concurrentie' effectiever benutten. Een internationale verkenning (zie bijlage) leert dat dit in andere landen volop gebeurt. Het idee dat vakbekwame politiefunctionarissen, meer bijzonder medewerkers bij de recherche (incl. intelligence), een *degree* moeten hebben behaald, is wijd verbreid (zie Bijlage 1) in bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten, Duitsland en de Scandinavische landen. Dit vertaalt zich in harde aanstellingseisen, een zeker onderscheid tussen gebiedsgebonden politiezorg en recherche en daarmee corresponderende opleidingen.
- Bijlage 1 laat ook zien dat er weinig tot geen rendementsonderzoek voorhanden is wat betreft het politieonderwijs, ook niet in het buitenland. Er is dan ook geen 'statistisch bewijs' te leveren, dat hoger opleiden tot een betere opsporing leidt. Het zou o.i. echter een ernstige vergissing zijn om op grond hiervan te concluderen dat hoger opleiden niet nodig is voor een betere opsporing. De ervaringen met de researchkundige master leren echter dat er randvoorwaarden nodig zijn qua cultuur en leidinggeven. Teams moeten wel open staan voor de inbreng van hoger opgeleiden en de leiding moet initiatieven tot reflectie en verbetering wel willen steunen.
- Kijken we naar andere branches, dan zijn er voorbeelden genoeg van daadwerkelijk 'lerende organisaties', niet alleen in de markt, maar ook in de collectieve sector. Waar het om gaat is dat uitdagingen tijdig worden onderkend en begrepen. Generieke competenties met een hoge transferwaarde maken het mogelijk om daar snel en flexibel op in te spelen. Van medewerkers wordt verwacht dat ze onafhankelijk en kritisch kunnen denken en handelen en in staat en bereid zijn tot zelfreflectie en tot doorleren. Betrekken we dit op de politie, dan is grondige kennis van de (internationale) sociale kaart nodig, de criminologie, van actuele bestuurlijke en juridische kaders³², het politiebeleid en van vigerende politiepraktijken. En er is moed en diplomatie nodig, om met gerichte, doordachte interventies bij te dragen aan de kwaliteit van het politiewerk.

Door naar het grotere plaatje te kijken van samenleving, veiligheid en arbeidsmarkt, kan de politie nieuwe verbindingen maken. Bij de verdere concretisering van de *Contourennota* zou dat een uitgangspunt moeten zijn. Dit past bij de brede dialoog die politie, OM en departement voorstaan. Voor het OM geldt, dat personeel dat nieuw instroomt, bij aanvang beschikt over een hoger onderwijsniveau, op het terrein van de criminologie of (uiteenlopende specialismen binnen) het recht. De SSR bouwt daarop verder en beperkt zich tot wat aanvullend nodig is voor specifieke functies. Dit betekent in feite dat het OM voor een belangrijk deel van zijn kwalificatiebehoefte een beroep doet op regulier onderwijs dat door OCW bekostigd wordt. Basale juridische en criminologische kennis wordt in de hbo- of universitaire studie opgedaan, de specifieke opleidingen voor de OM-professie bouwen daarop voort. Dit is een perspectief waar de politie van kan leren, als zij grotere groepen hoger opgeleiden gaat opnemen. De opleidingen van SSR zijn

³¹ Alhoewel het professionaliseringsbudget (2% van de totale loonsom) binnen de politie al jaren niet volledig wordt benut. Hier liggen aanvullende kansen.

³² Bijvoorbeeld de gevolgen van de herziening van het Wetboek van Strafvordering.

weliswaar niet geaccrediteerd maar de beroepsgroep zelf zorgt hier voor sterke kwaliteitstandaarden. Binnen de politieorganisatie ontbreekt dit mechanisme.

Tevens is interessant in dit kader om de mogelijkheden van een ketenacademie is samenwerking met het OM verder te onderzoeken en uit te werken. Een overweging hierbij is ook de mogelijkheid van een master na master opleiding, voor zij-instromers met een kwalificatie master in de rechten of master criminologie, in ogenschouw te nemen. In het buitenland zijn dit soort opleidingen voor de politie sterk in opkomst (zie ook Bijlage 1) en ook in Nederland en Vlaanderen zijn deze in het reguliere onderwijs sterk in opkomst. Deze opleidingen zijn ook wel te vergelijken met de vroegere postdoctorale opleidingen.

- Het lijkt in dit licht de moeite waard om eens goed uit te zoeken wat het reguliere hoger onderwijs kan betekenen voor de politie. Welke opleidingen en lectoraten richten zich op beroepen en werkerterreinen die verwant zijn aan de politie? Wat leveren die opleidingen op aan uitstroom, waar de politie direct haar voordeel mee kan doen? Een (versterkte) samenwerking met bacheloropleidingen van hogescholen en universiteiten maakt het mogelijk om grote cohorten tegelijk te werven die tot een snelle en duurzame verhoging van het kwalificatieniveau kunnen leiden bij de politie en de recherche, zeker als er sprake is van aansluitende opleidingen. NP en PA zouden daartoe een selectie moeten maken van relevante bacheloropleidingen, waarmee zij de samenwerking zoeken. De NP en de PA kunnen aanbieden om in het derde studiejaar van relevante bachelors een minor te verzorgen over typische politiethema's zoals cybercrime (in een IT-opleiding) of finec (in een accountancy-opleiding) of een meer algemene minor recherchekunde en intelligence. Dit maakt een win-win-relatie mogelijk. Voor hogescholen en universiteiten verrijkt dat het bestaande programma en de politie komt al vroegtijdig in contact met mogelijke belangstellenden. Ook kunnen praktijkprojecten worden aangeboden, stageplekken of afstudeertrajecten. De hogescholen en universiteiten kunnen in het wervingsmateriaal voor hun opleidingen aangeven dat de opleiding mogelijkheden biedt richting een carrière binnen de politie. In de toekomst kan vanuit een dergelijke doorlopende leerlijn vanuit bepaalde hogeschool- en universitaire opleidingen naar de politieopleidingen (en –functies) verder worden gewerkt aan een verdere verplechting van regulier (OCW-) onderwijs en politieonderwijs in de vorm van gezamenlijk verzorgde opleidingstrajecten.
- Afspraken kunnen het beste worden gemaakt als onderdeel van de verdere uitwerking van de *Contourennota*. Op korte termijn zou er alvast een verkenning kunnen worden uitgevoerd. Bestaande samenwerkingsverbanden zouden daarin moeten worden meegenomen.³³ Samenwerking met het reguliere onderwijs vergt weliswaar inzet van (schaarse) capaciteit van politie en Politieacademie, maar daar staat tegenover dat de politie- of recherchekundige kopopleiding die studenten nog gaan volgen, nadat zij bij de politie zijn ingestroomd, aanzienlijk kan worden bekort.
- Essentieel voor de samenwerking is dat politie, OM, het openbaar bestuur en PA zich bij de uitwerking van de *Contourennota* uitspreken over de benodigde kennis en kunde voor het hogere kader voor wat betreft de recherche en intelligence. Het benodigde werk- en denkniveau van het recherchekundige kader wordt niet bereikt met kortdurende post-mbo trajecten of met begeleiding in het werk zelf. Ook volstaat een insteek op procesmanagement niet; er is een directe betrokkenheid op de professie nodig. Met enige urgentie moet daartoe gewerkt worden aan de omschrijving van de professionele standaard voor de opsporing en de specificatie van de vereiste competenties binnen de verschillende recherchefuncties, maar ook binnen de GGP waar opsporing integraal deel van uitmaakt. Dit is nodig om een goede selectie van relevante hbo- en wo-vooropleidingen te kunnen maken met betrekking tot een geschikt aanvoer kanaal voor zij-instroom en om een eigen recherchekundige kwalificatiekolom in te richten, parallel aan de bestaande politiekundige kolom. Eerder is gesproken over de voordelen van een hbo kwalificatie recherchekunde (bachelor) met als tussenniveau een *Associate Degree* (Ad).

³³ Samenwerking op het terrein van cybercrime en forensische opsporing. Er zijn ook wo-studies die relevante minors aanbieden. De VU biedt bijvoorbeeld een minor Politie en veiligheid aan (VU, bij criminologie). De Universiteit Leiden en de TU Delft verzorgen samen een minor *Security, Safety & Justice*.

Samenvatting van de aanbevelingen vanuit de ontwikkelrichtingen

Ontwikkelrichting 1: Versterking en verbreding van de (opsporings)competenties binnen het basis politieonderwijs met als aanbeveling:

1. het komen tot een nadere beschouwing van de opleidingsreferenties in het LFNP in het licht van de veranderende inhoud van de beschreven functies en de stijging van het algemene opleidingsniveau, in het bijzonder in professionele organisaties
2. het komen tot een heroverweging van het instroomniveau in de basis-politieopleiding, alsmede van het eindniveau van deze opleiding in het licht van de algemene opwaardering van politiefuncties en de grote beschikbaarheid van reeds initieel op niveau 4 gekwalificeerde studenten;
3. de kwalificatieprofielen, de KD's en de daarin opgenomen examenvereisten voor de niveau 4 opleiding aan te vullen met generieke en ondersteunende competenties en extra aandacht voor algemene politieke vorming en –politiekunde, het gebiedsgebonden politiewerk en de opsporing. Hierbij te denken aan een nog nader te specificeren verdeling tussen beroepscompetenties, generieke competenties en ondersteunende competenties;
4. hierbij oog te hebben voor leidinggevende competenties en competenties gericht op intelligence en informatiegestuurde politie;
5. daarbij ware te overwegen of het laatste (derde) jaar van de opleiding reeds een zekere mate van specialisatie op GGP of recherche mogelijk zou moeten maken, in lijn met de kwalificatie voorschriften vanuit OCW wetgeving. (dit wordt niet door de NP ondersteund);

Ontwikkelrichting 2: Verhoging van het opleidingsniveau binnen de politie en recherche in het bijzonder met als aanbeveling:

1. het komen tot een nadere beschouwing van de opleidingsreferenties in het LFNP in het licht van de veranderende inhoud van de beschreven functies en de stijging van het algemene opleidingsniveau, in het bijzonder in professionele organisaties;
2. het komen tot een heroverweging van het instroomniveau in de basis-politieopleiding, alsmede van het eindniveau van deze opleiding in het licht van de algemene opwaardering van politiefuncties en de grote beschikbaarheid van reeds initieel op niveau 4 gekwalificeerde studenten;
3. het opstellen van een helder professioneel profiel voor de recherche met als doel de recherchekundige kwalificaties te kunnen omschrijven in een samenhangende opleidingskolom NLQF/niveau 4 t/m 7;
4. voor elke kwalificatie onderscheidende opleidingsvarianten en/of opleidingsprogramma's te ontwikkelen en deze in een helder opleidingsbouwwerk terug te laten komen. Dit met het oog op de grote verschillen tussen de doelgroepen instromers, doorstromers en zij-instromers met betrekking tot voorkennis en ervaring;
5. te stoppen met de werving en selectie van medewerkers op niveau 3 voor de brede generieke politietoelating en in plaats daarvan de werving en selectie te richten op minimaal niveau 4
6. naast versteviging in de basis op niveau 4 de vakmatige verdieping en differentiatie op gebied van recherche en GGP verder uit te werken op niveau 5 en 6 met daarbij tevens een oog op doorlopende leerlijnen en doorstroom;
7. het ontwikkelen van een recherchekundige bacheloropleiding (NLQF niveau 6), met als logische opstap een *Associate Degree* (AD, NLQF-niveau 5) gerichte doorstroom van ervaren GGP-ers met als eis dat men een bachelorniveau in algemene recherchekunde gaat verwerven;
8. parallel hieraan binnen de NP te onderzoeken welke LFNP functies geschikt zijn (of gemaakt kunnen worden) voor medewerkers met een NLQF 5 en 6 diploma;
9. zowel met het oog op de doorstroming van politiemedewerkers, als op de zij-instroom van gespecialiseerde hoger opgeleiden zonder politieachtergrond, in vervolg op de basisopleiding een tweetal robuuste doorlopende leerprogramma's op de NLQF-niveaus 5, 6 en 7 te ontwerpen voor respectievelijk de GGP en de opsporing.
10. het ontwikkelen van een scholingstraject gericht op een instroom van vakspecialisten met een bachelorsdiploma op een voor de specialistische recherche relevant domein, zoals accountancy, ict/cyber of forensisch-technisch. Voor deze groep van zij-instromers is scholing nodig in het algemeen recherchekundig kader, om te weten in welke context men opereert (organisatie, omgeving);

11. het ontwikkelen van een recherchekundig kader;
12. het ontwikkelen van een solide scholingstraject in de algemene recherchekunde voor hoger opgeleiden met een bachelor- of masterdiploma in een voor de algemene recherche relevant domein, zoals rechten, criminologie, bestuurskunde of sociale geografie, bijvoorbeeld door een verkorte variant van een recherchekundige bacheloropleiding;
13. te kiezen om vooral hbo- en wo gekwalificeerde in- en doorstromers met een passend profiel te werven voor de werkzaamheden binnen de informatieorganisatie, in plaats van medewerkers met een politieachtergrond op te leiden middels post-mbo cursussen;
14. het onderzoeken van de positionering van het leiderschapsonderwijs tegen de achtergrond van opgavegericht leiderschap en de wenselijkheid van differentiatieprofielen voor GGP en recherche;
15. binnen de (initiële) basisopleidingen voor de doelgroepen senior, operationeel expert en operationeel specialist in te spelen op de benodigde competenties inzake de rol van operationeel sturende

Ontwikkelrichting 3: Intensivering van het permanente onderhoud van (opsporings)kennis en vaardigheden door permanente educatie en het werken met professionele standaarden met als aanbeveling:

1. de Raad als adviesorgaan te benutten met betrekking tot de ontwikkeling en borging van non-formele leertrajecten en de professionele standaarden welke momenteel door de politie uitgewerkt wordt in het kader van de kwaliteitsborging van actuele kennis en kunde van medewerkers op hun vakgebied;
2. tevens oog te hebben voor het onderhoud van niet-politiespecifieke kennis en vaardigheden op het gebied van bijvoorbeeld ICT en informatievoorziening.

Ontwikkelrichting 4: Positioneren van de smalle basisopleidingen voor smalle taakuitvoering binnen de kwalificatiestructuur

1. het bezien van de mogelijkheden van een opleidingskolom binnen de kwalificatiestructuur voor medewerkers die ingezet gaan worden een beperkte handhavings- of opsporingstaak. Deze medewerkers worden smal ingezet en behoeven een smalle basisopleiding op niveau 3 en/of op specialistische functies binnen de recherche;

Ontwikkelrichting 5: Activiteiten voor de politie om in samenspraak met haar omgeving te werken aan oplossingen kunnen gericht worden op:

1. benutting van de onderwijscapaciteit van het reguliere onderwijs. De aanleg van een 'kweekvijver' in het reguliere onderwijs dient niet alleen het belang van de politie, maar evenzeer dat van partner-organisaties, of ze nu publiek of privaat zijn gefinancierd.
2. het aangaan van samenwerkingsverbanden met instellingen voor hoger onderwijs in het kader van gedeelde curricula en/of versnelde zij-instroom;
3. het ontwikkelen van een (politiekundige en/of recherchekundige) master-na-master opleiding voor zij-instromers met een kwalificatie master in de rechten of master criminologie, in samenwerking met het OM en universiteiten;
4. het benutten van de Politieonderwijsraad, als zijnde een platform van stakeholders, met betrekking tot de ontwikkeling en borging van non-formele leertrajecten en de professionele standaarden welke momenteel door de politie uitgewerkt wordt in het kader van de kwaliteitsborging van actuele kennis en kunde van medewerkers op hun vakgebied.

Bijlagen

Bijlage 1 Zorgt een hoger opgeleide politie voor kwaliteitsverbetering in de opsporing? Een internationale verkenning

Bijlage 2 Een beknopt overzicht van een aantal verschillen in de opleidingsniveaus

Bijlage 1

Zorgt een hoger opgeleide politie voor kwaliteitsverbetering in de opsporing?

Een internationale verkenning

Inleiding

In de nota "contouren voor een effectieve, toekomstbestendige opsporing" (2015) wordt aangegeven, dat de politie verder moet investeren in de opsporing en in de intelligence die de opsporing versterkt. *"Dit betekent dat in de toekomst binnen opsporing en intelligence meer goed opgeleide mensen op mbo-, hbo- en wo-niveau werken. De politie moet met het oog op de lange termijn doorgroeien naar een hoger gemiddeld percentage (twintig à dertig procent) van de functies op hbo-niveau of hoger over de gehele breedte van de operationele sterkte. Voor het cluster Opsporing en Intelligence moet hierdoor rekening worden gehouden met een substantieel deel van de functies dat ingevuld wordt op hbo-niveau of hoger. In de formatie (Inrichtingsplan Nationale Politie) is ruim elf procent van de totale formatie van de operationele sterkte op hbo-niveau of hoger. In de samenleving was in 2013 34 procent van de beroepsbevolking hbo- of wo-opgeleid. Om tot een meer diverse samenstelling van het personeel te komen, zal dus een groot gedeelte van de nieuwe instroom een hbo- of wo opleiding moeten hebben."*

In 2012 riep Nicolien Kop, lector aan de Politieacademie, in haar lectorale rede 'Van opsporing naar criminaliteitsbeheersing' ook al op tot meer denkkraft, want: *"In de strategie-aanpak criminaliteit 2015 wordt geconcludeerd dat het aanpakken van criminaliteit nu nog te vaak dweilen met de kraan open is. Er wordt gehandeld zonder goed doordacht te hebben welk effect bereikt moet worden."*

In 2013 schrijven Maykel van Rijen, Martin Staats en Marieken Westerink in het tijdschrift voor de politie: *"Het Expertisecentrum Personeelsvoorziening (ECPV) van de politie berekende dat 11% van de gehele operationele politiesterkte werkzaam is in een functie die te kwalificeren is als hbo-niveau of hoger (vanaf salarisschaal 8/9). Onder operationele medewerkers, dus zonder leidinggevenden mee te tellen, daalt dat naar ongeveer 8%. Het daadwerkelijke percentage hoogopgeleiden ligt naar verwachting nog lager. Immers, er zijn hoogopgeleiden die op een lager niveau werken, maar er zijn waarschijnlijk nog veel meer politiemensen die een lager opleidingsniveau hebben dan de aan de salarisschaal gekoppelde functionele opleidingseis. Zekerheid is er echter niet te geven. Helaas zijn er binnen de Nederlandse politie nog geen betrouwbare data beschikbaar over het opleidingsniveau van het personeel, want dat is niet overal even goed geregistreerd."*

Hoewel de redenering plausibel is ('hoger opgeleide mensen presteren beter'), stellen kritische politiemensen en beleidsmakers de vraag of er wel bewijs is, dat de kwaliteit van de politie en de opsporing zal verbeteren door een hoog opleidingsniveau.

Deze verkenning

Met deze verkenning wil de Politieonderwijsraad, op basis van literatuuronderzoek, een antwoord geven op de gestelde vraag naar de relatie tussen opleidingsniveau en de kwaliteit van de politie en de opsporing. Daarbij gaat om de volgende vragen:

1. Is er empirisch bewijs dat hoger onderwijs de prestatie van de politie en de opsporing verhoogt?
2. In welke mate is een hoger onderwijsniveau vereist voor de politie in andere westerse landen?

De focus wordt in deze studie gelegd op de uitvoerende beroepen die de kwalificatiestructuur politieonderwijs kent, te weten politiemans/vrouw en rechercheur. Als eerste wordt gekeken naar de context van het politiewerk en internationale ontwikkelingen rond hoger onderwijs voor de politie. Daarna wordt ingegaan op verschillende internationale studies naar de effecten van hoger onderwijs op de prestatie van de politie en de opsporing.

Context

De complexiteit van de samenleving en de vele kanten van het politiewerk vraagt dat politiemedewerkers snel en correcte beslissingen moeten kunnen nemen zonder directe tussenkomst van de leidinggevende (Decker & Huckabee, 2002). Het is niet eenvoudig politiemedewerkers, waaronder ook rechemedewerkers, in het onderwijs voor te bereiden op hun veelzijdige beroep. Politiemedewerkers zullen zeer uiteenlopende situaties en problemen tegenkomen tijdens de uitvoering van hun beroep waarop zij niet altijd vooraf getraind kunnen worden. Omdat het onmogelijk is politiemedewerkers alles te leren wat nodig is voor het beroep, zullen politiemedewerkers afhankelijk zijn van de wijze waarop zij zelf onafhankelijk en kritisch kunnen denken en handelen, en zichzelf verder kunnen ontwikkelen. Politiemedewerkers moeten kunnen beredeneren en begrijpen wat de achterliggende rationale is van hun functie en deze kunnen spiegelen aan het (politie)beleid en politiepraktijk. Daarnaast moeten ze kunnen reflecteren op hun eigen handelen en daar lering uit trekken. In de signaleringsrapportage van de Politieonderwijsraad uit 2015 worden een aantal trends en ontwikkelingen op dit gebied weer gegeven. In het oog springend zijn daarbij de visies en ontwikkelingen rond 21 century skills.

21 century skills

De signalering over de vaardigheden van de politie staan niet op zich zelf. In vele landen worden discussies gevoerd en worden programmalijnen uitgestippeld om leerlingen, studenten en arbeidskrachten voor te bereiden op de 21^{ste} eeuw. Een verslag naar aanleiding van de verkenning "Leren in de toekomst" van de SER in 2015 leert: *"om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven op de dynamische arbeidsmarkt van de toekomst, zullen mensen snel en flexibel moeten kunnen reageren op nieuwe ontwikkelingen. Hoe de arbeidsmarkt eruit gaat zien is nog erg onduidelijk, maar één ding staat als een paal boven water: leren zal in de toekomst in alle levensfasen van het individu net zo vanzelfsprekend moeten zijn als eten en drinken. Het onderscheid tussen werken, leren en leven zal daarbij steeds meer vervagen."* Het SER verslag spreekt over 21st century skills als belangrijke generieke vaardigheden ter voorbereiding op toekomstig werk en arbeidsmarktperspectief. *"Tot de 21st century skills worden door experts zowel cognitieve als niet-cognitieve skills gerekend. De achterliggende gedachte is dat de opkomst en ontwikkeling van informatie- en communicatietechnologie (ICT) een grote impact zullen hebben op onze huidige kennissamenleving. Het gevolg daarvan is dat leerlingen en studenten om zich optimaal voor te kunnen bereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst moderne generieke vaardigheden zullen moeten aanleren. Tot de 21st century skills rekent men zaken als: creativiteit; kritisch denken; probleem-oplosvaardigheden; communiceren; samenwerken; digitale geletterdheid; sociale en culturele vaardigheden; zelfregulering (of metacognitie)".* (verslag Sociaal-economische raad, 2015)

Interessant in dit kader is het internationaal vergelijkend onderzoek rond 21st century skills for policing van White en Escobar (2008). Dit rapport adviseert dat:

1. politiekorpsen proactiever moeten worden met betrekking tot hun wervings- en selectie inspanningen, om zowel een neigend personeelstekort te voorkomen en gelijktijdig, in het kader van diversiteit, te zorgen voor een representatieve afspiegeling van de bevolking. Deze uitdaging speelt in de meeste politiekorpsen van de VS, Groot Brittannië en Ierland. Noorwegen is met betrekking tot het punt van diversiteit een uitzondering.
2. politiekorpsen zich meer moeten gaan richten op hoger onderwijs. In de VS vertaalt zich dat naar een college degree als instroomeis voor de politie. In andere landen zal zich dit vertalen naar Politie Colleges of Politie Academies die meerdere jaren van hoger onderwijs verzorgen aan alle instromers binnen de politie. Dit in een afwisselende vorm van leren en werken zoals in Zweden en Noorwegen het geval is.
3. politiekorpsen continu moeten streven naar trainingen die zo realistisch en authentiek mogelijk zijn. Het rapport wijst op de potentie van andragogiek (vorming van volwassenen) binnen de politie omdat deze discipline volgens de onderzoekers veel belovend is binnen de context van politieke vorming. Minder formele modellen zoals gebruikt in Quebec ademen dezelfde gedachte uit als andragogiek.
4. community- en probleem georiënteerde politie hoogst waarschijnlijk het politielandschap in de toekomst gaan bepalen. Het toepassen van deze benaderingen kan echter pas werken als deze aansluiten op andere thema's en ontwikkelingen, zoals het begrijpen van de multiculturele samenleving (multicultureel begrip en diversiteitstrainingen), technologische innovaties (GIS en CompStat als probleemgerichte benaderingen). Een stevige basis vanuit het voortgezet onderwijs (waar aandacht moet zijn voor internationaal recht, probleem oplossend vermogen en communicatieve vaardigheden) is hiervoor belangrijk. Verschillende voorbeelden uit het rapport beschrijven hoe het succes van community- en probleem georiënteerde politie afhangt van goede opleiding en scholing van de politiemedewerkers die deze benaderingen moeten toepassen.
5. de wereld wordt steeds diverser en politiekorpsen en -medewerkers zullen hard moeten werken om de verschillende culturen binnen en buiten het eigen werkgebied te kunnen begrijpen. Het is belangrijk dat het verwerven van inzicht in deze culturele diversiteit direct begint tijdens de opleiding van aspiranten. In de VS wordt dit opgepakt in de vorm van diversiteitstrainingen. Een breder human rights perspectief, vooral zoals dat is geïntegreerd binnen alle aspecten van het politiewerk in Noord Ierland, zal in de toekomst een belangrijk aspect moeten zijn van al het politiewerk en politieonderwijs elders.
6. technologie heeft de manier waarop we werken, hoe we communiceren en hoe we onze doelen bereiken, revolutionair veranderd, zeker ook binnen de politie. Computers, GIS, DNA, smartphones, en CCTV (observatie camerasystemen) zijn maar een paar voorbeelden van het belang van technologische innovatie. Maar innovatie is nutteloos als de politiemedewerkers onvoldoende getraind zijn om deze zaken te gebruiken.
7. door de terreuraanslagen op 9/11 zijn contra-terrorisme en intelligence hoofdthema's geworden voor menig politiekorps in de VS. Veel andere landen worstelden echter al decennia met het probleem van terrorisme en de Amerikaanse diensten hadden er dan ook goed aan gedaan beter te kijken hoe deze landen omgingen met deze problematiek en dit in trainingen mee te nemen. Belangrijk op is te merken is dat er een consensus is dat door de terroristische aanslagen in Europa (zoals de trein aanslag in Madrid en de metro in London) een verschuiving in tactiek en filosofie heeft plaats gevonden in de wijze waarop politiekorpsen kijken naar (contra-)terrorisme. Internationale ontwikkelingen zijn veel belangrijker voor nationale en lokale politie geworden.

De meeste van deze aanbevelingen uit 2008 van White en Escobar zijn ook terug te zien in het eindrapport van de 'The presidents taskforce on 21 century policing' uit 2015.

Internationale literatuur over hoger onderwijs voor politie

Internationale literatuur suggereert al jaren dat hoger onderwijs (vanaf college degree) bijzonder geschikt is om individuen de mogelijkheid te bieden om kritisch te leren denken, en gewoonten, ideeën en technieken aan te leren waarmee ze instaat zijn zich zelf door te ontwikkelen. (Bell, 1979.p. 479). Tevens wordt verondersteld, dat hoger onderwijs een sleutel is tot betere prestaties van de politie en daarmee essentieel (Hall, Ventura & Lanbert, 2007), (Finckenhauer, 2005), (Aamondt, 2004), (Cascio, 1977); maar het is echter moeilijk te beweren dat deze denkwijze veel navolging heeft gekregen binnen de diverse politiekorpsen (E. Beyhan, 2008) (D. L. Burns & J. W. Burns, 2015). Veel landen worstelen met het vraagstuk rond politie en hoger onderwijs. De afgelopen jaren is, voornamelijk in de VS, een aantal onderzoeken uitgevoerd naar de effecten van hoger onderwijs op en/of hoger opgeleiden binnen de politie. Het meeste onderzoek richtte zich daarbij op de effecten van hoger onderwijs op houding en gedrag van politiemedewerkers, job satisfactie, leiderschap en rol oriëntatie. Uit een aantal onderzoeken komt naar voren dat een hoger onderwijsniveau een significant positief effect heeft op de houding van de politiemedewerker in relatie tot het gebruik van geweld en thema's als diversiteit. Ook een keerzijde van hoger onderwijs wordt duidelijk. Uit onderzoek van de Michican State University blijkt namelijk dat hoger opgeleiden binnen de politie over het algemeen ontevreden zijn over hun baan, leidinggevend en de effecten van hun werk (William Terrill, 2015). Terrill, professor criminologie aan de Michigan State University, meent dat hoger opgeleiden binnen de politie vaak ontevreden zijn, omdat de politiecultuur niet gericht is op, of niet past bij, hoger opgeleiden. Hij verwacht dat als er grotere groepen hoger opgeleiden ingezet worden binnen de politie dit wel een positief effect kan hebben op de tevredenheid. Uit verschillende publicaties van Terrill blijkt ook dat hoger opgeleide politieagenten minder snel geweld gebruiken tegen burgers; een groot issue momenteel in de VS (W. Terrill, F. Leinfelt, and D. Kwak; 2008), (W. Terrill, E. A. Paoline III, J. R. Ingram; 2008).

Is er empirisch bewijs dat hoger opgeleiden beter presteren binnen de politie?

Er zijn enkele onderzoeken uitgevoerd naar de relatie tussen hoger onderwijs en de kwaliteit van het politiewerk en job performance. Het manco met de meeste onderzoeken naar deze relatie is enerzijds dat deze onderzoeken methodologisch niet altijd goed in elkaar zitten en in de meeste gevallen de steekproef te klein is om te generaliseren (Paoline, Terrill & Rossler, 2015). Daarnaast is het lastig vast te stellen wat er onder job performance en kwaliteit van het politiewerk wordt verstaan, dit is veelal ook context- en cultuurgebonden. Politiewerk verschilt immers van land tot land en ook binnen landen zijn er soms flinke verschillen. Dat heeft te maken met gebiedskenmerken, verschillen in wet- en regelgeving, operationele standaarden en verschillen qua opleiding en vorming (Signaleringsrapportage, Politieonderwijsraad, 2015). Een vergelijking tussen landen en hun politiekorpsen, en zelfs tussen lokale korpsen, is dan ook niet goed mogelijk. Een hard empirisch bewijs dat hoger opgeleiden beter presteren binnen de politie is de komende jaren dan ook niet te verwachten.

Onderzoek van E. Beyhan (2008), University of Central Florida, toont wel een empirisch bewijs dat hoger opgeleiden (minimaal 2 jaar degree opleiding) binnen de politie beter presteren. Er is volgens het onderzoek een statistisch significante relatie tussen opleidingsniveau en de job performance. Uitkomsten van dit onderzoek zouden generaliseerbaar moeten zijn naar andere politiekorpsen in verschillende landen. Uit het onderzoek blijkt ook dat hoger opgeleiden kritischer zijn over de eigen kwaliteit dan de lager opgeleide collega's. Hoger opgeleiden geven zich zelf dan ook lagere waarderingen met betrekking tot de job performance. Uit observaties blijkt echter dat de hoger opgeleiden beter presteren dan de lager opgeleiden die zich zelf een beter cijfer geven. Volgens de onderzoeker heeft dit te maken met de hogere mate van zelfreflectie van hoger opgeleiden. Daarnaast blijkt volgens het onderzoek dat het opleidingsniveau een statistisch significante impact heeft op job preparedness, dat is de mate waarin de medewerker zelfstandig nieuwe taken kan oppakken.

Onderzoek van Bruns en Bruns (2015) laat echter weer zien dat het hebben van een college degree niet noodzakelijk correleert met betere politie prestaties. Conflicterende resultaten in de verschillende onderzoeken over de relatie tussen opleidingsniveau en job performance kunnen volgens Bruns en Bruns verklaren waarom de meeste politiekorpsen nog steeds alleen een diploma voortgezet onderwijs als instroom eis stellen. De onderzoekers geven aan dat ondanks het feit dat hun onderzoek geen significant verschil laat zien met betrekking tot job performance van hoger opgeleiden, meer onderzoek naar de meerwaarde van het hoger onderwijs voor de politie noodzakelijk is gezien de enorme potentie van hoger onderwijs in relatie tot toekomstige ontwikkelingen in de samenleving. Ook plaatsen zij zelf kanttekeningen bij het generaliseren van de resultaten van hun eigen onderzoek omdat het onderzoek maar in twee staten van de VS is uitgevoerd.

Zorgt een hoger opgeleide politie voor kwaliteitsverbetering in de opsporing? Een internationale verkenning.

Een overzicht van hoger onderwijs voor de politie in andere landen

De meeste westerse landen kennen geen traditie van hoger onderwijs voor politiemedewerkers. Voor leidinggevende is dit wel vaak het geval. Veel politieacademies zijn traditioneel gericht op leidinggevend. De enige carrière mogelijkheid binnen de politie verloopt van oudsher via de managementladder. De meeste hoger opgeleiden binnen de politiekorpsen in het buitenland bekleden dan ook een managementfunctie.

Er zijn echter wel uitzonderingen te noemen waarbij de gehele politie of specifieke diensten bestaan uit hoger opgeleiden. Zo zijn hebben alle politiemedewerkers in Noorwegen, Finland, Zweden, en Denemarken minimaal een bachelordiploma. In Duitsland is de instroom voor de geüniformeerde politie toegankelijk vanaf het voortgezet onderwijs, waarna men intern een opleiding krijgt op beroepsniveau. Er is echter ook de mogelijkheid om in een combinatie werk en leren een bachelor te volgen aan een Fachhochschule. Om als aspirant bij de recherche in Duitsland (KRIPPO - Kriminalpolizei) te komen moet je een (Kripo)opleiding op bachelorniveau volgen.

In de VS is het hebben van een degree voor de politie in 98 procent van de korpsen niet vereist, maar toch heeft een groot gedeelte (sommigen spreken van 45%) van alle politiemedewerkers zich de luxe veroorloofd te gaan studeren voor een degree, die vaak buiten de politie is verworven voorafgaande of tijdens een carrière bij de politie (Hilal Densley; 2013). Het bezitten van een degree is veelal geen garantie voor een promotie maar speelt zeker wel mee in de kans op het verkrijgen van de gewenste functie of positie. Een aantal korpsen in de VS en in Canada, zoals Minnesota, Philadelphia, Vancouver, stelt wel als instroomeis dat aspiranten een hoeveelheid credits behaald moeten hebben op een college voor hoger onderwijs. Het aantal credits dan men dan vereist, is vergelijkbaar met 1,5 tot 3 jaar hoger onderwijs in Nederland.¹

The president's taskforce on 21st century policing, ingesteld door Barack Obama, heeft in 2015 geadviseerd dat federale, state en lokale overheden en de politiekorpsen meer moeten investeren in hoger onderwijs voor de politie. Dit door aspiranten, komend vanuit het voortgezet onderwijs, binnen de politie de mogelijkheid te bieden om een bachelor degree te halen. De idee hierachter is dat, door het gesubsidieerd aanbieden van hoger onderwijs binnen de politie, niet alleen de kwaliteit van de politie omhoog gaat, maar ook de keuze voor een loopbaan bij de politie aantrekkelijker wordt voor bevolkingsgroepen die momenteel slecht vertegenwoordigd zijn (zie advies 5.11. Final Report The president's taskforce, 2015).

In de meeste andere westerse landen varieert de instroomeis tussen vmbo en vwo niveau.

In Groot Brittannië heeft het College of Policing in het najaar 2015 een plan gepresenteerd om het opleidingsniveau van alle politiemedewerkers op minimaal Degree Level (bachelor niveau) te positioneren.² *"In addition to all of the qualities you need from people in policing - they need to be caring, good communicators, able to de-escalate difficult situations - we also want people to think critically and do complex problem solving"*. De politievakbonden in Groot Brittannië zijn vooralsnog tegen het voorstel³.

Recherche en hoger onderwijs

Vanuit internationaal perspectief bekeken zien we dat de recherche over het algemeen hoger en zwaarder opgeleid is dan geüniformeerde politiemedewerkers. In een aantal landen ziet men de recherche als een ander beroep, waardoor recherchemedewerkers vanaf het de start van de loopbaan bij de politie andere opleidingen, trainingen, kwalificaties en competenties nodig hebben. Anderen landen stellen dat zonder ervaring als geüniformeerde agent een rechercheur niet in staat is om de noodzakelijke politieprocessen en procedures te kunnen voeren en problemen zal ondervinden in de samenwerking met geüniformeerde collega's.

¹ <https://www.epnuffic.nl/hoger-onderwijs/diplomawaardering/buitenlandse-onderwijssystemen>

² <http://www.independent.co.uk/news/uk/new-police-officers-may-need-degree-in-policing-to-join-the-ranks-a6733666.html>, en http://www.college.police.uk/What-we-do/Development/Promotion/the-leadership-review/Documents/LeadershipReviewRecommendations_Art04.pdf

³ http://www.warringtonguardian.co.uk/news/14096378.Concerns_raised_over_police_degree_proposals

Zorgt een hoger opgeleide politie voor kwaliteitsverbetering in de opsporing? Een internationale verkenning.

Toekomstige rechercheurs moeten in Groot Brittannië minimaal twee jaar gewerkt hebben als geüniformeerde politiemedewerker alvorens zich aan te kunnen melden bij het Criminal Investigation Department. De medewerker moet het National Investigators' Examination behalen om de volgende fase in het ontwikkelprogramma voor Initial Crime Investigators Development Programme (PIP 1 t/m PIP 4) ⁴ te kunnen doorlopen waarmee hij of zij zich kan kwalificeren als rechercheur. Dit PIP programma is niet geschaald volgens EQF normen.

In de VS moet een toekomstig rechercheur eerst minimaal twee jaar werken als geüniformeerde politiemedewerker. Om te kunnen solliciteren op een functie bij een rechedienst of afdeling wordt geadviseerd om eerst een twee- of vierjarig hoger onderwijs traject te volgen voor een degree in criminal justice of administration of criminal justice. Dit wordt door de meeste politiekorpsen echter niet verplicht. Een aantal federale diensten stelt echter wel een bachelor degree als voorwaarde. Eenmaal aangesteld als detective of investigator volgt de medewerker interne opleidingen en trainingen.

In Duitsland ziet men de recherche (KRIPPO) als apart beroep. Als instroomvereiste geldt fachschoolereife of Abitur (voorgezet-onderwijsniveau vergelijkbaar met havo of vwo). Men volgt een voltijd duale bacheloropleiding van drie jaar aan een Fachhochschule. De inhoud van de opleiding beslaat vier vaktheoretische semesters en twee praktijk semesters. De opleiding sluit af met een diploma Bachelor of Arts.

In de Scandinavische landen is, zoals eerder in dit document aangegeven, een bachelordiploma het laagste kwalificatieniveau binnen de politie.

Argumenten die pleiten voor een hoger onderwijsniveau voor de recherche in Nederland

Net zoals voor de geüniformeerde politie geldt, is er geen hard empirisch bewijs in de literatuur te vinden dat een hoger opleidingsniveau een directe relatie heeft tot een betere job performance voor de recherche. Toch zijn er meerdere argumenten te noemen voor het idee om het opleidingsniveau van Nederlandse rechercheurs te verhogen tot hoger onderwijs:

1. als de politie als geheel baat heeft bij een hoger opleidingsniveau (zoals momenteel in een aantal landen onderwerp van discussie is), dan geldt dat zeker voor de recherche.
2. de recherche is immers per definitie gericht op het uitvoeren van onderzoek; het vinden en analyseren van bewijs en het oplossen van problemen. Dit zijn competenties waarop het hoger onderwijs bij uitstek gericht is. Een vergelijking van de NLQF descriptor⁵ tussen niveau 4, niveau 5 en niveau 6 spreekt wat dat betreft voor zich.
3. andere beroepen vragen veelal een hbo opleiding voor medewerkers die als uitvoerende professional onderzoeksafhankelijk of onderzoekend zijn, leert een artikel van Visser-Wijnveen (2013) en een blik op de website nationale beroepengids⁶. Denk hierbij aan beroepen en functies binnen de vakgebieden:
 - a. recht / juridisch domein
 - b. economie / financiën
 - c. ICT / intelligence en data mining
 - d. (forensische) techniek
 - e. (onderzoeks) journalistiek
 - f. psychologie / sociologie / andragogie / pedagogiek
4. PIAAC 2012 onderzoek laat zien dat er forse verschillen zijn in de vaardigheidsniveaus van mensen met mbo, havo, vwo, hbo en wo met betrekking tot taalvaardigheden, rekenvaardigheden en probleemoplossend vermogen. De verschillen in deze vaardigheden tussen algemeen vormend onderwijs (havo en vwo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) zijn in Nederland de op een na grootste van onderzochte landen. (Buisman, Allen, Fouarge, Hootkoop en Velden; 2013). Als het politievak een groot beroep doet op de taalvaardigheden,

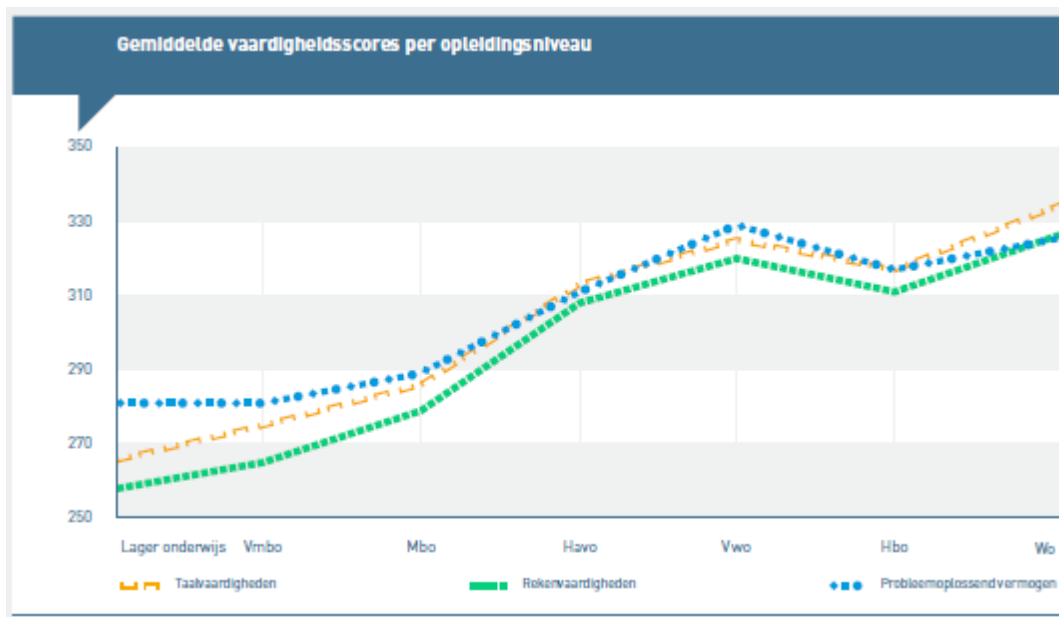
⁴ <http://www.college.police.uk/What-we-do/Learning/Curriculum/Investigation/Pages/default.aspx>

⁵ Zie Bijlage III van het advies van de Commissie NLQF – EQF (Commissie Leijnse), Beschrijving leerresultaten van gereguleerde kwalificaties (2011)

⁶ http://www.nationaleberoepengids.nl/Sector_Onderzoek

Zorgt een hoger opgeleide politie voor kwaliteitsverbetering in de opsporing? Een internationale verkenning.

rekenvaardigheden en het probleemoplossend vermogen dan zijn medewerkers met een havo of vwo vooropleiding of medewerkers op hbo- en wo-niveau beter toegerust.



5. medewerkers binnen de recherche hebben een breed kennispectrum nodig. De rechercheur moet vanuit een breed perspectief naar de problematiek rond een delict of probleem kunnen kijken en tevens enige vorm van dieptespecialisatie hebben. Diepgaande kennis van methoden en technieken is nodig, in combinatie met gedegen kennis van het juridische domein en het vermogen kennis vanuit verschillende domeinen met elkaar te combineren en in verband te brengen. In het Nederlandse model moet de rechercheur bovendien de basiscompetenties bezitten, die elke politiemann/vrouw heeft.
6. de Nederlandse politie is voor haar legitimiteit voor het overgrote deel afhankelijk van het vertrouwen dat de Nederlandse bevolking heeft in de overheid en overheidsinstellingen (Veer, van Sluis, Van de Walle, Ringeling; 2013); opleidingsniveau speelt hierbij echter ook een rol.

Literatuur

- Aamodt, M. (2004). *Research in law enforcement selection*. Boca Raton, FL: Brownwalker Press.
- Beyhan, E (2008). *The impact of higher education on the job rpreparedness en job performace of Turkish national police officers*. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in the Public Affairs Program in the College of Health and Public Affairs at the University of Central Florida, Orlando, Florida
- Bell, D. (1979). The police role in higher education. *Journal of Police Science and Administration*, 7, 467–475.
- Bruns, D. (2010). Reflections from the 1% of local police departments with mandatory four-year degree requirements: Are they diamonds in the rough? *Southwest Journal of Criminal Justice*, 7, 87–108.
- Bruns Diana L. & Jeff W. Bruns (2015) *Assessing the Worth of the College Degree on Self-perceived Police Performance*, *Journal of Criminal Justice Education*, 26:2,121-146, DOI:10.1080/10511253.2014.930161
- Buisman M., Allen J., Fouarge D., Houtkoop W. & van der Velden R. (2013). *PIAAC 2012: de belangrijkste resultaten*. Expertisecentrum Beroepsonderwijs. ISBN/EAN: 978-94-6052-072-3 http://www.piaac.nl/_images/user/20131008093933ecbo.13177_PIAAC2012DeBelangrijksteResultaten_web_def.pdf
- Finckenauer, J. (1975). Higher education and police discretion. *Journal of Police Science and Administration*, 3(4), 450–457.
- Hall, D., Ventura, L., & Lambert, E. (2007). Factors influencing the higher education decisions of criminal justice professionals. *American Journal of Criminal Justice*, 32,116–128.
- Hilal Susan, Ph.D. & James Densley, Ph.D. (2013) *Higher Education and Local Law Enforcement*. <https://leb.fbi.gov/2013/may/higher-education-and-local-law-enforcement>
- Kop N. (2012). *Van opsporing naar criminaliteitsbeheersing, Vijf strategische implicaties*. Onderzoeksreeks Politieacademie. Boom Lemma uitgevers, Den Haag, 2012. https://www.politieacademie.nl/kennisenonderzoek/Lectoraten/criminaliteitsbeheersingrecherchekunde/Documents/Van%20opsporing%20naar%20criminaliteitsbeheersing_PA_def.pdf
- Paoline Eugene A., William Terril & Michael T. Rossler (2015) *Higher Education, College Degree Major, and Police Occipational Attitudes*. *Journal of Criminal Justice Education*,26:1, 49-73, DOI: 10.1080/10511253.2014.923010
- Politieonderwijsraad (2015). *Het Ruime Sop*. Signaleringsrapportage.
- President's Task Force on 21st Century Policing (2015). *Final Report of the President's Task Force on 21st Century Policing*. Washington, DC: Office of Community Oriented Policing Services. Published 2015
- Rydberg, Jason and William Terrill (2010). "The Effect of Higher Education on Police Behavior." *Police Quarterly*, 13 (1): 92-120.
- Terrill, William, Fredrick Leinfelt, and Dae-Hoon Kwak (2008). "Examining Police Use of Force: A Smaller Agency Perspective." *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 31 (1): 57-76.

Terrill, William, Eugene A. Paoline III, and Jason R. Ingram (2008). "Non-Lethal Use of Force Policy: Perceptions from the Front-Line." *Law Enforcement Executive Forum*, 8 (4): 7-19.

van der Veer L., A. van Sluis, S. Van de Walle, A. Ringeling (2013) *Vertrouwen in de politie: trends en verklaringen*, Politie en Wetenschap

van Rijen Maykel, Martin Staats, Marieken Westerink (2013). *Gezagspositie politie onder druk door laag opleidingsniveau*. *het Tijdschrift voor de Politie* – jg.75/nr.5/13

Visser-Wijnveen, Gerda J. (2013). *Reflecties over onderzoek in het hoger beroepsonderwijs*. In *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs* 2013, aflevering 1.

White, M., & Escobar, G. (2008). *Making good cops in the twenty-first century: Emerging issues for the effective recruitment, selection and training of police in the United States and abroad*. *International Review of Law Computers & Technology*, 22, 119–134

Bijlage 2

Een beknopt overzicht van een aantal EQF niveaus

Ter illustratie van de verschillen tussen de opleidingsniveaus een eenvoudig overzicht van niveaubepalende kenmerken volgens het EQF systematiek. De beschrijvingen van de niveaubepalende kenmerken van de EQF-systematiek zijn weliswaar beknopter dan die van de NLQF systematiek, maar voor een snelle beeldvorming met betrekking tot dit advies geeft dit overzicht voldoende informatie. Een gespecificeerd overzicht van de NLQF niveaus kunt u vinden op www.nlqf.nl

	EQF niveau 4	EQF niveau 5	EQF niveau 6
Context	Een herkenbare, wisselende leef- en werkomgeving, ook internationaal	Een <u>onbekende</u> , wisselende leef- en werkomgeving, ook internationaal	Een <u>onbekende</u> , wisselende leef- en werkomgeving, ook internationaal
Kennis	Feitenkennis en theoretische kennis in brede contexten van een werk- of studiegebied	<u>Ruime</u> , gespecialiseerde feiten- en theoretische kennis binnen een werk of studiegebied en <u>bewustzijn van de grenzen van die kennis</u> .	<u>Gevorderde kennis van een werk- of studiegebied, die een kritisch inzicht in theorieën en beginselen</u> impliceert
Vaardigheden	Een waaier van vereiste cognitieve en praktische vaardigheden om in een werk- of studiegebied specifieke problemen op te lossen	Een <u>brede waaier</u> van vereiste cognitieve en praktische vaardigheden <u>om creatieve oplossingen voor abstracte problemen</u> uit te werken.	Gevorderde vaardigheden, waarbij blijkt wordt gegeven van <u>absoluut vakmanschap en innovatief vermogen</u> om <u>complexe en onvoorspelbare problemen</u> in een gespecialiseerd werk- of studiegebied op te lossen
Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	Zichzelf managen binnen de richtsnoeren van werk of studiecontexten die gewoonlijk voorspelbaar zijn, maar kunnen veranderen. Toezicht uitoefenen op routinewerk van anderen en een zekere mate van verantwoordelijkheid op zich nemen voor de evaluatie en verbetering van werk of studio activiteiten.	Management en toezicht uitoefenen in contexten van werk- of studieactiviteiten waarin zich <u>onvoorspelbare veranderingen</u> voordoen. <u>Prestaties van zichzelf en anderen kritisch bekijken en verbeteren</u> .	<u>Managen van complexe technische of beroepsactiviteiten of – projecten</u> ; de <u>verantwoordelijkheid</u> op zich nemen om in de onvoorspelbare werk- of studiecontexten beslissingen te nemen. De verantwoordelijkheid op zich te nemen om de <u>professionele ontwikkeling van personen en groepen te managen</u> .