

Let's get digital!

Een solide basis voor een digitaalvaardige politie



Let's get digital! Een solide basis voor een digitaalvaardige politie.

© Politieonderwijsraad, 15 december 2020

Woord vooraf

Voor u ligt het adviesrapport *Let's get digital! Een solide basis voor een digitaalvaardige politie*. In dit advies verkent de Politieonderwijsraad de kennis, vaardigheden en attituden waarmee politiemedewerkers voldoende toegerust zijn voor de digitalisering in het politievak, opdat de politie klaar is voor de digitale werkelijkheid van vandaag, morgen en overmorgen.

De Politieonderwijsraad heeft dit advies ontwikkeld op verzoek van de minister van Justitie en Veiligheid. Tijdens het adviestraject brak de covid-19-pandemie uit. Deze crisis trekt een enorme wissel op de politie en het politieonderwijs: iedereen wordt volop in beslag genomen door de dagelijkse situatie van de coronacrisis en gevolgen ervan op langere termijn. We zijn de in de Raad vertegenwoordigde organisaties, wetenschappers, sleutelpersonen uit het bedrijfsleven en het onderwijs en de experts en (ervarings)deskundigen van binnen en buiten de politie dan ook extra erkentelijk voor hun bijdrage aan de totstandkoming van dit advies. In het bijzonder gaat onze dank uit naar de leden van de tijdelijke werkgroep van de Raad: Fokke Aukema, Esther de Mol, Theo van der Plas, Arie van der Ven, Mireille Wolf-Rouwhorst en Lodewijk van Zwieten.

Op basis van de uitkomsten van deze verkenning adviseert de Raad om te blijven investeren in de taal- en rekenkennis en de generieke vaardigheden van politiemensen, omdat deze een noodzakelijke voorwaarde blijken te zijn voor het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en attituden die nodig zijn in het kader van digitalisering. Ook adviseert de raad te borgen dat politiemensen over voldoende (politiespecifieke) vak- en domeinkennis beschikken, waaronder ook kennis van juridische en ethische aspecten. Deze kennis hebben zij nodig om digitale vaardigheden daadwerkelijk te kunnen toepassen binnen een specifiek (politie)domein. Verder adviseert de Raad om de focus niet eenzijdig te zetten op het bijbrengen van vakspecifieke digitale vaardigheden maar dit geïntegreerd te doen; met aandacht voor de veranderende politietaak in bredere zin.

De ontwikkel- en veranderopgave voor een digitaalvaardige politie betreft niet alleen het basispolitieonderwijs, maar nadrukkelijk ook de fasen die daarop aansluiten, waarin startbekwame medewerkers zich ontwikkelen tot vakbekwaamheid om zich vervolgens tijdens hun loopbaan verder te professionaliseren (permanente educatie; een leven lang ontwikkelen). Ook hier verdienen digitale kennis, vaardigheden en attituden de nodige aandacht; in het ideale geval als onderdeel van doorlopende leerlijnen tussen het reguliere onderwijs, het politieonderwijs en de politieorganisatie (leren in de praktijk). Hiervoor is het nodig de doelen voor het vergroten van de digitale kennis, vaardigheden en attituden helder te formuleren. Ook vraagt het om een plan voor implementatie, waarin korte en langere termijn worden onderscheiden, een capaciteitsanalyse wordt gemaakt en waaruit blijkt welke stappen worden gezet en langs welk tijdspad wordt gewerkt.

Voor het politieonderwijs is duidelijk dat het in werking brengen van dit advies een forse inspanning vergt en om aanhoudende aandacht vraagt van verschillende partijen. Ik spoor hen graag aan hiermee (verder) aan de slag te gaan. Met een knipoog naar de hit van Olivia Newton-John uit 1981, zou ik willen zeggen: "Let's get digital!".

Edith Hooge
Voorzitter Politieonderwijsraad

Samenvatting

Welke kennis, vaardigheden en attituden hebben politiemedewerkers nodig gegeven de voortschrijdende digitalisering van het politievak? Meer in het bijzonder: met welke kennis, vaardigheden en attituden zijn politiemedewerkers voldoende toegerust voor de digitalisering in het politievak, met inbegrip en juridische en ethische kaders? En, met welke kennis, vaardigheden en attituden zijn medewerkers voldoende toegerust om zelf – of in samenwerking met anderen – tot vernieuwing en innovaties te komen? Deze vragen staan centraal in dit rapport. De vragen worden beantwoord op basis van: oriënterende gesprekken met in de Raad vertegenwoordigde organisaties, wetenschappers en sleutelpersonen, literatuurstudie, een expertmeeting, focusgroepen en gesprekken met sleutelpersonen binnen de politieorganisatie.

Dat de samenleving kan worden gekarakteriseerd als gedigitaliseerd, staat niet meer ter discussie. De consequenties hiervan zijn zeer ingrijpend en de snelheid van de verandering is exponentieel. Door de nieuwe technologie ontstaan ook ongewenste effecten en risico's. Digitalisering werd oorspronkelijk veelal gedefinieerd als het omzetten van informatie naar een digitale vorm en als vraagstuk voor ICT-specialisten. Recenter ligt de nadruk op digitalisering als transitie of transformatie. Het vormgeven van die transformatie is een belangrijke maatschappelijke opgave, zeker ook voor de politie. ICT is intussen niet meer weg te denken uit het politievak. De politie zelf heeft flinke ambities geformuleerd op het gebied van ICT. Zij wil wat betreft de eigen organisatie gebruik maken van de kansen van digitalisering of op z'n minst in de pas te blijven lopen met veranderingen in de samenleving.

De impact van digitalisering strekt zich uit over de volle breedte van het politievak en alle dimensies van het politiewerk (managen van misdaad en veiligheid, taken die samenhangen met sociaal welzijn en verbinding met gemeenschappen, handhaven van de orde). Bovendien doet die invloed zich gelden ten aanzien van de positionering van de politie en haar handelen, werkwijzen en methoden.

Om een beeld te krijgen van wat dit betekent in termen van kennis, vaardigheden en attituden, is gekozen voor een *case study*-achtige benadering. Er is gekeken naar vier 'plekken' in de politieorganisatie: de basispolitiEZorg (basisteams, publiekscontacten), Tactische opsporing, Bestrijding cybercrime en de Informatieorganisatie (Intel). Deze vierdeling is ook gebruikt voor het structureren van de expertmeeting en het ordenen van de opbrengst daarvan.

Daaraan vooraf gaat een beschouwing over wat precies moet worden verstaan onder kennis, vaardigheden en attituden in relatie tot digitalisering. Daaruit komt naar voren dat digitalisering meer vraagt dan alleen (vak)technische ICT kennis. De basis voor digitale vaardigheid ligt in geletterdheid (taal en informatieverwerking) en gecijferdheid (rekenen). Daarnaast zijn generieke vaardigheden als kritisch denken, creatief denken, zelfsturing, samenwerken, communiceren, probleem oplossen en digitale geletterdheid (ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden, *computational thinking* en mediawijsheid) in toenemende mate een vereiste voor mensen om hun weg te vinden in de digitale samenleving. Het belang van deze vaardigheden voor het onderwijs wordt zichtbaar in curriculumherzieningsprocessen wereldwijd. Essentieel hierbij is het inzicht uit de cognitieve psychologie dat (generieke) vaardigheden niet los van (domein) kennis kunnen worden aangeleerd. Kennis en vaardigheden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, en de ontwikkeling daarvan gaat niet 'vanzelf'. Maar weinig mensen hebben vanuit het onderwijs een stevige basis meegekregen wat betreft digitale vaardigheid. Dit geldt voor oud, maar ook voor jong. Men kan er dus niet zonder meer van uitgaan dat alle jongeren tegenwoordig digitaal vaardig zijn. '*Digital natives*' bestaan niet.

De expertmeeting heeft een eerste beeld opgeleverd van de stand van zaken rond digitalisering en digitale vaardigheid bij de politie. Brede overeenstemming blijkt er over het feit dat digitalisering zowel gaat om de technische aspecten, als om de sociale kant. Dat laatste betreft de manier van samenwerken en het leer- en verandervermogen van medewerkers en de inspanningen van de organisatie om dat te beïnvloeden. Daarnaast spelen ethische en juridische aspecten een belangrijke rol. Verder blijkt dat de benodigde kennis, vaardigheden en attituden inderdaad verschillen naar aan-

dachtsgebied: het maakt uit of iemand werkzaam is in een basisteam, de tactische opsporing, de bestrijding van cybercrime of binnen de informatieorganisatie. En, op sommige plekken, zoals in de opsporing en de bij de bestrijding van cybercrime, is men al langer bezig met het vergroten van de digitale vaardigheid van medewerkers dan op andere.

Als we kijken naar categorieën van kennis, vaardigheden en attituden die naar voren zijn gekomen tijdens de expertmeeting, dan komen we tot de volgende ruwe indeling:

- generieke vaardigheden, zoals creativiteit, kritisch vermogen, sociaal-culturele vaardigheden, zelfregulering (o.a. leervermogen), samenwerken;
- digitale basiskennis, -vaardigheden en attituden zoals mediawijsheid, informatievaardigheden;
- vakspecifieke kennis, vaardigheden en attituden, waaronder kennis van fenomenen, objecten en methoden en technieken;
- vakspecifieke digitale kennis, vaardigheden en attituden, waaronder het om kunnen gaan met specifieke systemen, tools en applicaties, kennis over digitaal bewijsmateriaal, juridische bevoegdheden met betrekking tot de online informatie.
- hoog-specialistische digitale kennis, vaardigheden en attituden ten behoeve van de bestrijding van cybercrime;
- visie en leidinggevende vaardigheden gericht op digitalisering in het politievak.

Digitale kennis, vaardigheden en attituden zijn essentieel zijn voor het (toekomstig) politiewerk; voor alle processen en functielagen binnen de Politie. Opmerkelijk is dat er desondanks nog niet voor alle politieprocessen en vakgebieden (kennis)normen zijn ontwikkeld. Zonder normen is het lastig te reflecteren, om resultaat- en ontwikkelafspraken te maken met individuele medewerkers en te meten wat de daadwerkelijke prestaties zijn. Ook het articuleren van de opleidingsbehoefte wordt hierdoor gehinderd.

Achter digitalisering in het politievak gaat een veelheid aan soorten kennis, vaardigheden, en attituden schuil. Bovendien vraagt elk beroep, elk vakgebied en elke functie en –niveau binnen de politie een specifieke inkleuring van generieke én vakspecifieke en specialistische kennis, vaardigheden en attituden. Er is dan ook sprake van een grote verander- en ontwikkelopgave rond digitalisering van het politievak. Een HRM-strategie op dit vlak is een punt van aandacht. Instroom van jonge medewerkers geeft onvoldoende soelaas, want *digital natives* bestaan niet en dat nieuwe, jonge instromers beschikken over voldoende taal- en rekenvaardigheden en generieke vaardigheden, kan niet voetstoots worden aangenomen.

Het palet aan kennis, vaardigheden en attituden met betrekking tot de digitalisering in het politievak kan worden onderverdeeld in vier overkoepelende categorieën, namelijk:

1. basiskennis en -vaardigheden:
 - taal (geletterdheid)
 - rekenen (gecijferdheid)
 - generieke vaardigheden, inclusief digitale geletterdheid
2. vakspecifieke kennis, vaardigheden en attituden, inclusief vakspecifieke digitale vaardigheid
3. (hoog) specialistische digitale kennis, vaardigheden en attituden
4. digitaal leiderschap.

We merken hierbij op dat vak- en domeinkennis de drijvende kracht tussen deze vier categorieën is. Generieke en niet-politiespecifieke kennis, vaardigheden en attituden kunnen alleen toegepast worden binnen de context van het vakgebied (en domeinen) als de medewerker over voldoende domeinkennis beschikt. Voor politiewerk is diepgaande kennis over bijvoorbeeld 'wijk, web en wereld' onmisbaar om te kunnen begrijpen wat en waarom iets gedaan moet worden. Welke specifieke kennis, vaardigheden en attituden nodig zijn, en welke normen men wil stellen aan leidinggevend, is afhankelijk van het

vakgebied, de functie en het functieniveau. Het is daarbij aan de Politie om uit te werken tot kennis-normen waarmee duidelijk wordt wat zij van vakbekwame medewerkers en leidinggevenden verwacht. De vraag die daar op volgt is welke (kwalificatie)eisen de Politie en stakeholders willen stellen aan startbekwame politiemedewerkers met betrekking tot politiewerk in een digitale samenleving. In het verlengde daarvan liggen de HOE-vraag en de WIE/WAAR-vraag.

In de HRM-keten wordt politieonderwijs voorafgegaan door het werving- en selectieproces. Hoe meer basiskennis en -vaardigheden aspirant-politiemedewerkers meenemen, des te minder aandacht er tijdens het opleidingstraject aan besteed hoeft te worden. Zeker als het gaat om generieke vaardigheden en digitale geletterdheid (de generieke basis) kan hierop gerichte werving en selectie een wereld van verschil maken. In dezelfde HRM-keten volgt op het basispolitieonderwijs inzet en begeleiding in de praktijk van startbekwame medewerkers, en de verdere ontwikkeling en professionalisering richting vakbekwame medewerkers. Deze op het initiële politieonderwijs aansluitende processen spelen ook een belangrijke rol bij het verkrijgen van de benodigde kennis, vaardigheden en attitudes binnen de politieorganisatie. Dat leren zal via formele postinitiële, non-formele en informele leer- en ontwikkeltrajecten vorm en inhoud moeten krijgen.

Aanbevelingen

De aanbevelingen van de Raad aan de minister van JenV, de korpsleiding van de Politie en de directie van de Politieacademie zijn gericht op de ontwikkelopgaven die het politieonderwijs in brede zin raken. Het gaat dus nadrukkelijk om opgaven voor de verschillende schakels in de HRM-keten van de Politie. Het is aan de Politie en de Politieacademie hieraan invulling te geven. Hiervoor is het nodig de doelen helder te formuleren en daarbij korte en langere termijn te onderscheiden, een capaciteitsanalyse te maken (welke mensen en geldmiddelen zijn nodig?) en een plan voor implementatie, waaruit blijkt via welke stappen en langs welk tijdspad wordt gewerkt.

De Raad beveelt partijen aan te komen tot een gezamenlijke aanpak, visie en koers voor versterking van de digitale kennis, vaardigheden en attitudes van politiemedewerkers. Het ontwikkelen van kennisnormen, in samenspraak met bevoegd gezag, regulier onderwijs en politiebonden, is een belangrijk onderdeel van zo'n aanpak. Deze normen voor vakbekwaamheid zouden gericht moeten zijn op enerzijds (digitale) kennis, vaardigheden en attitudes (rekening houdend met verschillen tussen de politieberoepen, vakgebieden en functieniveaus); en anderzijds op generieke kennis, vaardigheden en attitudes. De vraagarticulatie (behoeftestelling) van de Politie richting de Politieacademie en overige opleidingsaanbieders kan eveneens op de te ontwikkelen normen worden gebaseerd.

De Raad beveelt de partijen aan om stevige kwalificatie-eisen (kennis, vaardigheden en attitudes) te formuleren met betrekking tot digitalisering van het politiewerk, en dit zo veel mogelijk mee te nemen in het lopende proces van herziening van kwalificaties. Hierbij moet er naast aandacht voor vakspecifieke kennis, vaardigheden, attitudes en digitaal leiderschap, ook aandacht zijn voor de noodzakelijke generieke vaardigheden waaronder digitale geletterdheid. De kwalificatie-eisen zullen echter ook het gewenste niveau van taal- en rekenvaardigheid moeten borgen, omdat dit een noodzakelijke voorwaarde vormt voor het leren van digitale vaardigheden. De Raad ziet een expliciete opdracht voor de Politieacademie om (in samenspraak met het regulier onderwijs) de kwalificatiedossiers aan te vullen met kwalificatie-eisen voor taal en rekenen en generieke kennis waaronder digitale vaardigheden. Een aanvulling op het gebied van domein- en vakkennis met betrekking tot digitalisering in de *body of knowledge* (BOK) van de kwalificatiedossiers hoort daar ook bij. Te overwegen valt om digitaal leiderschap, een kritische succesfactor voor digitalisering, als herkenbare leeruitkomst op te nemen in de kwalificatiedossiers gericht op leiderschap.

De Raad wijst de Politie op het belang van geletterdheid, gecijferdheid en generieke vaardigheden (waaronder digitale geletterdheid) als fundament voor (politie) vakspecifieke kennis, vaardigheden en attitudes. Om te voorkomen dat veel opleidingstijd moet worden besteed aan het dichten van hiaten in de voorkennis van studenten, geeft de Raad betrokken partijen ter overweging om eisen ten aanzien van taal- en rekenvaardigheid en generieke vaardigheden (waaronder digitale vaardigheden) op te nemen in het wervings- en selectieproces van nieuwe politiemedewerkers.

De Raad beveelt de Politieacademie aan om vooruitlopend op (kennis)normen voor digitalisering van de politie en nieuwe kwalificatie-eisen de komende vier tot vijf jaar als 'experimenteertijd' te

gebruiken. In deze experimenteertijd kan de Politieacademie samen optrekken met het werkveld en andere onderwijsinstellingen om te verkennen welke opleidingen, leervormen en leerinterventies daadwerkelijk leiden tot een (duurzame) verbetering van digitale vaardigheden in de praktijk, en welke niet.

De Raad adviseert de Politie en de Politieacademie om samen afspraken te maken over een systeem van individuele hybride leerwegen voor politiemedewerkers waarbij formeel, non-formeel en informeel leren elkaar versterken en afgestemd zijn op elkaar. Daarnaast beveelt de Raad de Politieacademie aan om werk te maken van de professionaliseren van docenten, begeleiders en examinatoren op het gebied van digitale geletterdheid en de voor het politievak relevante vakspecifieke digitale kennis, vaardigheden en attituden, en docenten op deze vaardigheden te certificeren.

Tot slot beveelt de Raad aan om vanuit een breed perspectief op (een leven lang) leren en ontwikkelen te onderzoeken hoe doorlopende leerlijnen en co-creatie tussen het reguliere onderwijs, politieonderwijs en leren in de praktijk vormgegeven kunnen worden.

Inhoudsopgave

Inleiding	10
1. Digitalisering en politie.....	13
1.1 De gedigitaliseerde samenleving.....	13
1.2 Digitalisering als transitie	14
1.3 Digitalisering en politie.....	14
1.4 Vier aandachtsgebieden.....	19
2. Digitale kennis, vaardigheden en attituden	21
2.1 Digitale vaardigheid in Nederland.....	21
2.2 De basis voor digitale vaardigheid.....	22
2.3 Generieke vaardigheden	24
2.4 Digitale geletterdheid	26
2.5 Aandacht in het onderwijs voor digitale vaardigheid	29
2.6 Visie op onderwijs in digitale geletterdheid	30
2.7 Digitale samenleving en een leven lang leren	31
2.8 Tot slot	31
3. Digitale vaardigheid en politie.....	32
3.1 Expertmeeting.....	32
3.2 Resultaten expertmeeting.....	32
3.3 Nadere inkleuring van het beeld vanuit het werkveld (focusgroepen, interviews)	34
3.4 Digitale vaardigheid in relatie tot politieprocessen	35
3.5 Tot slot.....	37
4. Digitale kennis, vaardigheden en attituden in relatie tot politieonderwijs	39
4.1 Welke digitale vaardigheid is nodig?	39
4.2 Betekenis voor het politieonderwijs	45
5. Aanbevelingen	48
Literatuur.....	51
Verantwoording afbeeldingen.....	54
Colofon	55
Bijlage I. Uitspraken expertmeeting.....	56
Bijlage II. Het DO-5-model.....	60
Bijlage III. Verslag Expertmeeting	61

Inleiding

Op verzoek van de minister van Justitie en Veiligheid (JenV) behandelt de Politieonderwijsraad in dit rapport de vraag:

Op welke manier kan digitalisering in het politieonderwijs verder vormgegeven worden en in welke mate dragen digitale ontwikkelingen en innovaties bij aan het politievak?

Deze vraag is voortgekomen uit de beleidsreactie van de minister op het adviesrapport ‘Ontwikkelrichtingen voor het toekomstige politieonderwijs’ van de Politieonderwijsraad (2016). In deze beleidsreactie heeft de minister de Raad heeft gevraagd hem over bovengenoemd vraagstuk te adviseren.

Definities

Enkele begrippen in de vraagstelling lichten we alvast toe. Aan het begrip *digitalisering*, en aan het verwante begrip *digitale transitie* of *digitale transformatie*, besteden we aandacht in hoofdstuk 1. De focus ligt daarbij op de betekenis voor de politie en dan vooral voor het *politievak*. In dubbel opzicht. In de eerste plaats gaat het om hoe digitalisering / digitale transformatie van invloed is op objecten en fenomenen waarmee de politie te maken heeft/krijgt. Een aansprekend voorbeeld is *cybercrime*. In de tweede plaats betreft het de invloed van digitalisering / digitale transformatie op de positionering van de politieorganisatie ten opzichte van bevoegd gezag, partners en burgers, op het handelen, de werkwijzen en methoden van de politie en ten slotte op de manier waarop de politie is georganiseerd. Bij dat laatste draait het om in hoeverre de politie zelf gebruik maakt van informatie- en communicatie-technologie (hierna: ICT) en hoe deze (eventueel) van invloed is op de manier waarop het uitvoerend politiewerk wordt georganiseerd. Bijvoorbeeld: de mogelijkheid voor burgers om via het internet aangifte te doen. Focus op de betekenis voor het politievak betekent dat we vooral kijken naar de invloed van digitalisering op handelen en methoden van de politie.

Voor het politieonderwijs is er in de eerste plaats de Politieacademie, die politieopleidingen verzorgt op verschillende niveaus, examens afneemt en diploma's toekent op basis van door de minister van JenV vastgestelde kwalificaties. Daarnaast zijn er andere partijen die een rol spelen bij de professionalisering van politiemedewerkers, zoals het Politiedienstencentrum (PDC), de politie-interne academies (Intel Academy, GGP-Academie, OpsporingsAcademie), externe trainingsbureaus, of andere opleidingsinstituten die samenwerken met de Politieacademie, bijvoorbeeld Saxion Hogeschool. Van politiemedewerkers wordt verwacht dat deze zich, na het afronden van een opleiding, tijdens hun loopbaan en onder verantwoordelijkheid van de werkgever zelfstandig of via opleiding, training en begeleiding verder ontwikkelen om van startbekwaam door te groeien naar vakbekwaam¹. Dit rapport richt zich daarom niet op de vraag of digitalisering / digitale transformatie voldoende aan bod komt in de opleidingen van de Politieacademie, maar op wat een digitaal vaardige politieman/vrouw moeten kennen, kunnen, willen en durven in relatie tot digitalisering². Het gaat dan over de kennis, vaardigheden en attituden die het politievak vraagt van bekwame politiemedewerkers en die in principe in kwalificaties en kwalificatiedossiers worden vastgelegd. Dit is de WAT-kant van het vraagstuk. De wijze waarop kennis, vaardigheden en attituden het best kunnen worden verworven en verder ontwikkeld (de HOE-vraag) alsook WIE daartoe leer- en ontwikkelroutes aanbiedt, zijn vervolgvragen.

Een derde begrip in de vraagstelling is *digitale ontwikkelingen en innovatie* en de bijdrage daarvan aan het politievak. Dit vatten we op als: in hoeverre vraagt de toenemende digitalisering in de maatschappij om een andere werkwijze van de politie en daaraan gekoppeld om andere kennis, vaardigheden en attituden. Feitelijk gaat het dan om de vraag wat het politievak in de nabije toekomst naar verwachting vraagt van bekwame medewerkers.

¹ Dit valt onder het Human Resource Development (HRD)-proces van de Politie.

² In dit rapport hanteren we de term *digitale vaardigheid* om het geheel aan kennis, vaardigheden en attituden aan te geven dat nodig is om te kunnen werken en leren in de gedigitaliseerde maatschappij en/of binnen de politie.

Vraagstelling

De algemene vraagstelling van de minister van JenV kunnen we nu uitwerken in de volgende concreet te beantwoorden vragen:

1. Welke kennis, vaardigheden en attituden hebben politiemedewerkers nodig gegeven de voortschrijdende digitalisering van het politievak?
 - a. Met welke kennis, vaardigheden en attituden zijn politiemedewerkers voldoende toegerust voor de digitalisering in het politievak, met inbegrip en juridische en ethische kaders?
 - b. Met welke kennis, vaardigheden en attituden zijn medewerkers voldoende toegerust om zelf – of in samenwerking met anderen – tot vernieuwing en innovaties te komen (innovatief vermogen in het kader van de digitale transformatie)?

Werkgroep

De Raad heeft voor het beantwoorden van de vragen een werkgroep ingericht bestaande uit experts vanuit de in de Raad vertegenwoordigde partijen (Politie, Politieacademie, Openbaar ministerie en Bureau regioburgemeesters), en onder leiding van de voorzitter van de Raad. Het secretariaat van de Raad is de uitvoerder van het traject.

Expertmeeting, focusgroepen en interviews

Bij de bespreking van de opzet van het traject in de Raadsvergadering van 20 april 2018 heeft de Raad nadrukkelijk gevraagd om een expertmeeting onderdeel te laten zijn. Gedachte hierbij was dat het bijeenbrengen van experts op het gebied van digitalisering vanuit de eigen organisatie en vanuit partnerorganisaties niet alleen veel inzichten kan opleveren, maar ook noodzakelijke aandacht voor het onderwerp genereert bij de betrokken organisaties en -onderdelen. Vanuit de werkgroep is gevraagd om ook bijeenkomsten te organiseren met deskundigen van binnen de politieorganisatie die betrokken zijn bij de dagelijkse uitvoering van het politiewerk (focusgroepen).

Opzet

Het traject dat is ingericht voor de beantwoording van de adviesvraag van de minister bestaat uit de volgende onderdelen:

- a. Oriënterende gesprekken met in de Raad vertegenwoordigde organisaties, met wetenschappers en met sleutelpersonen uit het bedrijfsleven en het onderwijs.
- b. Literatuurstudie;
- c. Een bijeenkomst met experts van binnen en buiten de politieorganisatie (expertmeeting);
- d. Bijeenkomsten met deskundigen van binnen de politieorganisatie op uitvoerend en leidinggevend niveau (focusgroepen).

Vanwege de corona-crisis en de daarmee samenhangende problemen om groepssessies te houden, is tijdens de uitvoering van het traject aan de opzet toegevoegd:

- e. Gesprekken met sleutelpersonen binnen de politie.

Opbouw van het rapport

In hoofdstuk 1 besteden we aandacht aan de begrippen digitalisering en digitale transformatie in algemene zin en gaan we in op de betekenis ervan voor verschillende aspecten van het politievak, zoals die uit de literatuur naar voren komen. Dat levert een eerste schets op de impact van digitalisering / digitale transformatie op het politievak.

Hoofdstuk 2 is gewijd aan kennis, vaardigheden en attituden die nodig zijn om met de digitalisering van de samenleving te kunnen omgaan. Daarbij komen begrippen aan de orde als: geletterdheid, ge-cijferdheid en generieke vaardigheden waaronder digitale vaardigheid en domeinkennis. In algemene zin en in relatie tot het politievak.

In hoofdstuk 3 presenteren we de opbrengsten van de expertmeeting, de focusgroepen en de interviews, waarmee een beeld ontstaat van de stand van zaken rond de digitale vaardigheid van de politie.

In hoofdstuk 4 brengen we de inzichten uit de vorige hoofdstukken samen met als doel antwoord te geven op de gestelde vraag. We schetsen de onderwijskundige context van digitale vaardigheid voor de politie. Implementatie daarvan kan worden gezien als een vliegwiel voor verdere digitalisering van het politievak. Ook geven we aan wat dit betekent voor het politieonderwijs.

Hoofdstuk 5 bevat suggesties en aanbevelingen aan betrokken partijen.

1. Digitalisering en politie

Op basis van gesprekken met sleutelpersonen uit de in de Raad vertegenwoordigde organisaties, de wetenschap en het bedrijfsleven alsmede literatuuronderzoek beschrijven we in dit hoofdstuk de begrippen digitalisering en digitale transformatie in algemene zin en gaan we in op de impact ervan op het politievak.

1.1 De gedigitaliseerde samenleving

Dat de samenleving kan worden gekarakteriseerd als *gedigitaliseerd*, staat niet meer ter discussie. Het gebruik van ICT heeft een enorme vlucht genomen. De functionaliteit van ICT neemt in snel tempo toe, terwijl de prijs voor de aanschaf en voor het gebruik ervan relatief snel daalt. Digitale technologie maakt toenemende integratie (convergentie) mogelijk van voorheen op zichzelf functionerende infrastructuur en apparatuur (denk aan: internet, mobiele platformen, 3D-printen, *Blockchain*, *Bigdata* en *Internet of Things*). Volgens het World Economic Forum staat de samenleving op de drempel van de Vierde Industriële Revolutie die zich kenmerkt door het vervagen van de grenzen tussen het fysieke, digitale en biologische domein. De consequenties hiervan zijn zeer ingrijpend en de snelheid van de verandering is exponentieel (Schwab 2015).

Door digitalisering, in combinatie met globalisering, ontstaan nieuwe samenwerkingsvormen, nieuwe innovatienetwerken in digitale ecosystemen en nieuwe verdienmodellen. Markten convergeren. Hierbij worden bestaande spelers en ketens uitgedaagd of voorbij gestreefd. Ketens worden door digitalisering transparanter en online-diensten beperken zich niet meer tot landsgrenzen. Klanten stellen zichzelf centraal en dat zorgt voor een vraaggestuurde markt, waarin de klantervaring het aanbod dicteert. Tegelijkertijd ontstaan er door de nieuwe technologie ook ongewenste effecten en risico's die niet uit het oog mogen worden verloren (Van Est et al. 2018).

De inzet van nieuwe, digitale technologie speelt een steeds grotere rol bij de verdere automatisering binnen werk- en bedrijfsprocessen. Bedrijven en organisaties zetten in toenemende mate software in om handelingen te verrichten die voorheen door werknemers werden uitgevoerd (Freese et al. 2018). Software kan bijvoorbeeld administratief werk, zoals het verzamelen en afhandelen van facturen, ondersteunen of zelfs (grotendeels) automatisch afhandelen. Zogeheten *performance support systemen* bieden medewerkers tijdens het werkproces ondersteuning door praktische informatie te geven die op dat moment en in die situatie nodig is (*just-in-time, just-in-place, just-enough*).

Ook speelt digitalisering een grote rol bij de robotisering binnen bedrijfsprocessen, eerst vooral in de industrie, maar in toenemende mate ook in andere segmenten van de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld zakelijke dienstverlening. Handelingen die door (menselijke) werknemers werden uitgevoerd, worden vervangen door (fysieke) machines met 'zintuigen' (sensoren, zoals camera's) en ledematen (actuatoren, zoals bewegende armen en grijpers), aangestuurd door zelflerende software of *Artificial Intelligence* (Freese et al. 2018).

Automatisering en robotisering wordt nu al ingezet voor eenvoudige, routinematige stappen in bedrijfsprocessen. De verwachting is dat in de nabije toekomst met inzet van zelflerende systemen op nieuwe manieren gewerkt zal worden wat betreft het verzamelen, bewerken en synthetiseren van informatie. Inzet van robots (*softbots*), vooralsnog in combinatie met menselijk handelen, zou moeten leiden tot betere producten en diensten voor de afnemers. Als gevolg van automatisering en robotisering veranderen en verdwijnen banen. Tegelijkertijd komen er nieuwe banen bij, die om andere kennis, vaardigheden en attitudes vragen.

1.2 Digitalisering als transitie

Digitalisering werd oorspronkelijk veelal gedefinieerd als het omzetten van informatie naar een digitale vorm, dat wil zeggen in een vorm die gebruikt kan worden door computers, mobiele telefoons, smart apparaten etc. Met het omzetten veranderen de eigenschappen van informatie: digitale informatie is makkelijker op te knippen, te delen en te bewerken (De Jong et al. 2020). Digitalisering kent daarmee een *radicale transformatiekracht* (Prins et al. 2012 geciteerd in Kool et al. 2019). Deze heeft in de afgelopen jaren gezorgd voor grote veranderingen in vrijwel alle sectoren van de arbeidsmarkt (CA-ICT 2019). De kennis in de samenleving met betrekking tot ICT neemt door deze ontwikkeling snel toe. Digitalisering wordt dan ook steeds minder gezien als een beschrijving van een verzameling slimme gadgets en een vraagstuk voor ICT-specialisten en veel meer als een *transitie* (De Jong et al. 2020). Het Rathenau Instituut heeft dit in 2018 als volgt verwoord:

“Digitalisering verandert onze economie, onze democratie en onze samenleving op ingrijpende wijze. Het besef is het afgelopen anderhalf jaar ontstaan dat we met digitalisering voor een transitieopgave van formaat staan, met zowel positieve als negatieve aspecten”
(Rathenau Instituut 2018).

We gebruiken het begrip digitalisering in dit rapport in de ruime betekenis: die van digitale transitie of transformatie (Onderwijsraad 2017, Derksen 2019, De Jong et al. 2020). Het vormgeven van die transformatie is een belangrijke maatschappelijke opgave. Daarmee liggen er grote uitdagingen zowel voor de Nederlandse overheid, als voor bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en parlement (Rathenau Instituut 2018).

Met betrekking tot de overheid betoogde de WRR al in 2011 dat er een informatie-Overheid (iOverheid) zou ontstaan. Kenmerkend voor de iOverheid is niet de inzet van ICT als zodanig (zoals in de eOverheid die vooral gestuurd wordt door technologische applicaties), maar de veelheid aan informatiestromen binnen en tussen organisaties mogelijk gemaakt door ICT. Daarmee zou, zo schetst de WRR, een vernetworte en wezenlijk andere overheid ontstaan (WRR 2011).

1.3 Digitalisering en politie

De politie, als uitvoeringsorganisatie van de overheid, midden in de samenleving, staat net als andere maatschappelijke actoren voor de vraag hoe om te gaan met de veranderingen op het gebied van ICT en de maatschappelijke gevolgen daarvan. Dat betreft zowel de positieve aspecten van digitalisering – zoals toegenomen mogelijkheden voor burgers waar het gaat om het organiseren van veiligheid – als de negatieve aspecten, zoals nieuwe (verschijnings)vormen van criminaliteit (Welten 2019: 11).

ICT is intussen niet meer weg te denken uit het politievak. De politie zelf heeft in de afgelopen jaren ruime ambities geformuleerd op het gebied van ICT en zij wil wat betreft de eigen organisatie (mensen, middelen, werkprocessen) gebruik maken van de kansen die digitalisering biedt; of op z'n minst in de pas te blijven lopen met de snelle veranderingen in de samenleving. In 2016 heeft de korpsleiding aangegeven dat de politie zich ontwikkelt naar een organisatie die permanent meebeweegt met huidige en toekomstige ontwikkelingen. “Onveiligheid verschuift naar onze cyberwereld. De verhouding tussen mens en technologie verandert ook in de digitale wereld. Het korps, en dus ook politiemensen, dienen telkens opnieuw antwoord te geven op veiligheidsontwikkelingen die zich voordoen in de fysieke en in de cyberwereld. Omdat de omgeving flexibeler wordt, minder voorspelbaar, moeten politiemensen ook in een minder voorspelbare omgeving uit de voeten kunnen” (Akerboom 2016).

Ook is de politie afhankelijk geworden van informatiestromen, volgens sommigen zelfs meer dan enig andere overheidsorganisatie, waarbij de informatie vaak is vergaard door andere (private)

partijen door middel van sensoren zoals camera's op straat, in voertuigen en op personen (*sensing*)³. Naar analogie van de iOverheid zou men dus kunnen spreken van een iPolitie (WRR 2011) als het inderdaad gaat om meer dan alleen het toepassen van ICT.

Digitalisering in het politievak houdt dus in dat in het politievak in toenemende mate gebruik wordt gemaakt van ICT voor telkens meer doeleinden. Dat laatste is niet vanzelfsprekend. Onderzoek van Manning uit 2008 laat zien dat de introductie van moderne technologie in de misdaadbestrijding (*crime mapping*) bij korpsen in de VS en het VK nauwelijks leidde tot veranderde strategieën en tactieken: men bleef hetzelfde doen, maar nu met inzet van technologie en in die zin bracht technologie niet de vernieuwing die er aanvankelijk van werd verwacht (Manning 2008). Het is de vraag in hoeverre dit ook geldt met betrekking tot digitalisering.

De WRR constateert dat er bij initiatieven bij de politie op het gebied van digitalisering wel sprake is van vervlechting en verbinding op *technisch* niveau, maar dat *organisatorisch* en *politiek-bestuurlijk* gezien de randvoorwaarden blijven verschillen en verantwoordelijkheden gescheiden blijven. Verder geldt: op informatieniveau worden grenzen diffuus, zowel wat betreft beleidsterreinen (service, care, control) als wat betreft de betrokken actoren (publiek-privaat), en sturing langs hiërarchische weg blijkt problematisch (WRR 2011, p. 130). Alleen investeren in technologische innovaties biedt geen garantie voor een effectiever en efficiënter politietoetreden. Een eenzijdige focus op het gebruik van technische toepassingen evenmin. De digitale transformatie betreft nadrukkelijk investeren in lerend vermogen van de organisatie en de deskundigheid van de medewerkers ofwel het geheel van kennis, vaardigheden en attituden (Ernst et al. 2019).

Objecten en fenomenen

Zoals gezegd, digitalisering heeft in dubbel opzicht invloed op het politievak. In deze paragraaf kijken we naar hoe digitalisering van invloed is op objecten en fenomenen waarmee de politie te maken heeft/krijgt.

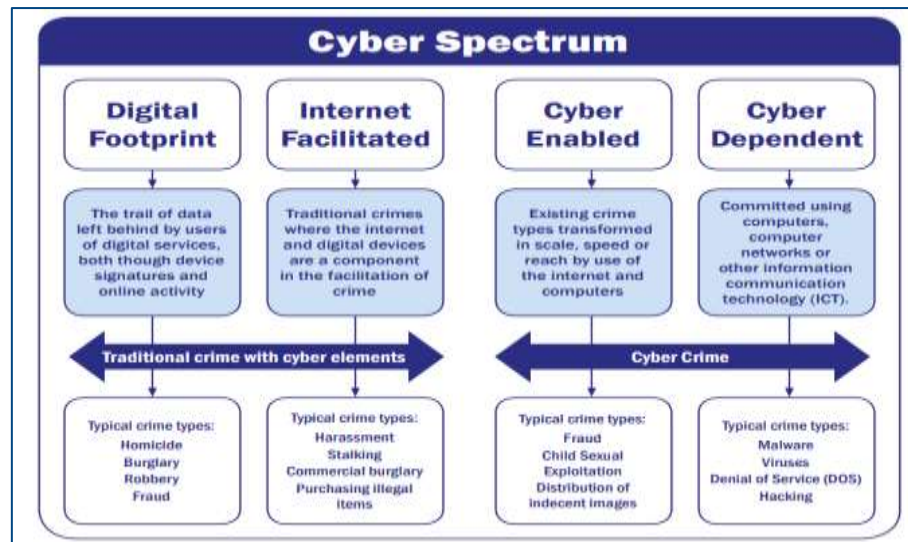
Om de betekenis van digitalisering te duiden en antwoord te geven op de vraag naar kennis, vaardigheden en attituden van politiemedewerkers met betrekking tot digitalisering, moeten we het begrip politievak wat meer inkleuren. Want, politiewerk is complex en omvat een veelheid aan taken: van de bestrijding van terrorisme en georganiseerde misdaad tot het verlenen van hulp. Die veelheid kan worden onderverdeelt in drie onderling verbonden dimensies. De eerste dimensie is die van het managen van misdaad en veiligheid in de ruimste zin van het woord, bijvoorbeeld opsporing en voorbereiding van vervolging, misdaadpreventie, contra-terrorisme, etc. De tweede dimensie is die van taken die samenhangen met sociaal welzijn en verbinding met gemeenschappen. Dit betreft onder meer samenwerking met partnerorganisaties, beschermen van kwetsbare groepen, *community policing* en buurtgericht werken evenals het reageren op hulpverzoeken en het verlenen van diensten aan het publiek. De derde dimensie is die van het handhaven van de orde in ruimst denkbare zin, waaronder optreden bij verstoringen van de openbare orde, het managen van grote (sport)evenementen, noodsituaties, rampen, risicovolle politieke bezoeken en bijeenkomsten, etc. (Van Dijk et al. 2015, p. 184).

De invloed van digitalisering van de samenleving op objecten en fenomenen met betrekking tot het managen van misdaad en veiligheid, laat zich goed illustreren aan de hand van het relatief nieuwe begrip cybercrime. ICT speelt steeds vaker een rol bij traditionele vormen van criminaliteit, zoals oplichting, bedreiging en witwassen. Daarnaast is een nieuw soort criminaliteit ontstaan die tot doel heeft de ICT van anderen te verstoren. Dat leidt tot een heel palet aan criminaliteit die is verbonden met ICT: computervirussen, *malware*, *ransomware*, *phishing*, cyberaanvallen met *botnets*, *cryptojacking*, pinpasfraude, helpdeskfraude, identiteitsfraude, bedreiging, DDoS-aanvallen, *hacking*, internet-oplichting, kindermisbruikmateriaal, terrorisme etc. (Veilig internetten.nl 2020).

Figuur 1 geeft een beeld van verschillende vormen van onveiligheid en – meer specifiek – verschillende vormen van criminaliteit. Aan de linkerkant van het schema gaat om traditionele misdaad met digitale componenten en aan de rechterkant om misdaad die mogelijk wordt gemaakt door het be-

³ Illustratief is de mededeling (in 2016) van de politie, het ministerie van JenV en de particuliere veiligheidsbranche dat 90% van alle door de politie benutte informatie verkregen via sensing afkomstig is van private partijen.

staan van digitale systemen of daarvan afhankelijk is. Bestrijding van die laatste vormen van cyber-crime is veelal in handen van gespecialiseerde eenheden binnen de recherche, bijvoorbeeld het landelijk Team High Tech Crime van de Nederlandse politie. Traditionele misdaad met een digitale component komt meestal via meldingen of aangiften terecht het bordje van basisteams en ‘reguliere’ rechercheonderdelen (‘tactische opsporing’) of relatief nieuwe researcheteams op het gebied van digitale opsporing. Een ander aspect van digitalisering in het opsporingswerk komt voort uit het feit dat het gebruik van ICT, zoals computers en smartphones, digitale gegevens genereert die als zogeheten digitale sporen (net als getuigenverklaringen, fysieke en biometrische sporen) kunnen worden gebruikt in opsporingsonderzoeken en als bewijsmiddelen kunnen worden aangemerkt.



Figuur 1. Het cyberspectrum (Lincolnshire Police 2018, p.2)

Binnen de dimensie sociaal welzijn en verbinding met gemeenschappen krijgt de politie bijvoorbeeld te maken met Whatsapp-groepen op het gebied van buurtveiligheid, waarin buurtbewoners informatie kunnen uitwisselen over mogelijke onveilige situaties in hun omgeving en aldus hun eigen veiligheid organiseren. Dit kan het werk van de politie ondersteunen, maar kan ook leiden tot ongewenste vormen van eigenrichting waartegen de politie moet optreden.

Wat betreft de dimensie de handhaving van de openbare orde is van belang dat berichten in lokale, nationale en internationale media en webfora razendsnel kunnen worden verspreid. Daarbij kan het ook gaan om *fake news* of zelfs desinformatie: foute informatie die bewust wordt verspreid met als doel verwarring te zaaien, te destabiliseren, te polariseren etc. Door het grensoverschrijdende karakter van informatie-uitwisseling kunnen conflicten van elders daardoor in *no time* impact hebben op de lokale openbare orde en veiligheid. Denk aan de protesten in de VS tegen politiegeweld, die ook in Nederland leidden tot demonstraties en soms ongeregelde heden.

Een in het oog springend fenomeen in dit verband is micromobilisatie. Het betreft de mogelijkheid om met behulp van smartphone en internet (sociale media: Facebook, Whatsapp, Instagram, bloggers, vloggers, *influencers* etc.) in zeer korte tijd veel mensen op de been te brengen, bijvoorbeeld voor een (illegale) dance party of een demonstratie. Het risico hiervan is dat de autoriteiten worden verrast door snelheid en de omvang van de gebeurtenis en mogelijk onvoldoende zijn voorbereid op eventuele verstoringen van de openbare orde die de gebeurtenis teweeg brengt⁴.

⁴ Hiervan was bijvoorbeeld sprake bij de betoging tegen racisme tijdens Pinksteren 2020 op de Dam in Amsterdam waar zowel organisatoren als autoriteiten (politie) het aantal deelnemers veel te laag hadden ingeschat

Positionering

De invloed van digitalisering doet zich behalve op objecten en fenomenen ook gelden met betrekking tot de positionering van de politie, op haar handelen (methoden, werkwijzen) en ten slotte op de manier waarop de politie is georganiseerd. Dit laatste betreft bijvoorbeeld de keuze voor een aparte informatieorganisatie (IV-organisatie) naast onder meer de basispolitiezorg en de opsporing, of de bedrijfsvoering van de politie waar het gaat om de ontwikkeling, inrichting en het beheer van bedrijfssystemen en applicaties. Deze organisatorische aspecten vormen een niet te verwaarlozen factor (Wall 2011), maar vallen buiten de scope van dit rapport.

Met betrekking tot de positionering verscheen in 2019 binnen de politie het adviesrapport “Politiefunctie en rechtsstaat in de gedigitaliseerde samenleving. Positionering in een meervoudige context” (Welten 2019). Daarin wordt uitvoerig ingegaan op de consequenties van digitalisering als het gaat om de vraag hoe de politie zich tot anderen (publiek én private partijen, burgers) moet verhouden. Het advies stelt dat de politie moet opereren in een meervoudige context, waarin verschillende combinaties van karakteristieken tegelijk waar zijn: oud én nieuw, fysiek én digitaal, bekend én onbekend, geregeld én ongeregeld. Binnen die meervoudige context kunnen vier velden worden onderscheiden. Deze verschillen naar de mate van rechtsstatelijkheid: de *stationaire rechtsstaat*, de *reizende rechtsstaat*, de *geprivatiseerde rechtsstaat* en de *afwezige rechtsstaat*. In elk van de vier velden zijn de verhoudingen tussen de voornaamste instituties anders en verschillen de randvoorwaarden voor het uitvoeren van de politiefunctie. Onderkennen van de essentiële verschillen tussen de velden is de eerste stap naar het bepalen van hoe de politie en haar partners zich in de verschillende deelcontexten (velden) tot elkaar zouden kunnen verhouden.

In het eerste veld is de traditionele rechtsstaat als normatief kader vol in bedrijf en zijn er geen fundamentele problemen rond het uitoefenen van de politiefunctie. Het gaat er vooral om dat de politie ‘bij de tijd blijft’. In de reizende rechtsstaat is de staat nog altijd de centrale actor, nationaal en internationaal – maar hij heeft zich hier dus te verhouden tot andere staten, ook voor haar eigen interne processen en procedures. Het belang van internationale samenwerking en internationale normen en verdragen neemt sterk toe. Het is zaak dat de politie zich ervan rekenschap geeft dat bevordering van de internationale rechtsorde is opgenomen in de Nederlandse Grondwet (artikel 90) en dat de politie borgt dat in ieder onderzoek waarbij de Nederlandse politie betrokken is, de mensenrechten worden gegarandeerd.

In de geprivatiseerde rechtsstaat is een veelheid aan actoren actief op het veiligheidsterrein en het gaat hierbij steeds vaker om private partijen met een eigen verdienmodel, bijvoorbeeld de grote tech-bedrijven. De dominante sociale processen vinden in toenemende mate plaats in een digitaal stromenland (netwerken) waarbij allerlei vooral ook private partijen een rol spelen. Het ontbreekt aan een bovenliggende partij die anderen kan dwingen zich aan afspraken te houden, maar samenwerking is in principe mogelijk. Private partijen beschikken over grote hoeveelheden data op grond waarvan zij activiteiten kunnen ontplooiën die dicht aanzitten tegen de politiefunctie. Dat kan ertoe leiden dat commerciële belangen doorslaggevend zijn, bijvoorbeeld als het gaat om de vraag wie er wordt vervolgd en eventueel veroordeeld (*private justice*). Dat vraagt dat de politie er tegen waakt dat commerciële belangen – veelal gekoppeld aan de beschikbaarheid van middelen – bepalend zijn voor welke zaken aandacht krijgen. Het is nodig dat de politie dit type activiteiten scherper in de gaten houdt en kan toetsen vanuit het perspectief van rechtsstatelijkheid.

De afwezige rechtsstaat beschrijft de situatie zonder rechtsstaat en zonder ‘aangewezen’ hoeder van de waarden van de rechtsstaat. De afdwingbaarheid van gedrag bij partijen in netwerken is problematisch. Wat als moreel verwerpelijk wordt gezien, is (nog) niet altijd bij wet verboden en dus strafbaar. En, zelfs als iets wel strafbaar is, dan ontbreekt vaak de mogelijkheid om daadwerkelijk handhavend op te treden of het is onduidelijk wie dat zou moeten doen. Dat dwingt dat tot nadenken

(<https://nos.nl/artikel/2355303-inspectie-politie-had-slecht-beeld-van-opkomst-damprotest-sfeer-wel-goed-ingeschat.html>). Ook bij rellen in Den Haag en Utrecht in augustus 2020 lijkt de politie naar eigen zeggen onvoldoende beeld te hebben van wat er onder jongeren leeft. Zie ook: <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/na-arrestatie-van-de-vloggers-doofden-de-utrechtse-rellen~b8ac6aea/>.

over nieuwe strategieën en nieuwe coalities. Noodgedwongen wordt in hoge mate gehandeld naar bevind van zaken (Welten 2019, p. 8-9, 55-56).

Vanuit het vraagstuk van positionering gaat het bij kennis, vaardigheden en attituden van politiemedewerkers nadrukkelijk ook om het kunnen maken van morele afwegingen op basis van de waarden van de rechtsstaat en de (internationale) politiek-bestuurlijke context waarvan de politieorganisatie deel uitmaakt. Dat geeft ook de WRR aan als deze stelt dat het gebruik van ICT de politie veel mogelijkheden biedt, maar dat dit uitsluitend vruchten kan afwerpen als politiemedewerkers adequaat worden toegerust met kennis, vaardigheden en attituden op zowel technologisch als rechtsstatelijk vlak. Bovendien zou de wetgever er verstandig aan doen in wet- en regelgeving extra waarborgen in te bouwen rond fundamentele rechten, deliberatie, rechterlijke toetsing en democratische verantwoording (Prins 2018).

Handelen, werkwijzen, methoden

De ontwikkelingen op het gebied van ICT en digitalisering bieden de politie zelf ook mogelijkheden voor een effectievere en doelmatiger taakuitvoering door ICT aan te wenden voor alle aspecten van de politietaak in alle drie de eerder genoemde dimensies. We geven enkele voorbeelden.

We hebben eerder al even gewezen op de mogelijkheden van dataverzameling via sensoren (*sensing*) zoals camera's op straat, in voertuigen (*dash cams*) en op personen (*body cams*), niet in de laatste plaats op politiemedewerkers zelf. Dat heeft ook een keerzijde: de aanwezigheid van camera-systemen in de openbare ruimte en de mogelijkheid om opnames te maken met tablets en smartphones heeft tot gevolg dat wat politiemedewerkers doen vrijwel overal en altijd door een camera kan worden vastgelegd. Politiemensen moeten zich daarvan bewust zijn en met dit gegeven kunnen omgaan.

Het vastleggen van data vanuit uiteenlopende bronnen en het bewerken daarvan wordt verondersteld bij te dragen aan een effectievere en efficiëntere overheid en politie. Het gaat echter al gauw om zeer grote hoeveelheden gestructureerde en ongestructureerde gegevens: *Big Data*. Voor het analyseren van data en het zoeken naar patronen of juist anomalieën met behulp van geavanceerde algoritmen (datamining) wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van zelflerende systemen (*Artificial Intelligence* – AI), waarbij de rol van de mens naar de achtergrond wordt gedrongen of geheel verdwijnt. Met betrekking tot het opnemen en verwerken van aangiftes is zelfs de verwachting dat AI politiemedewerkers kan ondersteunen en taken van hen kan overnemen. Taken, die anders als gevolg van een hoge werkdruk en/of capaciteitsproblematiek niet of onvoldoende zouden kunnen worden opgepakt (De Kok et al. 2020), bijvoorbeeld het zorgen voor terugkoppeling naar de aangever over wat er met de aangifte wordt gedaan.

AI kent vele toepassingen, van chatbots tot navigatiesystemen en van spraakherkenning tot gezichtsherkenning. In het politiedomein kent AI ook verschillende toepassingen, bijvoorbeeld om te komen tot betere afhandeling van meldingen of het selecteren van kansrijke *cold cases* (SAAI 2019, p. 16) en om criminaliteit te 'voorspellen' en/of resources efficiënter en effectiever in te zetten. Een spanningsveld dat zich aandient met de inzet van AI is hoe de uitkomsten zich verhouden tot de uitkomsten die het resultaat zijn van menselijke waarneming – analyse – handelen – leren, met inbegrip van de juridische kaders en het besef van risico's en randvoorwaarden. Wie 'gidst' het cybernetische systeem en hoe wordt de uitkomst getoetst? (Welten 2019, p. 19).

Ook de rol van digitale sporen (*digital footprint*) die daders, slachtoffers en getuigen achter laten (locatiegegevens smartphones, IP-adressen, browse geschiedenis, gegevens van zendmasten telefoonnetwerken e.d.) in het researchewerk is al kort aan de orde geweest. Recent onderzoek geeft echter aan dat de mogelijkheden voor het gebruik van digitale sporen door de Nederlandse politie nog onvoldoende worden benut (Zuurveen & Stol 2020). Voortschrijdende digitale technieken plaatsen de politie ook voor nieuwe uitdagingen. Zo nemen de mogelijkheden tot het manipuleren van digitaal beeld en geluid toe. Daarmee kunnen zogeheten *deep fakes* worden geproduceerd. Gevolg hiervan is dat de bewijskracht van (bewegende) beelden in een politieonderzoek of rechtszaak minder vanzelfsprekend wordt en dat in een aantal gevallen eerst moet worden vastgesteld of er geen sprake is van een *deep fake* (Mediawijzer.net 2020).

Met betrekking tot cybercrime zijn vooral de High Tech Crime Units verwickeld in een voortdurende wedloop met 'cybercriminelen' die gebruik maken van ICT om anoniem en ongezien te opereren

en zich zelf beschermen tegen opsporingsdiensten (Van de Sandt 2019). Dit betreft bijvoorbeeld het versleutelen van data (encryptie) en technieken om die te doorbreken (decryptie). Daarbij wordt in de bestrijding van criminaliteit soms – vooruitlopend op nieuwe wet- en regelgeving en/of jurisprudentie, zoals de wet Computercriminaliteit III – de grenzen van wat juridisch en ethisch verantwoord is, opgezocht. De wedloop vraagt steeds weer opnieuw om forse investeringen in hardware en software en vooral in de deskundigheid van medewerkers en gezien de juridische en ethische kwesties mag de houdingscomponent daarbij niet onderbelicht blijven.

Ten aanzien van de handhaving van de openbare orde wezen we op het fenomeen micromobilisatie via sociale media en/of smartphones. Het feit dat het gebruik van smartphones in onze samenleving wijd verbreid is, wordt door de politie gebruikt voor bijvoorbeeld *crowd control*: aan de hand van signalen afkomstig van smartphones kan worden bepaald waar zich concentraties van mensen bevinden en kan het publiek (soms via diezelfde smartphones) worden geadviseerd dergelijke plaatsen te mijden of alternatieve routes te volgen. Tot slot, in de basispolitiezorg is het ondertussen vanzelfsprekend dat elke politiemedewerker ‘op straat’ is voorzien van een smartphone en de nodige applicaties (bijvoorbeeld MEOS) om informatie op te vragen en om *online / real time* mutaties in (politie)systemen door te voeren.

1.4 Vier aandachtsgebieden

Uit de schets komt naar voren dat de impact van digitalisering zich uitstrekt over de volle breedte van het politievak en zich voordoet in alle dimensies van het politiewerk (het managen van misdaad en veiligheid, taken die samenhangen met sociaal welzijn en verbinding met gemeenschappen, het handhaven van de orde). Bovendien doet die invloed zich gelden ten aanzien van de positionering van de politie en haar handelen, werkwijzen en methoden. Een volledige, uitputtende inventarisatie van de impact van digitalisering over de volle breedte van het politievak is daarom binnen het kader van dit traject niet haalbaar. Er is daarom gekozen voor een *case study*-achtige benadering: we kijken op een beperkt aantal ‘plekken’ in de politieorganisatie. Bij de selectie van deze ‘cases’ is gezorgd voor zoveel mogelijk variatie, opdat er een zo rijk mogelijk beeld ontstaat.

Op basis van de literatuurstudie en de oriënterende besprekingen is een beperkt aantal aandachtsgebieden (processen en/of organisatieonderdelen) geselecteerd voor het onderzoek naar de impact van digitalisering en digitale vaardigheid. Dit leverde in eerste instantie een indeling in drieën, te weten:

1. Basispolitiezorg (Gebiedsgebonden Politie / GGP en publiekscontacten);
2. Tactische opsporing;
3. Bestrijding cybercrime.

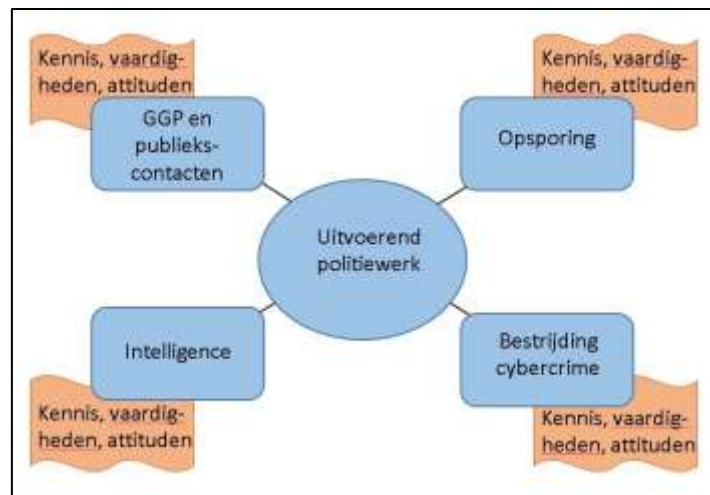
Als vierde aandachtsgebied is toegevoegd:

4. Intelligence / informatieorganisatie⁵.

De verwachting is dat er verschillen aan het licht zullen komen tussen de verschillende aandachtsgebieden. Een veronderstelling daarbij is dat er het binnen het aandachtsgebied cybercrime veel aandacht zal zijn voor zeer specialistische kennis en vaardigheden van medewerkers op het gebied van ICT. Binnen het aandachtsgebied Basispolitiezorg zal het naar verwachting juist gaan om meer globale kennis en kunde van ICT.

De verdeling in vier aandachtsgebieden (figuur 2) is als een *mental map* gebruikt voor het selecteren van sleutelpersonen voor de expertmeeting, de focusgroepen en de interviews. Bovendien is de mental map ook gebruikt om de discussies in de expertmeeting te structureren.

⁵ In de inrichting van de Nederlandse politie is de informatiefunctie ondergebracht in een eigen organisatieonderdeel.



Figuur 2. Vier aandachtsgebieden.

2. Digitale kennis, vaardigheden en attituden

Wat verstaan we onder kennis, vaardigheden en attituden in relatie tot digitalisering? Voorlopig noemen we dit digitale vaardigheid. We starten met de stand van zaken rond digitale vaardigheid in Nederland. Daarna gaan we in op de relatie tussen digitale vaardigheid, generieke vaardigheden (zoals taal, rekenen en 21^e-eeuwse vaardigheden) en domeinkennis. We lichten deze elementen toe en beschrijven hoe het onderwijs hieraan gestalte geeft.

2.1 Digitale vaardigheid in Nederland

ICT heeft impact op van tal van terreinen – zij beïnvloedt sociale structuren, schept andere manieren van informatie verzamelen en verwerken, en zij drukt een stempel op de inhoud van schoolvakken. Adequaat functioneren in de gedigitaliseerde samenleving⁶, en vooral in de werksituatie, vereist dan ook inzicht in de mogelijkheden en beperkingen van ICT. Daarvoor zijn specifieke kennis, vaardigheden en een kritische attitude nodig.

Uit een onderzoek van de Europese Commissie uit 2017 blijkt dat op 93% van de Europese werkplekken computers worden gebruikt, en op 94% breedbandinternet. Alle bedrijfstakken hebben digitaal vaardige medewerkers nodig. Het rapport stelt dat 90% van de professionals ten minste over digitale basisvaardigheden moet beschikken, oplopend tot 98% voor managers. Op veel werkplekken zijn echter basisvaardigheden niet voldoende: 50% van de professionals en technici en 30% van de managers geven aan gespecialiseerde digitale vaardigheden nodig te hebben in hun werk. Dit is vooral het geval bij grotere organisaties (Europese Commissie 2017). Uit een ander onderzoek komt naar voren dat 82% van de ‘middelhoge’ banen digitale vaardigheid vereist (Burningglass technologies 2020). Uit deze onderzoeken volgt dat digitale vaardigheid de kern vormt van de moderne professionele vaardigheden. De behoefte aan digitaal bekwame medewerkers zal waarschijnlijk alleen maar groeien met het toenemen van digitalisering in de samenleving. Dat geldt zeker voor Nederland dat internationaal voorop wil (blijven) lopen als het gaat om digitalisering. De Nederlandse overheid heeft de afgelopen decennia stevig geïnvesteerd in de digitale infrastructuur voor onderwijs, onderzoek en bedrijfsleven, en in het creëren van een gunstig vestigingsklimaat voor high tech-bedrijven. Het aantal huishoudens met een snelle internetverbinding, en het aantal *mobile devices* per inwoner heeft hierdoor een vlucht genomen en overtreft dat van vele andere landen. Dat geldt ook voor het gebruik van sociale media door inwoners van Nederland.

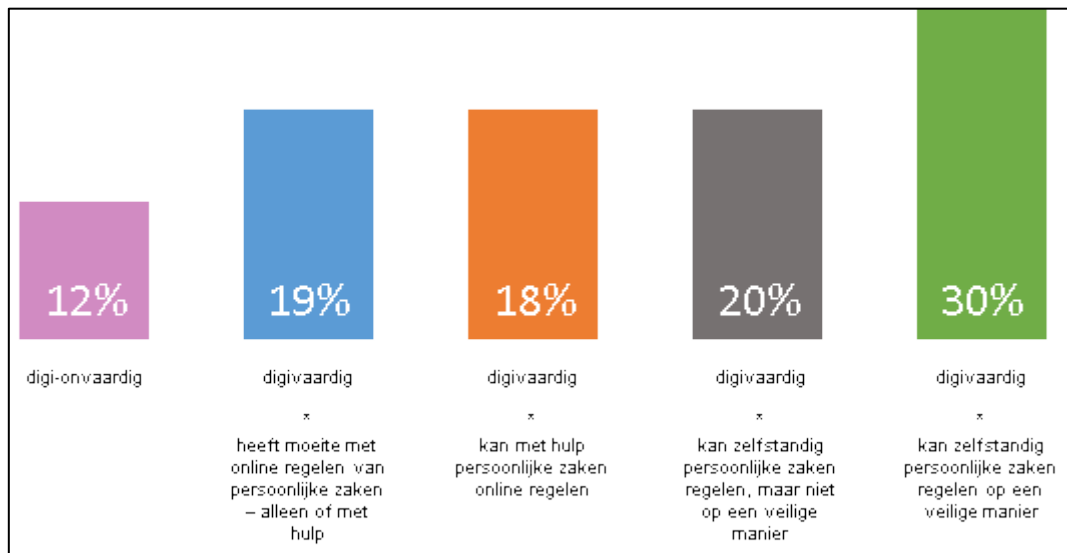
De corona-pandemie in 2020 onderstreept de noodzaak van digitale vaardigheid: veel werknemers zijn aangewezen op ICT om hun werk te doen. Naar verwachting zal ook na de pandemie werken op afstand een substantieel onderdeel van het beroepsleven blijven.

Maar er is echter zorg vanuit de overheid. Nederland is qua technologie sterker gedigitaliseerd dan andere Europese landen, maar het niveau van digitale geletterdheid van de inwoners loopt daarmee niet in de pas. Uit onderzoek van Verhue & Mol (2019) blijkt dat slechts drie op de tien burgers volledig digivaardig is in de zin dat deze én zelfstandig én veilig de zaken op het internet kan regelen. Als het criterium is dat mensen zelfstandig gebruik kunnen maken van internet dan kan 88%⁷ van de Nederlandse burgers wel als *digivaardig* wordt beschouwd. In deze groep zijn echter grote verschillen. Zo kan binnen deze groep 21% van de ondervraagden niet zelfstandig *phishing* e-mails herkennen. Daarnaast geeft 37% aan dat ze niet zelfstandig kunnen voorkomen dat ze bedrogen worden bij on-

⁶ Digitale inclusie is dan ook een belangrijk beleidsdoel van het huidige kabinet (zie: Kamerbrief Digitale inclusie van 12 december 2018).

⁷ 12% van de Nederlandse burgers moet in 2019 als *digi-onvaardig* worden beschouwd. Dit betreft vooral laagopgeleide ouderen.

line aan- en verkopen. Ook het werken met veilig ingestelde computers, software en internetverbindingen is niet voor iedereen weggelegd. 40% van de deelnemers aan dit onderzoek scoort 'zwak' op het werken met veilige instellingen. Dit betekent bijvoorbeeld dat deze mensen niet de incognito modus van hun internetbrowser kunnen gebruiken. Het onderzoek sluit af met een overzicht van de digivaardigheid van de Nederlandse bevolking (figuur 3).



Figuur 3. Digivaardigheid van de Nederlandse bevolking in 2019 (SLO 2014)

Ook het niveau van taalbeheersing (geletterdheid) van de inwoners van Nederland is de laatste decennia sterk afgenomen. Dit is zorgelijk aangezien geletterdheid de grondslag is voor digitale geletterdheid en andere generieke vaardigheden nodig om te functioneren in de digitale samenleving. Uit het PISA⁸ onderzoek van 2018 blijkt dat bijna een kwart van de jongeren onvoldoende leesvaardig is om als mondige burgers in de samenleving te participeren (Gubbels et al. 2019). Een gevolg van het te lage niveau van geletterdheid en digitale geletterdheid is dat inwoners van Nederland ook minder toegang hebben tot overheidsdiensten.

De overheid maakt zich zorgen over het niveau van geletterdheid en digitale geletterdheid in Nederland en werkt op tal van manieren aan het verbeteren van de (digitale) geletterdheid van burgers (Ministerie van BZK 2018). Zo lanceerde het kabinet campagnes ter bestrijding van laaggeletterdheid, campagnes gericht op de impact van technologische ontwikkelingen (zoals de campagne 'Je deelt meer dan je weet'), en stimuleerde het digitale vaardigheden onder burgers⁹. Ook maakt de overheid beleid gericht op het vergroten van de mediawijsheid onder jongeren (Ministerie van BZK 2018). Verder wordt digitalisering in het onderwijs, waaronder de aandacht voor digitale geletterdheid, gestimuleerd. In de volgende paragrafen komen we hierop terug. Overigens verschillen jongeren sterk naar de mate waarin zij digitaal vaardig zijn. Aan de ene kant van het spectrum zit de jongere die het netwerk van een school kan hacken, en aan de andere kant de leeftijdsgenoot die nauwelijks weet hoe een browser werkt.

2.2 De basis voor digitale vaardigheid

Geletterdheid (taal) vormt de sleutel voor mensen om verder te leren en zich meer kennis, vaardigheden en attitudes eigen te maken. Goede taal- en leesvaardigheid heeft men nodig om zich staande te

⁸ PISA is een grootschalig internationaal vergelijkend trendonderzoek naar de wijze waarop 15-jarigen worden voorbereid op het functioneren als mondige burgers in de kennismaatschappij.

⁹ Uitvoeringsorganisaties (UWV, SVB, Belastingdienst) samen met bibliotheken bieden burgers gratis online faciliteiten en cursussen aan (Digisterker, Klik & Tik).

houden op de arbeidsmarkt en in de samenleving, zoals zich bewust en kritisch kunnen verhouden tot informatie en media. Wat geldt voor geletterdheid geldt ook voor gecijferdheid (rekenen) en generieke vaardigheden, zoals communiceren, samenwerken, probleemoplossend vermogen en digitale geletterdheid. Voor een deel overlappen en versterken deze vaardigheden elkaar. Zo is communicatie niet los te zien van mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid, en is informatievaardigheid sterk verbonden met geletterdheid en gecijferdheid.

Geletterdheid en gecijferdheid

Geletterdheid en gecijferdheid (taal- en rekenvaardigheden) zijn essentieel in het dagelijks leven, om op passend niveau een opleiding te kunnen volgen en goed te functioneren op het werk. Daarom worden er in het onderwijs wettelijke eisen gesteld aan de beheersing van Nederlands, Engels en rekenen, door middel van zogenoemde referentieniveaus¹⁰ en eindtermen. Deze eisen maken ook onderdeel uit van de mbo-diploma's.

Het belang van lezen en schrijven voor het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden en verdere ontwikkeling is al eeuwen een gegeven, maar in het huidige informatietijdperk is dit extra belangrijk. Lezen en schrijven hebben de laatste jaren dan ook een andere betekenis gekregen door de opkomst van internet en multimedia (Stichting Lezen en Schrijven 2020). Lezen kan niet meer opgevat worden in enkelvoudige zin als het betekenis geven van (lees)tekens, maar is meervoudig geworden: informatie is verwerkt in verschillende media en de lezer moet zich kritisch verhouden tot die media en informatie. Met andere woorden, onder geletterdheid verstaan we tegenwoordig niet alleen het kunnen lezen en schrijven, maar ook het begrijpen van informatie ongeacht de presentatievorm. Volgens Stichting Lezen (2016) is een goed ontwikkelde taal- en leesvaardigheid de basis voor mediagerelateerde competenties¹¹ en kritisch burgerschap.

Er bestaat een positieve samenhang tussen geletterdheid en digitale geletterdheid. Mensen die laaggeletterd zijn, zijn meestal ook laag digitaal geletterd. We tekenen hierbij aan dat laaggeletterdheid iets anders is dan analfabetisme. Laaggeletterden zijn mensen die grote moeite hebben met het begrijpen van schriftelijke informatie¹², het invullen van formulieren en het voorlezen aan hun kinderen. Ze beheersen het Nederlands niet op het eindniveau vmbo of niveau mbo-2/3 (taalniveau 2F). Vaak blijft ook de rekenvaardigheid achter (SLO 2020).

Naast taal speelt ook gecijferdheid (rekenen) een belangrijke rol voor het dagelijks leven, het meedoen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Het lijkt verleidelijk te denken dat door de komst van rekenmachines, internet, rekenapps op de smartphone en andere applicaties het zelf kunnen rekenen niet meer nodig is. Dat is een misvatting. Nu het rekenen in het dagelijks leven en in beroep bijna helemaal is weggeprogrammeerd in spreadsheets, apps en apparaten, is het des te meer nodig dat mensen kritisch leren kijken naar cijfermatige situaties en dat ze een gevoel krijgen voor wat klopt en wat niet in voorgeschotelde berekeningen (Hoogland 2018). Het gaat dan niet om het maken van rekensommetjes, maar om situaties in ons dagelijks leven waarin getallen, maten en verbanden een rol spelen. Dit wordt bedoeld met gecijferdheid.

Volgens Stelwagen en Hoogland (2015) is gecijferdheid meestal geen op zichzelf staande vaardigheid maar is het gekoppeld aan in combinatie met taal- en ICT-vaardigheid. Voorbeelden zijn het kunnen begrijpen van loonstroken, werkroosters, formulieren, tabellen en grafieken. Steeds meer formulieren moeten tegenwoordig online ingevuld worden. Ook online bankzaken regelen en online winkelen zijn niet meer weg te denken. Om dergelijke situaties beter aan te kunnen, is het van belang dat leerlingen en studenten in het onderwijs leren omgaan met dit soort dagelijkse situaties. Een geïntegreerde aanpak voor taal, rekenen en ICT heeft dan ook de voorkeur, aldus Stelwagen en Hoogland.

¹⁰ De wet "Referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen" is op 1 augustus 2010 in werking getreden.

¹¹ Een competentie bestaat uit kennis, vaardigheden en attituden

¹² Online teksten (van de overheid) zijn vaak geschreven op minimaal taalniveau 2F/B1. Dit niveau is voor laaggeletterden te moeilijk.

Relatie geletterdheid en digitale geletterdheid

- Laaggeletterdheid is een term voor mensen die moeite hebben met lezen, schrijven en/of rekenen. Vaak hebben zij daardoor ook moeite met het gebruik van een computer of een smartphone (Stichting Lezen en Schrijven 2020)
- 18% van de Nederlandse bevolking van 16 jaar en ouder heeft grote moeite met lezen, schrijven en/of rekenen. Zij zijn laaggeletterd. Vaak hebben zij ook moeite met de digitale vaardigheden (Algemene Rekenkamer 2016)
- De kans op onvoldoende digitale vaardigheden is ongeveer drie keer zo groot bij laaggeletterden (Baay et al. 2015)
- Laaggeletterden beschikken over minder functionele taalvaardigheden en dit is een belangrijke voorwaarde voor de ontwikkeling van digitale vaardigheden (Baay et al. 2015)
- Hoe lager iemand geletterd is, des te minder informatievaardig is die persoon. Moeite hebben met lezen en schrijven heeft invloed op het kunnen navigeren en oriënteren op internet (Universiteit Twente 2010)
- Er is een relatie tussen de originaliteit waarmee iemand een tekst kan schrijven en digitale geletterdheid. Iemand die informatie op zijn eigen manier kan verwoorden en op papier kan zetten (dus niet zomaar overneemt of kopieert van een bepaalde bron) scoort beter op digitale geletterdheid dan iemand die daar moeite mee heeft (Muthmainnah 2019).

2.3 Generieke vaardigheden

De afgelopen jaren is er binnen het onderwijs nagedacht en de discussie gevoerd over de klassieke vraag wat kinderen en jongeren zouden moeten leren op school om hen goed voor te bereiden op de toekomst. Nagegaan wordt of dat wat leerlingen moeten kennen en kunnen voldoende aansluit bij *the state of the art* van vakgebieden en vakken en bij de ontwikkeling van de samenleving en de arbeidsmarkt. Wat betreft dat laatste is het door digitalisering en robotisering van werk het steeds belangrijker geworden om generieke vaardigheden te leren zoals kritisch denken, probleemoplossend denken en handelen, en samenwerken, naast specifieke beroepsgerichte kennis en vaardigheden (SER 2016, Ministerie OCW 2019).

Naar deze generieke vaardigheden¹³ wordt sinds de eeuwwisseling vaak verwezen onder de noemer 21e-eeuwse vaardigheden, om te benadrukken dat generieke vaardigheden en daaraan te koppelen kennis, inzicht en attituden nodig zijn om te functioneren in en bij te dragen in de toekomstige samenleving van de 21e eeuw. Het gaat bijvoorbeeld om vaardigheden als kritisch denken, creatief denken, zelfsturing, samenwerken, communiceren, probleem oplossen, ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden, *computational thinking* en mediawijsheid. Een bijzonder kenmerk van deze generieke vaardigheden is dat deze wederzijds afhankelijk van elkaar zijn (Van Laar et al. 2019).

Over het belang van aandacht voor deze generieke vaardigheden lijkt (nationaal en internationaal) brede overeenstemming te bestaan binnen alle onderwijsniveaus, van het primaire onderwijs tot het hoger onderwijs. Om leerlingen en studenten goed voor te bereiden op de 21e-eeuwse samenleving wordt het belangrijk gevonden deze vaardigheden een plek te geven in het onderwijs. Het gaat hierbij niet zozeer om iets nieuws, maar wel om hernieuwde aandacht ervoor in het onderwijs (Voogt et al. 2019a). Het inzicht dat deze vaardigheden elkaar versterken en ook integraal beschouwd moeten worden, is nieuw.

Het belang van deze vaardigheden voor het onderwijs wordt zichtbaar in curriculumherzieningsprocessen die wereldwijd gaande zijn met als belangrijkste doel om het curriculum bij de tijd te houden (OECD 2018). In de meeste landen is een expliciete plaats voor de generieke vaardigheden in het curriculum een belangrijk onderdeel van de curriculumherzieningen.

¹³ Ook wel brede of vakoverstijgende vaardigheden genoemd.

Er bestaan verschillende modellen waarin deze relevante vaardigheden worden samengebracht. Deze modellen komen in aanzienlijke mate met elkaar overeen, maar er is niet één model dat overal wordt gehanteerd. In dit rapport gebruiken we het model van Stichting Leerplan Ontwikkeling (SLO) / Kennisnet als illustratie omdat dit vooralsnog de meeste aanknopingspunten biedt voor het politieonderwijs. SLO en Kennisnet hebben de belangrijkste generieke vaardigheden – onder de noemer 21^e-eeuwse vaardigheden – via een model inzichtelijk gemaakt en uitgewerkt voor het basis-, voortgezet en mbo-onderwijs (zie figuur 4).



Figuur 4. Generieke (21^e-eeuwse) vaardigheden volgens Kennisnet (2016).

De generieke vaardigheden uit het model van SLO en Kennisnet zijn weergegeven in onderstaand overzicht. De vaardigheden in de onderste rij vormen de kern van digitale geletterdheid.

	Probleem oplossen	Kritisch denken	Sociale en culturele vaardigheden
Communiceren	Creatief denken	Zelfregulering	Samenwerken
Mediawijsheid	ICT-basisvaardigheden	Informatievaardigheden	<i>Computational Thinking</i>

Voordat we in meer detail kijken naar de generieke vaardigheden die de kern vormen van digitale geletterdheid, vragen we aandacht voor een belangrijk inzicht uit de cognitieve psychologie: dat (generieke) vaardigheden niet los van kennis kunnen worden aangeleerd (Nieuwenhuis 2013; Meester et al. 2017).

Meester c.s. (2017) geeft aan dat het een denkfout is te veronderstellen dat (generieke) vaardigheden belangrijker zijn dan parate kennis of domeinkennis. Weliswaar stelt de digitale transformatie mensen in staat informatie direct op te zoeken, maar zonder domeinkennis is het lastig die informatie te beoordelen op betrouwbaarheid, bruikbaarheid etc. Daarnaast is het onmogelijk generieke vaardigheden in een bepaalde context toe te passen zonder kennis te hebben van die context. Transfer van vaardigheden van het ene domein naar een ander domein is onmogelijk als er geen kennis is van dat

andere domein. Nieuwenhuis (2013) wijst erop dat een expert in een bepaald domein niet automatisch ook een expert is in een ander domein.

2.4 Digitale geletterdheid

Vanuit de wetenschap dat kennis en vaardigheden onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, kijken we nu naar digitale geletterdheid. In de huidige maatschappij is vaardigheid in digitale informatie en communicatie en het kunnen reflecteren op de impact, de beperkingen en de toekomstige ontwikkelingen ervan, van groot belang. Dit is even onmisbaar als vaardigheid in taal en rekenen en inzicht in de betekenis en gevolgen daarvan. Deze basiskennis, -vaardigheden en -attituden worden geduid met de term digitale geletterdheid (KNAW 2013) en worden gezien als generieke vaardigheden.

Net als taalbeheersing en rekenvaardigheid is digitale geletterdheid een complex begrip. Bij digitale geletterdheid is begrip van de concepten van digitale technologie essentieel. Concepten zijn minder veranderlijk dan de toepassingen daarvan. Of je nu Facebook, Instagram of Snapchat gebruikt, ze werken allemaal op basis van hetzelfde concept en volgens dezelfde principes. Met kennis van deze concepten kan men nieuwe ontwikkelingen begrijpen en daar ook zelf aan bijdragen. Aangezien lang niet iedereen deze inzichten van huis uit meekrijgt, is de rol van het onderwijs hierin groot.

Er is nog geen onderwijsbrede¹⁴ overeenstemming over wat digitale geletterdheid precies inhoudt. Het leergebied is nog in ontwikkeling. Rode draad in alle definities is dat digitale geletterdheid een complex geheel van kennis, vaardigheden en attituden is, met een gelaagde structuur. Uit de definities blijkt dat het louter begrijpen en kunnen gebruiken van digitale technologie geen doel op zich is, maar dat dit onderdeel is van het kunnen functioneren in een digitale samenleving (Voogt et al. 2019b). De nadruk in de definities (wetenschappelijk en referentiekaders) ligt op vaardigheden en de aandacht voor kennis en houding als een belangrijk aspect van de te ontwikkelen competenties¹⁵ is onderbelicht, aldus Voogt c.s. (2019b).

Kennis en vaardigheden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, en de ontwikkeling daarvan gaat niet 'vanzelf'.

Voor het basis- en voortgezet, en mbo-onderwijs hebben SLO en Kennisnet digitale geletterdheid uitgewerkt als onderdeel van de set generieke vaardigheden, die zij 21^e-eeuwse vaardigheden noemen. We zoomen in op de uitwerking van SLO en Kennisnet omdat deze vooralsnog de meeste aanknopingspunten biedt voor het politieonderwijs. Want, onderzoek naar de situatie in het buitenland, bijvoorbeeld Nieuw-Zeeland, Australië, Finland, Canada (British Columbia en Alberta) en Singapore, laat zien dat een landelijk, generiek van model van vaardigheden richting en houvast biedt bij de integratie en borging van vaardigheden binnen landelijke en schooleigen curricula en binnen lesmethoden (Van Tuinen 2017; Curriculum.nu 2019).

De SLO geeft de volgende definitie van digitale geletterdheid:

“Digitale geletterdheid kan gezien worden als de paraplu waar de andere vaardigheden onder passen. Digitale geletterdheid is een combinatie van ICT-(basis)vaardigheden, computational thinking, informatievaardigheden en mediawijsheid. Dit betekent dat iemand die informatievaardig is nog niet per se mediawijs of digitaal geletterd is. Een digitaal geletterde bezit een complete set aan ICT- (basis)vaardigheden, computational thinking skills, informatievaardigheden en Mediawijsheid competenties” (SLO 2014, p. 24).

¹⁴ Er is geen uitwerking die voor de gehele keten – po-vo-mbo-hbo-universitair – geldt.

¹⁵ Een competentie bestaat uit kennis, vaardigheden en attituden

We lichten deze vier door SLO en Kennisnet (figuur 5) onderscheiden vaardigheden hierna toe.



Figuur 5. Digitale geletterdheid als onderdeel van de set generieke vaardigheden (21^e-eeuwse vaardigheden) (SLO en Kennisnet 2016).

ICT-basisvaardigheden

ICT-basisvaardigheden zijn de kennis en vaardigheden die nodig zijn om de werking van computers en netwerken te begrijpen, om te kunnen omgaan met verschillende soorten technologieën en om de bediening, de mogelijkheden en de beperkingen van technologie te begrijpen. ICT-basisvaardigheden bestaan uit een aantal onderdelen, zoals: Basisbegrip ICT, Infrastructuur, Standaardtoepassingen, en Veiligheid. Het gaat dus over de basiskennis, -vaardigheden en -attituden met betrekking tot de inzet en het gebruik van digitale techniek.

Informatievaardigheden

Informatievaardigheden omvat het scherp kunnen formuleren en analyseren van informatie uit (digitale) bronnen, het op basis hiervan kritisch en systematisch zoeken, selecteren, verwerken, gebruiken en verwijzen van relevante informatie en deze op bruikbaarheid en betrouwbaarheid beoordelen en evalueren. Bij informatievaardigheden gaat het om het doelgericht en systematisch omgaan met informatie. Belangrijke vaardigheden daarbij zijn:

- het kunnen formuleren en vastleggen van informatieproblemen;
- het kunnen toepassen van zoekstrategieën;
- het kunnen verwerven en selecteren van informatie;
- het kunnen verwerken van informatie;
- het kunnen presenteren van informatie;
- het kunnen evalueren en beoordelen van voorgaande punten.

Mediawijsheid

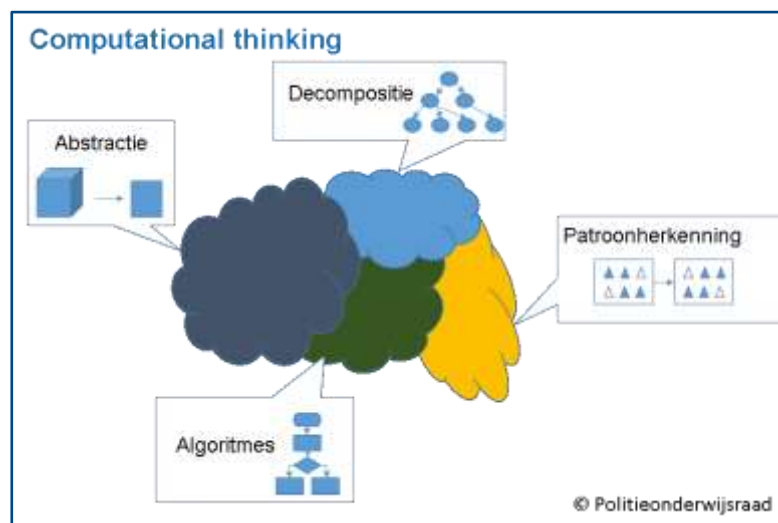
Met mediawijsheid worden de kennis, vaardigheden en attitudes bedoeld die men nodig heeft om zich bewust, kritisch en actief te kunnen bewegen in een complexe, veranderlijke en fundamenteel gemedialiseerde wereld. Van elementen in een omgeving zijn media de omgeving zelf geworden voor burgers en de politie. Mediawijsheid heeft veel raakvlakken met ICT-(basis)vaardigheden en informatievaardigheden maar wordt vanuit een ander perspectief benaderd. Belangrijke thema's zijn:

- Medialisering van de samenleving;
- Media en beeldvorming;
- Media, ICT-(basis)vaardigheden en informatievaardigheden;
- Creëren en publiceren van media;
- Media, participatie en identiteit.

Computational thinking

Computational thinking is een voorwaarde om de gevolgen, de kansen en de risico's van de digitalisering van informatie en communicatie te kunnen en willen begrijpen en beheersen. Het gaat om het procesmatig (her)formuleren van problemen op een zodanige manier dat het mogelijk wordt om met ICT het probleem op te lossen. Het gaat daarbij om een verzameling van denkprocessen waarbij probleemformulering, gegevensorganisatie, -analyse en -representatie worden gebruikt voor het oplossen van problemen met behulp van ICT. *Computational thinking* richt zich op de vaardigheden die vereist zijn om problemen op te lossen waarbij veel informatie, variabelen en rekenkracht nodig zijn. Het is daarbij belangrijk om te begrijpen hoe informatie tot stand komt zodat men computersystemen kan benutten voor het oplossen van problemen, voor het denken in stappen en daarmee in voorwaardelijkheden voor volgorde van de benodigde gegevens. ICT gebruiken bij het zoeken naar oplossingen betekent inzicht krijgen in algoritmes (een reeks instructies om vanaf een beginpunt een bepaald doel te bereiken) en procedures (een verzameling activiteiten die in een bepaalde volgorde moet worden uitgevoerd). Bij *computational thinking* moet onderscheid worden gemaakt tussen:

- De concepten die in de informatica worden gebruikt, bijvoorbeeld abstractie, algoritmes, compositie, patroonherkenning, parallelisatie enz.
- De werkwijzen die typerend zijn voor het werken met digitale technologie, bijvoorbeeld iteratief werken, testen en fouten verbeteren, hergebruiken en aanpassen enz.
- De persoonlijke verhouding van de ontwerper van digitale technologie, tot anderen en tot de technologische wereld. Daarbij spelen zaken als opvattingen, kritisch denken, reflecteren, oog hebben voor mogelijkheden enz.



Figuur 6. *Computational thinking* , de concepten.

Digitaal denkend, digitaal vaardig en digitaal verantwoordelijk

Een belangrijk element binnen alle vier aspecten van digitale geletterdheid (ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, informatievaardigheden en *computational thinking*) is het gedrag en de rol van het individu. De manier waarop digitalisering ons leven en onze relatie met anderen beïnvloedt, heeft ethische, sociale, juridische en economische aspecten. Het hanteren van normen en waarden, het inschatten van kansen en risico's en het afwegen van eigendom, privacy en vrijheid zijn voortdurende uitdagingen om actief en verantwoord deel te nemen aan de informatiemaatschappij (KNAW, 2013). Samenvattend: de digitaal geletterde mens is digitaal denkend, digitaal vaardig en digitaal verantwoordelijk.

2.5 Aandacht in het onderwijs voor digitale vaardigheid

We keren in deze paragraaf terug naar de digitale vaardigheid van burgers in Nederland. Eerder hebben we opgemerkt dat burgers in Nederland relatief achterblijven op het gebied van digitale kennis en vaardigheden, en ook dat jongeren aanzienlijk verschillen wat betreft hun mate van digitale geletterdheid.

Uit verschillende rapporten blijkt dat de afgelopen decennia vanuit het onderwijs onvoldoende aandacht is geweest voor het thema digitale vaardigheid. De KNAW (2013) geeft bijvoorbeeld aan dat het informaticaonderwijs op middelbare scholen ingericht in de periode van 1995–2012 na een paar jaar al niet meer voldeed; niet aan de technologische ontwikkelingen en niet aan de invloed daarvan op de maatschappij. Veel scholen hebben informatica redelijk snel weer uit het curriculum gehaald, ook al omdat de vakdocenten met pensioen gingen en er te weinig nieuwe docenten voor in de plaats kwamen. Ondanks de noodzaak om Nederlandse scholieren op te leiden tot digitaal vaardige burgers, voorziet het onderwijs hier niet in, aldus de KNAW. De KNAW constateerde in het bijzonder dat er met de vakken Informatiekunde en Informatica op havo en vwo op verscheidene fronten problemen werden ervaren (KNAW 2013).

Ook uit onderzoek van SLO blijkt dat er lange tijd weinig aandacht is geweest voor, en integratie van, generieke vaardigheden en digitalisering in het funderend onderwijs (het basisonderwijs en de onderbouw van het voortgezet onderwijs). Ook komt uit het onderzoek naar voren dat deze generieke vaardigheden nog weinig doelgericht en structureel aan de orde komen in het onderwijs. Er is beperkte aandacht voor deze vaardigheden in landelijke leerplan-kaders, en in reguliere methodes komen ze weinig substantieel en weinig systematisch voor. Vooral *creatief en probleemoplossend denken en handelen* en *digitale geletterdheid* zijn nog weinig uitgewerkt. Docenten geven aan behoefte te hebben aan meer kennis en inzicht in wat deze vaardigheden concreet inhouden en aan lesmaterialen voor concrete houvast in de praktijk (SLO 2014).

Veel scholen voor basis-, voortgezet-, en middelbaar beroepsonderwijs doen volgens Kennisnet (2019) inmiddels hun best om leerlingen veel te leren over digitale media, zodat zij hiermee goed overweg kunnen. Maar dit is niet verplicht. Het is vaak afhankelijk van de interesse en inzet van afzonderlijke leraren of van de incidentele bevoegenheid van een schoolleider of schoolbestuurder. Er gebeurt nu nog veel ad hoc, maar dat zal naar verwachting veranderen als vanaf 2022 digitale geletterdheid een verplicht onderdeel van de kerndoelen en eindtermen in het basis- en voortgezet onderwijs is. Ook in het mbo is veel aandacht voor digitale geletterdheid. In de strategische agenda digitalisering in het mbo 2018-2022 staat dat het mbo werk gaat maken van een leven lang ontwikkelen, en gaat werken aan digitale burgerschapsvaardigheden. Hiertoe zal de inhoud van het onderwijs aangepast worden en wordt er gewerkt aan de flexibilisering van het onderwijs (MBO-Raad et al. 2018).

Ook het hoger onderwijs is de laatste jaren bezig met een inhaalslag op het vlak van digitalisering. Zo hebben de Vereniging van Universiteiten, de Vereniging Hogescholen en SURF in 2018 een vierjarig gezamenlijke Versnellingsagenda voor onderwijsinnovatie met ICT opgesteld. Binnen de Versnellingsagenda en het Versnellingsplan werken universiteiten en hogescholen in acht zones aan versnelling van onderwijsinnovatie met ICT. Het versnellingsplan heeft onder meer tot doel om de aansluiting van studenten (met betrekking tot digitale kennis, vaardigheden en attituden) op de arbeidsmarkt te verbeteren en het verder professionaliseren van docenten te faciliteren. Elk vakgebied zal

nieuwe digitale kennis, vaardigheden, methoden en infrastructuur moeten ontwikkelen, en op verschillende fronten zal gewerkt moeten worden aan de professionalisering van docenten (Ministerie OCW 2019).

2.6 Visie op onderwijs in digitale geletterdheid

Scholen op alle niveaus zien steeds meer het belang van een structurele aanpak ter bevordering van digitale geletterdheid. Volgens Kennisnet ligt de grote uitdaging in het feit dat het aanleren van de benodigde kennis, vaardigheden en attituden niet lukt met een of twee lessen per week. Digitale kennis, vaardigheden en attituden zijn nodig in alle vakken en in allerlei leersituaties. Digitale geletterdheid vraagt om een doordachte aanpak in het onderwijs. In zijn advies *Doordacht Digitaal* benadrukt de Onderwijsraad dat digitaliseren om een duidelijke visie op de relatie tussen ict en onderwijs vraagt. (Onderwijsraad 2017)

Kennisnet noemt drie onderdelen met betrekking tot digitale geletterdheid die terug moeten komen in het onderwijs:

1. Kennis en vaardigheden onderwijzen; deze hebben vaak raakvlakken met andere vakken.
2. Samenleven faciliteren en begeleiden; denk hierbij aan het creëren van een veilig en positief pedagogisch klimaat, met oog voor de digitale leefwereld van leerlingen.
3. Leren om 'te zijn' in de digitale wereld; het gaat ook om het leren bepalen van de houding ten opzichte van 'techniek', zoals tegenover apparaten, toepassingen, robots, algoritmen, Big Data.



Figuur 7. Digitale geletterdheid (Kennisnet)

Digitale geletterdheid kan voor een groot deel een plek krijgen binnen andere vakken of leergebieden van een opleiding. Andere vakken kunnen daarvan ook voordeel hebben. Het digitaal publiceren van een tekst kan bijvoorbeeld een onderdeel worden van Nederlands of Engels. Dat biedt mogelijkheden om het leren schrijven van teksten te ondersteunen. Er zijn echter ook kennis en vaardigheden die specifiek zijn voor het leergebied digitale geletterdheid en die dus moeilijker in andere vakken aan bod kunnen komen, bijvoorbeeld programmeren. Dit vraagt om gespecialiseerde docenten die studenten die specifieke kennis en vaardigheden kunnen aanleren, zo nodig in aparte lessen.

2.7 Digitale samenleving en een leven lang leren

Een belangrijk vraagstuk met betrekking tot digitalisering is de duurzaamheid van kennis. Vooral als het gaat om ICT veroudert kennis steeds sneller. ICT-kennis die in een opleiding of cursus aangeleerd wordt, kan al snel al achterhaald zijn door nieuwe ontwikkelingen op ICT-gebied. Het onderwijs staat dus voor de opgave hoe zij studenten 'duurzaam' kennis en vaardigheden kunnen bijbrengen. Verschillende sectoren worstelen met vragen als: Wat moet studenten meekrijgen in het kader van een leven lang ontwikkelen? Hoe kunnen de kennis en vaardigheden tijdens het werkende leven bijgehouden worden, en is hierbij de rol van ICT zelf?

Wat we weten is dat mensen van alle leeftijden hun vaardigheden moeten blijven ontwikkelen zodat ze mee kunnen gaan met hun omgeving en de rest van de wereld. Als het gaat om digitalisering speelt dit nog eens extra sterkt. Daarom moeten formele en informele leerprocessen op de persoon worden afgestemd en effectiever worden gemaakt (Digital Society 2020). De onderwijssector staat aan de vooravond van verschuivingen die het onderwijs(stelsel) in haar kern zullen veranderen (Bakker et al, 2014). In het hoger onderwijs wordt reeds geëxperimenteerd met nieuwe vormen van onderwijs die inspelen op de wens tot flexibilisering. Maar ook in andere vormen van onderwijs is een duidelijke trend te zien met betrekking tot flexibilisering: modularisering, microcredentialing, online afstandsonderwijs, mengvormen van face-to-face en online onderwijs komen steeds meer voor.

Het Rathenau Instituut signaleert echter ook enkele risico's die aan deze ontwikkeling kleven. Zo kan een toename van het aantal certificaten door modularisering en microcredentials leiden tot een versplintering van het onderwijsaanbod. Dat maakt het voor werkgevers lastiger de kennis en vaardigheden van (potentiële) werknemers in te schatten; de 'autoriteit' van kwalitatief gestandaardiseerde bachelor- en masterdiploma's neemt immers af. Bovendien is het hoger onderwijs meer dan een optelsom van specifieke vaardigheden die in losse certificaten zijn te vatten. Studenten worden door het hele curriculum heen opgeleid tot kritisch reflecterende, zelfstandig werkende professionals. De aandacht voor *Bildung* blijft belangrijk, aldus het Rathenau Instituut (2019).

De mythe van de digital native

De afgelopen twee decennia heerste de opvatting dat er zoiets bestaat als de 'digital native'. Het idee is dat kinderen die opgroeien in de gedigitaliseerde samenleving vanzelf handiger zijn met technologie dan hun 'analoge' ouders en grootouders. Het begrip is geïntroduceerd door Prensky (2001) maar daaraan ligt geen onderzoek ten grondslag. Zogeheten digital natives blijken veel liever bestaande inhoud te consumeren door het gebruik van digitale technologie in plaats van deze te gebruiken om hun eigen inhoud te produceren (Kirschner & De Bruyckere 2017). Het kale feit dat digital natives omringd zijn door digitale technologie, betekent niet dat ze deze gebruiken of dat ze de kennis hebben om te kiezen welke technologie het meest geschikt is voor bepaalde problemen, projecten of situaties. Dit blijkt ook uit de Monitor Jeugd en Media 2017 (Kennisnet 2017). Daarin beschrijft men dat een flink deel van de tieners nauwelijks in staat is op een goede manier online naar informatie te zoeken, wat te denken geeft over hun vermogen om feiten van fictie te scheiden. Conclusie: de digital native bestaat niet; het is een mythe (Kirschner & De Bruyckere 2017).

2.8 Tot slot

We sluiten dit hoofdstuk af met de conclusie dat een groot gedeelte van de jonge en oude generatie burgers vanuit het onderwijs nooit een stevige basis heeft meegekregen wat betreft digitale vaardigheid. Dit nog los van het feit dat de basale vaardigheden op het gebied van taalbeheersing, lezen en rekenen in Nederland in de laatste jaren een punt van zorg zijn geworden. Men kan er dus niet zonder meer van uitgaan dat alle jongeren voldoende digitaal vaardig zijn.

3. Digitale vaardigheid en politie

In dit hoofdstuk laten we zien wat de beelden van sleutelpersonen en onderzoekers zijn met betrekking tot de impact van digitalisering op het politievak en de digitale vaardigheid binnen de Nederlandse politie en welke ontwikkelingen daarin worden verwacht.

3.1 Expertmeeting

De eendaagse expertmeeting heeft plaatsgevonden op 7 november 2019 in Den Haag¹⁶. Deelnemers waren politiemedewerkers werkzaam in de vier geselecteerde aandachtsgebieden en experts van buiten de organisatie (waaronder CAOP, Openbaar ministerie, Defensie/KMAR). Het doel van de expertmeeting was in hoofdlijnen te bespreken wat de impact van digitalisering is op het politievak, en wat dit voor de kennis, vaardigheden en attituden van politiemensen betekent. Dat gebeurde tijdens het ochtendgedeelte. In het middagedeelte is ingezoomd op wat dit precies betekent voor politiemedewerkers en voor de verschillende beroepen binnen de politie op basis van de recent door de politie ontwikkelde zes beroepsprofielen¹⁷. Die beroepsprofielen vormen immers de grondslag voor door de minister van JenV vast te stellen kwalificaties die op hun beurt richting geven aan het politieonderwijs. Daarbij ging het vooral om de vraag welke kennis, vaardigheden en attituden politiemedewerkers nodig hebben om digitaal vaardig te zijn.

3.2 Resultaten expertmeeting

De expertmeeting heeft een eerste beeld opgeleverd van de stand van zaken rond digitalisering en digitale vaardigheid bij de politie. Voor een gedetailleerd overzicht van de tijdens de bijeenkomst gedane uitspraken verwijzen we naar bijlage. De uitspraken die specifiek betrekking hebben op digitale vaardigheid zijn verwerkt in de navolgende tekst.

Een eerste element dat naar voren komt en dat breed wordt ondersteund, is dat het bij digitalisering niet uitsluitend gaat om de technische aspecten, maar dat ook de sociale kant van digitalisering van belang is. Dat betreft bijvoorbeeld het leer- en verandervermogen van medewerkers en de inspanningen vanuit de organisatie die dat beïnvloeden. Daarnaast spelen ethische en juridische aspecten een belangrijke rol als het gaat om digitalisering in het politievak.

Een tweede element is dat de benodigde kennis, vaardigheden en attituden inderdaad verschillen naar aandachtsgebied: het maakt uit of iemand werkzaam is in een basisteam, de tactische opsporing, de bestrijding van cybercrime of binnen de informatieorganisatie. We lopen de vier aandachtsgebieden langs.

Als we kijken naar wat medewerkers in een basisteam nodig hebben aan kennis, vaardigheden en attituden, dan gaat het puntsgewijs om:

- kennis van internet, online communicatiemiddelen, platforms en sociale media;
- kennis van digitale tools en smartphones;
- bewustzijn van juridische en ethische kaders rond digitalisering;
- bewustzijn van het feit dat je door digitalisering als politieagent in een glazen kooi staat;
- leervermogen en continue nieuwsgierigheid;
- fouten durven maken en om hulp/uitleg durven vragen;
- de attitude om online en offline te combineren in het werk;
- het kunnen verifiëren van de betrouwbaarheid van bronnen en informatie;
- digitale informatie kunnen vertalen naar politiepraktijken en vice versa;

¹⁶ De bijeenkomst is georganiseerd door het secretariaat van de Raad met ondersteuning van het CAOP.

¹⁷ Dit zijn: Politieondersteuner, Politieagent, Rechercheur, Wijkagent, Politiespecialist en Politieleider.

- digitale sporen veilig kunnen stellen;
- (vak)kennis van fenomenen als (ver)koopfraude, sexting, ransomware, cyberstalking, misleiding en vervalsing door photoshop, deep fakes, identity theft;
- (vak)kennis en vaardigheden met betrekking tot digitaal bewijsmateriaal.

Voor medewerkers in de opsporing (de tactische recherche) ziet het rijtje er als volgt uit:

- digitale sporen kunnen veiligstellen;
- (vak)kennis van fenomenen als (ver)koopfraude, sexting, ransomware, cyberstalking, misleiding en vervalsing door photoshop, deep fakes, identity theft;
- (vak)kennis en vaardigheden met betrekking tot digitaal bewijsmateriaal;
- kennis waar informatie te verkrijgen is;
- informatievragen kunnen stellen;
- kunnen netwerken;
- kunnen samenwerken en verbinding kunnen leggen;
- vernieuwend zijn;
- creatief zijn;
- kunnen reflecteren.

Voor medewerkers in de specialistische (cyber) teams binnen de opsporing ziet het rijtje er als volgt uit:

- digitale sporen kunnen veiligstellen;
- (vak)kennis van fenomenen als (ver)koopfraude, sexting, ransomware, cyberstalking, misleiding en vervalsing door photoshop, deep fakes, identity theft;
- (vak)kennis en vaardigheden met betrekking tot digitaal bewijsmateriaal;
- kennis waar informatie te verkrijgen is;
- informatievragen kunnen stellen;
- kunnen netwerken;
- kunnen samenwerken en verbinding kunnen leggen;
- vernieuwend zijn;
- creatief zijn;
- kunnen reflecteren;
- hoogspecialistische digitale kennis, vaardigheden en attitudes ten behoeve van de bestrijding van cybercrime.

Voor medewerkers in de informatieorganisatie worden de volgende kennis, vaardigheden en attitudes van belang gevonden:

- de combinatie van kennis van digitalisering (de bèta-kant) én kennis, vaardigheden en attitudes die samenhangen met communicatie en samenwerking;
- het kunnen interpreteren van digitale data.

Omdat Politieleider als apart politieberoep is gedefinieerd, dat wordt beschreven in een apart beroepsprofiel, is nadrukkelijk aandacht besteed aan de vraag welke kennis, vaardigheden en attitudes in relatie tot digitalisering van belang zijn voor leidinggevendenden binnen de politie. Dat leidt tot de volgende opsomming:

- leervermogen hebben;
- horizontaal leiderschap¹⁸;
- kunnen omgaan met divers vakmanschap;
- het vermogen om (tot een bepaald niveau) de inhoud en digitale ontwikkelingen (intern en extern) te begrijpen;

¹⁸ Horizontaal leiderschap is gericht op 'doel, processen en mensen' in plaats van op 'strategie, structuren en systemen' (De Ruijter 2011).

- richting kunnen geven (o.a. via plannen van aanpak);
- kunnen verbinden;
- impact kunnen duiden van veranderingen;
- omgevingssensitief zijn;
- kunnen werken in een constant veranderende omgeving;
- medewerkers kunnen faciliteren en stimuleren om competenties¹⁹, dus ook de digitale vaardigheid, op niveau te houden.

Als we kijken naar categorieën van kennis, vaardigheden en attituden die naar voren zijn gekomen, dan komen we tot de volgende ruwe indeling:

- generieke vaardigheden, zoals creativiteit, kritisch vermogen, sociaal-culturele vaardigheden, zelfregulering (o.a. leervermogen), samenwerken;
- digitale basiskennis, -vaardigheden en attituden zoals mediawijsheid, informatievaardigheden;
- vakspecifieke kennis, vaardigheden en attituden, waaronder kennis van fenomenen, objecten en methoden en technieken;
- vakspecifieke digitale kennis, vaardigheden en attituden, waaronder het om kunnen gaan met specifieke systemen, tools en applicaties, kennis over digitaal bewijsmateriaal, juridische bevoegdheden met betrekking tot de online informatie.
- hoogspecialistische digitale kennis, vaardigheden en attituden ten behoeve van de bestrijding van cybercrime;
- visie en leidinggevende vaardigheden gericht op digitalisering in het politievak.

3.3 Nadere inkleuring van het beeld vanuit het werkveld (focusgroepen, interviews)

De oorspronkelijke bedoeling om het beeld rond digitale vaardigheid dat uit de expertmeeting naar voren komt verder te verrijken en verdiepen is enigszins doorkruist door de pandemie (coronacrisis) en de beperkingen die deze meebracht om mensen fysiek bij elkaar te brengen. Toch is geprobeerd zoveel mogelijk vast te houden aan dit met de werkgroep Digitalisering afgesproken onderdeel van het traject. In de periode najaar 2019 – zomer 2020 zijn vanuit het secretariaat van de Politieonderwijsraad gesprekken gevoerd met deskundigen binnen en buiten de politie: vertegenwoordigers bevoegd gezag, politiemedewerkers werkzaam in de uitvoering, leidinggevend, medewerkers van de Politie-academie en de Intel Academie²⁰.

Hiermee zijn beelden opgehaald over de huidige situatie met betrekking tot digitalisering binnen het politievak en over de kennis, vaardigheden en attituden die men nu en gelet de nabije toekomst wenselijk acht. Ook zijn eerdere beelden – uit de oriënterende gesprekken, de literatuurstudie en de expertmeeting – getoetst. Wat als een rode draad in veel gesprekken naar voren is gekomen, is dat er binnen de politie een groot verschil is in digitale vaardigheid tussen de jonge en de oudere generatie²¹, en tussen specialisten en niet-specialisten, waarbij de eerste categorie (jong / specialist) digi-vaardiger is dan de tweede (oud / generalist). Ook ervaren respondenten dat er variatie is in de mate waarin de kennis, vaardigheden en attituden tijdens het werk geleerd en bijgehouden worden: binnen teams van specialisten op bepaalde vakgebieden blijkt hier meer aandacht voor te zijn dan in meer generieke teams. Dit is aanleiding om nader te kijken naar de digitale vaardigheid binnen de Opsporing en de Informatieorganisatie (intelligence) en na te gaan hoe daar wordt gekeken naar het verwerven en bijhouden van digitale vaardigheid.

¹⁹ Hier wordt het geheel aan kennis, vaardigheden en attituden bedoeld dat nodig is voor de taakuitvoering

²⁰ Intel Academie is een voorziening binnen de Informatieorganisatie gericht op structurele ondersteuning en borging van non-formele kennisoverdracht binnen dit organisatieonderdeel.

²¹ Jansen, Van Valkengoed, Veenstra, en Stol (2020) vonden in hun onderzoek echter geen verschil in kennisniveau tussen de jonge en oude generatie.

3.4 Digitale vaardigheid in relatie tot politieprocessen

Opsporing

Digitalisering is een thema dat al decennia verbonden is met de opsporing. Onder de noemer digitale opsporing hebben in de loop der jaren verschillende landelijke en lokale programma's en projecten gedraaid en is veel geïnvesteerd in technische innovatie. De Politieacademie heeft hierbij opleidingen en trainingen ontwikkeld. Veel recherchemedewerkers hebben ooit een opleiding, cursus of training op het gebied van digitale sporen of digitale opsporing gevolgd, variërend van een basisinternettraining tot *windows forensics*, of zelfs de recherchekundige master 'Digitaal'. Steeds meer teams in de opsporing kunnen gebruik maken van kleine expertteams die politiecollega's assisteren bij het verkrijgen en gebruiken van digitale sporen. Deze expertteams zijn veelal laagdrempelig en benaderbaar, maar worden nog te weinig door collega's benut door onwetendheid en gebrek aan kennis op het gebied van digitale sporen (Zuurveen & Stol 2020).

Respondenten binnen de opsporing geven aan zorg te hebben over het – in hun ogen – beperkte besef van urgentie binnen de HR-keten van de Politie (inclusief de Politieacademie) met betrekking tot digitale vaardigheid. Men ziet onvoldoende digitale kennis, vaardigheden en attituden terug bij studenten die net van de initiële opleiding komen²². Volgens respondenten wordt er weinig aandacht besteed aan digitale vaardigheid, zowel binnen de initiële opleiding als binnen het daaraan voorafgaande werving- en selectieproces. Ook ontbreken opleidingen voor digitaal specialisten binnen de opsporing.

Die specialisten geven aan dat zij zorgen hebben over de beperkte digitale kennis, vaardigheid en attituden van tactisch rechercheurs. Deze blijken onvoldoende in staat om een goede informatievraag te stellen aan specialisten en digitale bewijslast (geleverd door de specialisten) te interpreteren. In de afstemming en samenwerking tussen tactisch rechercheurs en digitale specialisten is nog veel winst te behalen, aldus respondenten.

Uit onderzoek van Zuurveen en Stol komt naar voren dat er een positieve trend is in de groei van bewustwording van de mogelijkheden die digitale sporen bieden. De Politie heeft daarin de afgelopen jaren grote stappen gemaakt, maar nog niet voldoende, aldus Zuurveen en Stol. Zij zien nog steeds een gebrek aan kennis en capaciteit met betrekking tot het gebruik van digitale sporen bij opsporingsonderzoek en hebben sterke twijfels over de effectiviteit van bestaande opleidingen. Een gebrek aan interesse en aan veranderbereidheid bij politiemensen vormt een belemmering. Tevens wordt de beperkte steun van leidinggevendenden als knelpunt gezien (Zuurveen & Stol 2020).

Voor digitale opsporing worden er op dit moment opleidingen 'ingekocht' bij de Politieacademie (ongeveer 30%) en bij externe (internationale) partners (ongeveer 70%). Deze opleidingen worden echter nog te veel aan specialisten aangeboden zonder dat er gekeken wordt naar het gewenste competentieprofiel van die specialist. Het blijkt dat voor de organisatie het vaak niet duidelijk voor wie, welke opleiding bedoeld is, zo geven respondenten aan. Dit probleem wordt blijkbaar door de Politie onderkend. In het jaarplan Digitalisering en Cybercrime 2020 (Politie 2019b) van de landelijke portefeuillehouder van de politie is opgenomen dat:

“... het proces voor landelijk coördinatie van onderwijs van de specialisten is geborgd bij PDC en de Politieacademie. 2020 is het jaar van de transitie van een ad-hoc en versnipperd proces voor onderwijsontwikkeling door de operatie zelf uitgevoerd naar een geborgd proces bij de juiste organisatieonderdelen. Dit betreft het deelproces waarin de operatie adviseert in het benodigde onderwijs voor specialisatie, het deelproces dat de juiste opleidingen worden aangeboden door de Politieacademie, óf landelijk ingekocht worden, en het deelproces voor de inroostering van opleidingen en cursisten...”

²² Oudere politiemedewerkers in de leeftijdscategorie 51+ vaker kiezen voor de inzet van digitaal sporen onderzoek dan jongere collega's tot 30 jaar (Zuurveen & Stol 2020).

Om deze ambitie te realiseren, heeft de Politie het ontwikkel- en onderwijsplan "Een wereld te winnen" (Elderhorst et al. 2020) geschreven. Het is gericht op alle betrokkenen rond het proces van digitaal opsporen (DO) en gebaseerd op het zogeheten DO-5 model. Dit model geeft leidinggevende en de medewerkers inzicht in de noodzakelijk kennis, vaardigheden en attituden op vijf competentieniveaus, en in daarbij passende opleidingen. Het plan is ontwikkeld door HRO, Politieacademie, Expertise Centrum Digitale Opsporing, Programma Digitalisering en Cybercrime, en het landelijk netwerk Vakontwikkeling DO.

Informatieorganisatie

Respondenten uit de informatieorganisatie geven aan dat de meeste medewerkers ICT-vaardigheden in het algemeen goed beheersen. Anders is dat als het gaat om informatievaardigheden, mediawijsheid en *computational thinking*. Hierbij wordt door respondenten aangetekend dat er grote verschillen zijn per team en per functieniveau. Zij wijzen op een verschil in kennis, vaardigheden en attituden van nieuwe medewerkers en specialisten, en medewerkers die in het kader van de reorganisatie geplaatst zijn binnen de informatieorganisatie. Bij de plaatsing is toen onvoldoende geselecteerd op digitale kennis, vaardigheden en attituden. Hoewel veel van deze medewerkers erg hun best doen, komen zij niet altijd mee in de snelle ontwikkelingen. Het ontbreken van een solide kennisbasis en de enorme werkdruk, waardoor te weinig tijd is om te leren en te reflecteren, spelen daarbij een rol. Dit heeft, aldus respondenten, effect op het "succes" van de informatieorganisatie.

Respondenten geven aan dat er behoefte is aan (tijd en ruimte voor) professionalisering van de medewerkers, maar dat de mogelijkheden niet oneindig zijn. De Politieacademie heeft een beperkt aanbod als het gaat om opleidingen gericht op het werk van medewerkers in de informatieorganisatie. Vooral voor medewerkers in de functies van Medewerker, Generalist en Senior is het aanbod vakgerichte opleidingen beperkt. (Operationeel) Specialisten vinden meestal hun weg wel bij externe aanbieders of externe opleidingsinstituten, aldus respondenten. Zij signaleren verder de behoefte aan *communities of practice* waarin medewerkers en experts met – en van – elkaar kunnen leren. Respondenten zien daarbij ook een rol voor de Intel Academie om dergelijke non-formele leerinterventies te organiseren. De Intel Academie heeft inmiddels een aantal non-formele leertrajecten ontwikkeld en uitgevoerd. Respondenten zijn daarover positief gestemd, evenals over de samenwerking tussen de Intel Academie en de Politieacademie.

Enkele teamchefs binnen de informatieorganisatie geven aan dat er binnen de organisatie geen zicht is op de kwaliteiten (kennis, vaardigheden en attituden) van medewerkers. Er bestaat binnen de Politie (vooralsnog) geen database waarin de gevolgde opleidingen en certificaten van medewerkers geregistreerd worden. Dit maakt het inzetten van de juiste capaciteit en kwaliteit erg lastig. Vooral tijdens grote crises is dit een heikel punt. Volgens respondenten ligt dit niet zo zeer aan de dienst HRM, maar aan het feit dat HRM geen prioriteit is binnen de Informatie Voorziening (IV)-organisatie. Zij stellen dat de focus daar vooral ligt op de systemen voor het primaire proces.

Intake en service en de basisteams

Binnen de Intake en service en de basisteams is de laatste jaren steeds meer aandacht voor digitalisering. Er zijn landelijk ontwikkelde koersdocumenten waarin het belang van 'wijk-web-wereld' aangeven wordt. Zo worden er meer 'digitale wijkagenten'²³ aangesteld met als doel het digitale vakmanschap binnen de GGP te versterken. In de Ontwikkelagenda GGP wordt gesproken over 'versterken van digitaal vakmanschap bij medewerkers' (De Vries & Henssen, 2018). Het is echter niet duidelijk wat in Ontwikkelagenda GGP precies wordt bedoeld met digitaal vakmanschap en/of digitale handelingsbekwaamheid. Er zijn binnen de politie voor zover bekend geen eisen geformuleerd ten aanzien

²³ De 'digitale wijkagent' is een lid van een basisteam dat speciale aandacht heeft voor internet en sociale media en kennis en informatie daarover deelt binnen het team. In 2020 telt het korps 21 van deze functionarissen.

van digitale kennis, vaardigheden en attitudes voor het politiewerk binnen de GGP en ook het misverstand dat nieuw instromende politiemedewerkers vanzelfsprekend digitaal vaardig zijn, blijkt hardnekkig²⁴.

Uit onderzoek van Jansen, Van Valkengoed, Veenstra en Stol (2020), uitgevoerd in opdracht van de portefeuillehouder digitalisering en cybercrime van de Politie, blijkt dat er een groot tekort is aan kennis op het gebied van digitalisering bij medewerkers Intake en service, en in de GGP ('blauw'). In mindere mate is dat ook het geval bij de rechercheteams binnen de basisteams. Er zijn significante verschillen met betrekking tot het aanwezige kennisniveau op het gebied van digitalisering tussen de verschillende functieniveaus. Geslacht en leeftijd spelen hierbij een minder grote rol. De onderzoekers concluderen dat verbetering in de breedte en de diepte van de kennis van politiemensen inzake digitale aspecten van politiewerk noodzakelijk is.

Jansen c.s. wijzen erop dat de Politie geen kennisnormen heeft op het gebied van digitalisering. Hierdoor kan het kennisniveau van de verschillende doelgroepen niet gemeten, gestuurd en gemonitord worden. Hun advies is dergelijke kennisnormen te ontwikkelen. De onderzoekers concluderen verder dat er een positief statistisch verband is tussen het volgen van een opleiding/cursus op het gebied van digitalisering en cybercrime en de mate van kennis: medewerkers die een cursus hebben gevolgd, beschikken over meer kennis. Dat betekent niet automatisch dat er ook een causaal verband bestaat en dat het volgen van een cursus leidt tot meer kennis. Het kan zijn dat mensen die naar een cursus/opleiding gaan toch al meer dan gemiddelde kennis omtrent digitalisering en cybercrime hebben. De onderzoekers zijn daarom kritisch op de huidige opleidingsstrategie en bevelen nader (experimenteel) onderzoek aan over het effect van de bestaande cursussen en opleidingen.

Ook in het rapport *Benutten van digitale sporen* (Zuurveen & Stol 2020) is men kritisch over het opleidingsbeleid met betrekking tot digitale vaardigheid. De auteurs van het rapport vragen zich af of het wel verstandig is dat de Politie investeert in het opkrikken van het kennisniveau van veel politiemensen tot expert- of specialistniveau op het gebied van digitalisering. Het binnenhalen van specialisten op het gebied van digitalisering is veel effectiever en efficiënter. Dit wordt versterkt door het gegeven dat veel van de kennis en vaardigheden die politiemedewerkers op een specialistische (digi)cursus leren, niet kunnen toepassen in hun werk. De opgedane kennis zal dan snel weer verloren gaan. Zuurveen en Stol stellen twee strategieën voor om de digitale kennis te vergroten, namelijk (een combinatie van) opleiden en kennismanagement. Bij opleiden wijzen zij op *learning on the job*, dat goed past bij politiemensen. Bij kennismanagement wijzen zij op het wegnemen van drempels voor medewerkers om specialisten te benaderen voor digitale kwesties, en op het ontwikkelen van (digitale) *performance support*-systemen waarmee politiemedewerkers tijdens het werk ondersteunende informatie en hulp aangeboden krijgen.

3.5 Tot slot

Samenvattend kunnen we stellen dat digitale kennis, vaardigheden en attitudes essentieel zijn voor het (toekomstig) politiewerk; voor alle processen en functielagen binnen de Politie. De benodigde kennis, vaardigheden en attitudes, en het beheersingsniveau verschilt echter per aandachtsgebied: het maakt uit of iemand werkzaam is in Intake en service, een basisteam, de tactische opsporing, de bestrijding van cybercrime of binnen de informatieorganisatie.

We signaleren dat benodigde kennis, vaardigheden en attitudes met betrekking tot digitalisering niet alleen vaktechnisch van aard zijn, maar ook draaien om basisvaardigheden zoals taalvaardigheid, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en het leer- en verandervermogen. Ook spelen ethische en juridische aspecten een belangrijke rol als het gaat om digitalisering in het politievak. In aansluiting op Jansen c.s. signaleren we ook dat er nog niet voor alle politieprocessen en vakgebieden (kennis)normen zijn voor medewerkers als het gaat om kennis, vaardigheden en attitudes gericht

²⁴ Zie bijvoorbeeld het interview met portefeuillehouder Frans Heeres op de website van de Regioburgemeesters (Heeres 2020).

op digitalisering in het politievak. Zonder normen is het niet goed mogelijk resultaat- en ontwikkelafspraken te maken met individuele medewerkers en te meten wat de daadwerkelijke prestaties zijn. Ook worstelt de politieorganisatie met de vraagarticulatie op het gebied van digitalisering richting de Politieacademie en andere opleiders. Verder heeft de zij baat bij een heldere HRM-strategie inclusief een capaciteitsanalyse (kosten en inzet) en een haalbaar implementatieplan voor het versterken van de digitale kennis, vaardigheden en attituden van haar mensen.

In het licht van eerdere hoofdstukken kunnen we de volgende conclusies trekken:

1. Er is sprake van een grote verander- en ontwikkelopgave rond digitalisering in het politievak.
2. Er lijkt vooralsnog onvoldoende besef van de urgentie met betrekking tot deze verander- en ontwikkelopgave binnen een deel van de politieorganisatie. De HRM-strategie op dit punt vraagt aandacht.
3. Het tekort aan digitale vaardigheid binnen de Politie lost niet vanzelf op. De Politie kan er niet zonder meer vanuit gaan dat de instromende jonge generatie politiemedewerkers digitaal vaardig is. Het idee van *digital natives* blijkt namelijk een misvatting.
4. Het is van groot belang om de taal- en rekenvaardigheid en generieke vaardigheden (waaronder de digitale) van instromende politiemensen te toetsen, omdat niet zonder meer kan worden aangenomen dat zij in het funderend onderwijs voldoende niveau hebben behaald.
5. Er zijn op het gebied van digitalisering weinig normen binnen de Politie waardoor sturing op, en monitoring van de digitale kwaliteiten van politiemedewerkers niet goed mogelijk is.
6. De vraagarticulatie richting de Politieacademie en andere onderwijsaanbieders is moeizaam. Dit kan mede veroorzaakt worden door het gebrek aan inzicht in normen op het gebied van digitale kennis, vaardigheden en attituden binnen de politie.
7. Het ontwikkel- en onderwijsplan *Een wereld te winnen* voor de digitale opsporing is veel belovend en zou kunnen dienen als voorbeeld voor andere processen binnen de politie.

4. Digitale kennis, vaardigheden en attituden in relatie tot politieonderwijs

In dit hoofdstuk brengen we de inzichten uit de vorige hoofdstukken samen met als doel antwoord te geven op de gestelde vraag. We schetsen de onderwijskundige context van digitale vaardigheid voor de politie. Implementatie daarvan kan worden gezien als een vliegwiel voor verdere digitalisering van het politievak. Ook geven we aan wat dit betekent voor het politieonderwijs, en het leren en ontwikkelen binnen de Politie.

4.1 Welke digitale vaardigheid is nodig?

Op basis van voorgaande hoofdstukken kunnen we stellen dat achter digitalisering in het politievak een veelheid aan soorten kennis, vaardigheden, en attituden schuilgaat. Tevens is duidelijk geworden dat elk beroep, elk vakgebied en elke functie en –niveau binnen de politie een specifieke inkleuring vraagt van generieke én vakspecifieke en specialistische kennis, vaardigheden en attituden. Van een politiemedewerker mag worden verwacht dat deze digitaal denkend, digitaal vaardig en digitaal verantwoordelijk is.

Een politiemedewerker is:

- digitaal denkend
- digitaal vaardig
- digitaal verantwoordelijk

We kiezen er in dit rapport voor om alleen op hoofdlijnen de benodigde kennis, vaardigheden en attituden te duiden, en daarmee een richting aan te geven voor verdere uitwerking door de betrokken actoren.

Het palet aan kennis, vaardigheden en attituden met betrekking tot de digitalisering in het politievak kan in lijn met wat in hoofdstuk 2 is beschreven worden onderverdeeld in vier categorieën, namelijk:

1. Basiskennis en -vaardigheden:
 - taal (geletterdheid)
 - rekenen (gecijferdheid)
 - generieke vaardigheden, inclusief digitale geletterdheid
2. vakspecifieke kennis, vaardigheden en attituden, inclusief vakspecifieke digitale vaardigheid
3. (hoog) specialistische digitale kennis, vaardigheden en attituden zoals beschreven in het DO-5 model²⁵.
4. digitaal leiderschap.

We merken hierbij op dat vak- en domeinkennis²⁶ de drijvende kracht tussen deze vier categorieën is. Generieke en niet-politiespecifieke kennis, vaardigheden en attituden kunnen alleen toegepast worden

²⁵ Het gaat om de kennis, vaardigheden en attituden gericht op de DO-4, DO-5 en DO-6 in het DO-5 model.

²⁶ Met domeinkennis bedoelen we de achtergrondkennis (zoals feiten, concepten en fenomenen) nodig om het vak of beroep in een bepaalde context uit te oefenen (dit staat ook bekend als *know-what*, theoretische-, of declaratieve kennis). Deze kennis is nodig naast de *know-how* of procedurele kennis die gericht is op de taakuitvoering en/of de uitvoering van bepaalde vaardigheden.

binnen de context van het vakgebied (en domeinen) als de medewerker over voldoende domeinkennis beschikt. Voor politiewerk is diepgaande kennis over bijvoorbeeld 'wijk, web en wereld' onmisbaar om te kunnen begrijpen wat en waarom²⁷ iets gedaan moet worden. In figuur 9 hebben we de drijvende kracht vak- en domeinkennis en de vier categorieën in beeld gebracht als vliegwheels voor digitale vaardigheid.



Figuur 9. Vliegwheels digitale vaardigheid

We lichten nu de verschillende categorieën toe. Voor een deel is dit een herhaling van wat in hoofdstuk 2 is beschreven, maar nu geplaatst in de context van het politievak en de –organisatie.

1) Basiskennis en -vaardigheden

De uitvoering van dagelijks politiewerk vraagt van politiemedewerkers beheersing van bepaalde basiskennis en –vaardigheden. Naast taal- en rekenvaardigheden gaat het om generieke vaardigheden, bijvoorbeeld communiceren, probleemoplossend vermogen, informatievaardigheden en *computational thinking*, die toepasbaar zijn in verschillende situaties. Deze vaardigheden overlappen en versterken elkaar. Zo maakt men bij communiceren gebruik van mondelinge en schriftelijke taalvaardigheden, en is probleemoplossend vermogen essentieel voor *computational thinking*.

1a) Geletterdheid (taal)

Taal vormt de basis – het fundament – voor het verwerven van andere kennis, vaardigheden en attituden. Zonder een goed ontwikkelde taal-, lees- en schrijfvaardigheid is het voor individuen bijna onmogelijk zich staande te houden in de maatschappij en zich kritisch en bewust te verhouden tot informatie en media. Er is een directe relatie tussen het niveau van geletterdheid en het niveau van digitale geletterdheid (waaronder informatievaardigheid). Geletterdheid is voor politiewerk van belang voor het (kunnen) verzamelen, vastleggen, veredelen en interpreteren van informatie (in en met behulp van systemen). Dit vraagt vaardigheden als begrijpend lezen en samenvatten.

De kwalificatie-eisen voor taalbeheersing binnen het politieonderwijs zijn gebaseerd op de referentieniveaus²⁸ uit het reguliere onderwijs. Dit zijn wettelijke eisen die onderdeel uitmaken van het mbo-diploma. De referentieniveaus omschrijven duidelijk welke vaardigheden leerlingen op bepaalde momenten moeten beheersen. De eindniveaus voor taal zijn:

- vmbo, mbo-1, mbo-2 en mbo-3: niveau 2F;
- havo en mbo-4: niveau 3F en Engels op B1-A2;
- vwo: niveau 4F.

²⁷ Dit wordt ook wel voorwaardelijke kennis genoemd.

²⁸ Zie <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/taal-en-rekenen/referentiekader-taal-en-rekenen>.

Op basis van die kwalificatie-eisen en onderliggende referentieniveaus kunnen we van politiemedewerkers opgeleid op mbo-3 niveau dus minimaal het taalniveau 2F verwachten, en van medewerkers die de mbo-4 kwalificatie hebben behaald, minimaal niveau 3F. Van politiemedewerkers met de graad van bachelor of master verwachten we een taalniveau van 4F of hoger.

Het is echter de vraag of deze verwachtingen met betrekking tot het taalbeheersingsniveau stroken met de werkelijkheid binnen de Politie. De *Regeling aanstellingseisen politie 2002* gaat opmerkelijk genoeg uit van minimaal een A2-beoordeling²⁹ in combinatie met een B1-beoordeling (of hoger) voor lezen en schrijven bij de selectie van aspiranten op mbo-niveau³⁰. In perspectief: A2-niveau past bij leerlingen groep 6 van het basisonderwijs, en B1-niveau is gelijk aan taalniveau 2F, dat past bij vmbo, mbo-1, mbo-2 en mbo-3-eindniveau. Daarbij, de mbo-politieopleidingen worden niet afgesloten met een extern afgenomen taalexamen voor Nederlands, zoals in het regulier mbo gebruikelijk is. Een garantie of een politiestudent het gewenste taalniveau Nederlands heeft is er dus niet. Dit geldt overigens ook voor Engels.

1b) Gecijferdheid (rekenen)

Ook gecijferdheid is een basis om mee te kunnen komen in de maatschappij. In het dagelijks leven en in het werk komen veel situaties voor waarin getallen, maten en verbanden een rol spelen. In de meeste situaties komt dit gelijk met taal en ICT voor. Politiemedewerkers hebben deze kennis en vaardigheden bijvoorbeeld nodig om te kunnen werken – en zich kritisch te kunnen verhouden tot – (on-line) werkroosters, formulieren, tabellen en grafieken. Het gaat bij gecijferdheid om de verbinding van kennis, vaardigheden en persoonlijke kwaliteiten waarmee politiemedewerkers adequaat en autonoom om kunnen gaan met de kwantitatieve, meerdimensionale en gestructureerde kant van politiewerk en de wereld om hen heen.

Net als bij geletterdheid zijn er voor de beheersing van gecijferdheid (rekenen) referentieniveaus opgesteld door de overheid en maken de gestelde wettelijke eisen onderdeel uit van het reguliere mbo-diploma. De eindniveaus voor rekenen zijn:

- vmbo, mbo-1, mbo-2 en mbo-3: niveau 2F;
- havo en mbo-4: niveau 3F;
- vwo: niveau 3F.

Op basis van deze referentieniveaus zijn de rekeneisen voor het mbo in 2020 herijkt en opnieuw vastgesteld. Het mbo wil garanderen dat gediplomeerde mbo-studenten voldoende rekenvaardigheden hebben om optimaal mee te doen in de samenleving. Mbo-scholen streven naar een uitwerking van rekenen die motiverend is voor de studenten en hen optimaal voorbereidt op hun beroep en op maatschappelijk functioneren. Ook rust het mbo-studenten toe met de rekenvaardigheden die nodig zijn om zich een leven lang te blijven ontwikkelen. Tevens versterkt het mbo het rekenniveau van mbo-4 studenten zodat dit (beter) aansluit op de (instroom)eisen die vanuit het hbo worden gesteld (MBO-Raad 2020).

Rekenen is op het moment niet opgenomen als kwalificatie-eis in de kwalificatiedossiers voor het politieonderwijs en maakt geen onderdeel uit van de mbo-4 politieopleiding.

1c) Generieke vaardigheden

Om te kunnen inspelen op de snelle veranderingen in de maatschappij en binnen de politieorganisatie is het van belang dat politiemedewerkers beschikken over een set van generieke vaardigheden. Het

²⁹ Dit geldt voor de voortoets. Haalt men de voortoets niet, dan kan men niet verder in het selectieproces.

³⁰ Het taalvaardigheidsonderzoek wordt niet afgenomen bij de kandidaat-aspirant noch bij de kandidaat vrijwillige ambtenaar in opleiding die, indien tot aanstelling zou worden overgegaan, de politieopleiding gaat volgen op het kwalificatieniveau HBO-5/EQF 6 of WO-6/EQF. Evenmin wordt het taalvaardigheidsonderzoek afgenomen bij de kandidaat ambtenaar in opleiding die na het voltooien van de politieopleiding wordt geplaatst in een functie waarvoor een HBO of WO werk- en denkniveau geldt. (Bron: Regeling aanstellingseisen politie 2002)

gaat daarbij om vaardigheden als kritisch denken, creatief denken, zelfregulering (o.a. lerend vermogen), samenwerken, sociaal-culturele vaardigheden, communicatie, probleem oplossen, ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, informatievaardigheden en *computational thinking*³¹.

Een belangrijk aspect bij deze generieke vaardigheden is dat deze elkaar aanvullen en overlappen. Bij het oplossen van vraagstukken moet je bijvoorbeeld ook creatief kunnen denken, en voor *computational thinking* moet je kritisch kunnen denken. Daarnaast zijn deze vaardigheden altijd met een bepaalde context (of domein) verbonden, waardoor deze onlosmakelijk verbonden zijn met vak- en domeinkennis³². We werken deze vaardigheden hier niet allemaal uit, maar behandelen de vaardigheden die onder digitale geletterdheid worden verstaan.

Digitale geletterdheid: de generieke digitale basiskennis, vaardigheden en attituden

Hiermee bedoelen we het geheel van ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, informatievaardigheden en *computational thinking* die elke burger nodig heeft om in de maatschappij te kunnen (blijven) functioneren. We merken hierbij op dat digitale geletterdheid een breder fundament biedt dan de binnen de politie veel gebruikte digi-bewuste en sociale-mediabewuste leerinterventies.

- **ICT-basisvaardigheden**

ICT-basisvaardigheden zijn de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor de inzet van techniek, om de werking van computers en netwerken te begrijpen, om te kunnen omgaan met verschillende soorten technologieën en om de bediening, de mogelijkheden en de beperkingen van technologie te begrijpen. ICT-basisvaardigheden bestaan uit een aantal onderdelen, zoals: Basisbegrip ICT, Infrastructuur, Standaardtoepassingen, en Veiligheid. Om goed te kunnen functioneren in de huidige en toekomstige samenleving is het belangrijk dat iedereen beschikt over voldoende basiskennis om gebruik kunnen maken van verschillende vormen van technologie. Deze kennis heeft betrekking op de basisfuncties van computers, smart apparaten en netwerken. Het gaat bijvoorbeeld om het kunnen benoemen, aansluiten en bedienen van apparaten waar computers in verwerkt zijn, om kunnen gaan met apps, tekstverwerkers, spreadsheet- programma's en presentatiesoftware, kunnen werken met internet (browsers, e-mail) en het kunnen omgaan met beveiligings- en privacyaspecten. Door middel van deze kennis leert men dat een computer (of een ander smart apparaat) niet een apparaat is dat zelfstandig gegevens genereert, maar dat men zelf invloed kan hebben op de gegevens, de manier waarop deze gegevens in een computer (of ander smart apparaat) terecht komen en de manier waarop de gegevens aan een gebruiker worden getoond. ICT-basisvaardigheden zijn daarmee nodig als onderlegger voor het geheel van digitale geletterdheid.

- **Informatievaardigheden**

Informatievaardigheden omvat het scherp kunnen formuleren en analyseren van informatie uit (digitale) bronnen, het op basis hiervan kritisch en systematisch zoeken, selecteren, verwerken, gebruiken en verwijzen van relevante informatie en deze op bruikbaarheid en betrouwbaarheid beoordelen en evalueren. Bij informatievaardigheden gaat het om het doelgericht en systematisch omgaan met informatie. Belangrijke vaardigheden daarbij zijn:

- het kunnen formuleren en vastleggen van informatieproblemen;
- het kunnen toepassen van zoekstrategieën;
- het kunnen verwerven en selecteren van informatie;
- het kunnen verwerken van informatie;
- het kunnen presenteren van informatie;
- het kunnen evalueren en beoordelen van voorgaande punten.

³¹ Deze vaardigheden nemen toe naarmate het opleidingsniveau van politiemedewerkers hoger is, zo blijkt uit onderzoek naar hoger onderwijs voor de politie in Noorwegen, Noordrijn-Westfalen en Finland (Schaap & Terpstra 2020).

³² Er wordt ook wel gezegd dat generieke vaardigheden gevuld moeten worden met domeinkennis.

Goede taal- en rekenvaardigheid als basis is hierbij essentieel.

- **Mediawijsheid**

Met mediawijsheid worden de kennis, vaardigheden en attituden bedoeld die men nodig heeft om zich bewust, kritisch en actief te kunnen bewegen in een complexe, veranderlijke en fundamenteel gemedialiseerde wereld. Van elementen in een omgeving zijn media de omgeving zelf geworden voor de burgers en de politie. Mediawijsheid heeft veel raakvlakken met ICT-(basis)vaardigheden en informatievaardigheden maar wordt vanuit een ander perspectief benaderd. Belangrijke thema's zijn onder andere:

- Medialisering van de samenleving;
- Media en beeldvorming;
- Media, ICT-(basis)vaardigheden en informatievaardigheden;
- Creëren en publiceren van media;
- Media, participatie en identiteit.

Goede taal- en rekenvaardigheid als basis is hierbij essentieel.

- **Computational thinking**

Computational thinking is het procesmatig (her)formuleren van problemen op een zodanige manier dat het mogelijk wordt om met computertechnologie het probleem op te lossen. Het gaat daarbij om een verzameling van denkprocessen waarbij probleemformulering, gegevensorganisatie, -analyse en -representatie worden gebruikt voor het oplossen van problemen met behulp van ICT-technieken en -gereedschappen. *Computational thinking* richt zich op de vaardigheden die essentieel zijn om problemen op te lossen waarbij veel informatie, variabelen en rekenkracht nodig zijn. Het is daarbij belangrijk om te begrijpen hoe informatie tot stand komt zodat je computersystemen kan benutten voor het oplossen van vraagstukken, voor het denken in stappen en daarmee in voorwaardelijkheden voor volgorde van de benodigde gegevens. Computertechnologie gebruiken bij het zoeken naar oplossingen betekent inzicht krijgen in algoritmes (een reeks instructies om vanaf een beginpunt een bepaald doel te bereiken) en procedures (een verzameling activiteiten die in een bepaalde volgorde moet worden uitgevoerd).

Taalvaardigheid, rekenen, creativiteit en probleem oplossend vermogen als basis zijn hierbij essentieel.

2) Vakspecifieke kennis, vaardigheden en attituden

Voor de uitvoering van politiewerk zijn specifieke kennis, vaardigheden en attituden nodig. Deze verschillen per beroep, vakgebied, functie en functieniveau. In het algemeen kunnen we stellen dat politiewerk bestaat uit:

- (traditioneel) politiewerk – zonder en met behulp van digitale middelen, en
- politiewerk online en in cyberspace.

Voor beide type politiewerk zijn vakspecifieke kennis, vaardigheden en attituden nodig met betrekking tot:

- a. fenomenen en objecten (domeinkennis);
- b. aanpak (handelswijzen) en methoden (vakkennis);
- c. politieke vorming.

Dit omvat ook vakspecifieke digitale vaardigheid, waarop we nu inzoomen.

Vakspecifieke digitale vaardigheid³³

Vakspecifieke digitale vaardigheid zien wij als onderdeel van de vakspecifieke kennis, vaardigheden en attituden, en bouwt voort op digitale geletterdheid. Denk bij vakspecifieke digitale vaardigheid aan kennis, vaardigheden en attituden met betrekking tot:

- **(politie)applicaties en systemen**
Bijvoorbeeld: kennis, vaardigheden en attituden om te kunnen werken met technische systemen zoals politiespecifieke applicaties en tools (zogenaamde knoppenkennis), inzicht in het applicatielandschap (welke applicaties zijn er en waarvoor zijn die te gebruiken) en inzicht in de herkomst (bronsystemen) van data en informatie waarmee gewerkt wordt.
- **fenomenen en objecten**
Bijvoorbeeld: kennis, vaardigheden en attituden in het kader van cybercriminaliteit, gedigitaliseerde criminaliteit, *phishing*, *sextortion*, *hacking* mails (van ex-partners), Ddos aanvallen, identiteitsfraude, koop- en verkoopfraude, *Internet of Things*, social media, *big data* en veiligheid, en (cyber)pesten.
- **procedures, aanpakken en methodieken**
Bijvoorbeeld: kennis, vaardigheden en attituden gericht op *(cyber)security*, *(cyber)resilience*, het registreren van (cyber)delicten in het basisregistratiesysteem van de politie (BVH), (case)screening, sociale media-inzet wijkagenten, OSINT34, (digitale) *profiling*, preventie en versterking van cybermisdad, etc.
- **morele, juridische en ethische aspecten**
Bijvoorbeeld: juridische kennis, vaardigheden en attituden betreffende de inzet van digitale middelen, morele en ethische afwegingen bij het delen en gebruik van (uit big-data-analyse of AI verkregen) informatie.

Welke specifieke kennis, vaardigheden en attituden nodig zijn, en welke normen men wil stellen, is afhankelijk van het beroep, het vakgebied, de functie en het functieniveau. Het is aan de Politie daaraan (verder) invulling te geven.

3) (Hoog) specialistische digitale kennis, vaardigheden en attituden

(Hoog) specialistische digitale kennis, vaardigheden en attituden. Deze kennis, vaardigheden en attituden hebben onder andere betrekking op:

- **‘Diepte-kennis’ van fenomenen en objecten en procedures en aanpakken**
Het gaat hierbij om (technische) vakkennis en domeinkennis. Bijvoorbeeld: *reverse engineering*, *scripting*, programmeren, servers en routers, encryptie, decryptie, *ethical hacking*, wifi protocollen, forensische data-analyse, business intelligence, netwerkarchitecturen en protocollen.
- **Kennis, vaardigheden en attituden van specialisten** die werken aan complexere problematieken en die in staat moeten zijn om zelf nieuwe methoden en technieken te ontwikkelen. Dit heeft niet alleen betrekking op digitale- en cyberspecialisten, maar ook op specialisten op het gebied van sociale media, analyse, FINEC, *sensing*, *big data*, *IoT*, (mobiele) netwerken, etc.

Welke specifieke kennis, vaardigheden en attituden nodig zijn, en welke normen men wil stellen, is afhankelijk van het beroep, het vakgebied, de functie en het functieniveau. De vraag is of dit alleen het domein is voor specialisten met een specifieke aanstelling, of dat dit ook weggelegd is voor politiekundige specialisten? Het is aan de Politie strategische keuzes te maken en daaraan (verder) invulling te geven.

³³ Vakspecifieke digitale vaardigheid zien wij als een herkenbaar onderdeel van de (politie) Vakspecifieke kennis, vaardigheden en attituden. Deze zijn afhankelijk van het beroep, vakdomein en het functieniveau waarin iemand werkzaam is.

³⁴ OSINT – Open Source Intelligence, betreft het vergaren van informatie uit open bronnen op het internet.

4) Digitaal leiderschap

Digitaal leiderschap gaat over het doorleven van de kansen en bedreigingen – nu en in de toekomst – die digitalisering biedt aan de politieorganisatie, het politiewerk, en de medewerkers, en hoe er door het leiderschap gestuurd kan worden op verbetering en vernieuwing in het politiewerk. Dit is van belang voor strategisch, tactisch en operationeel leidinggevend. Op strategisch niveau gaat het bijvoorbeeld om vraagstukken rond de positionering van de politie, zoals beschreven in hoofdstuk 1. En, het gaat over het omzetten van ambitie naar visie en strategie, het vormgeven van (digitale) dienstverlening en concepten, het betrekken van stakeholders, partners en verschillende belangen, en het vertalen van dit alles naar concrete projecten. Daarnaast gaat het over vraagstukken rond het vormgeven van transformatie en implementatie:

- wat is de impact van digitalisering op organisatievorm, -inrichting en -cultuur?
- wat betekent het werken onder (informatie)architectuur?
- hoe werkt (business) informatieplanning?
- hoe worden medewerkers aangestuurd?
- weten leidinggevenden hoe veranderingen door te voeren met behoud van het goede?
- weten leidinggevenden wat achtergronden zijn van weerstand tegen verandering?
- hoe zorgen leidinggevenden ervoor dat medewerkers zich kunnen (blijven) ontwikkelen?

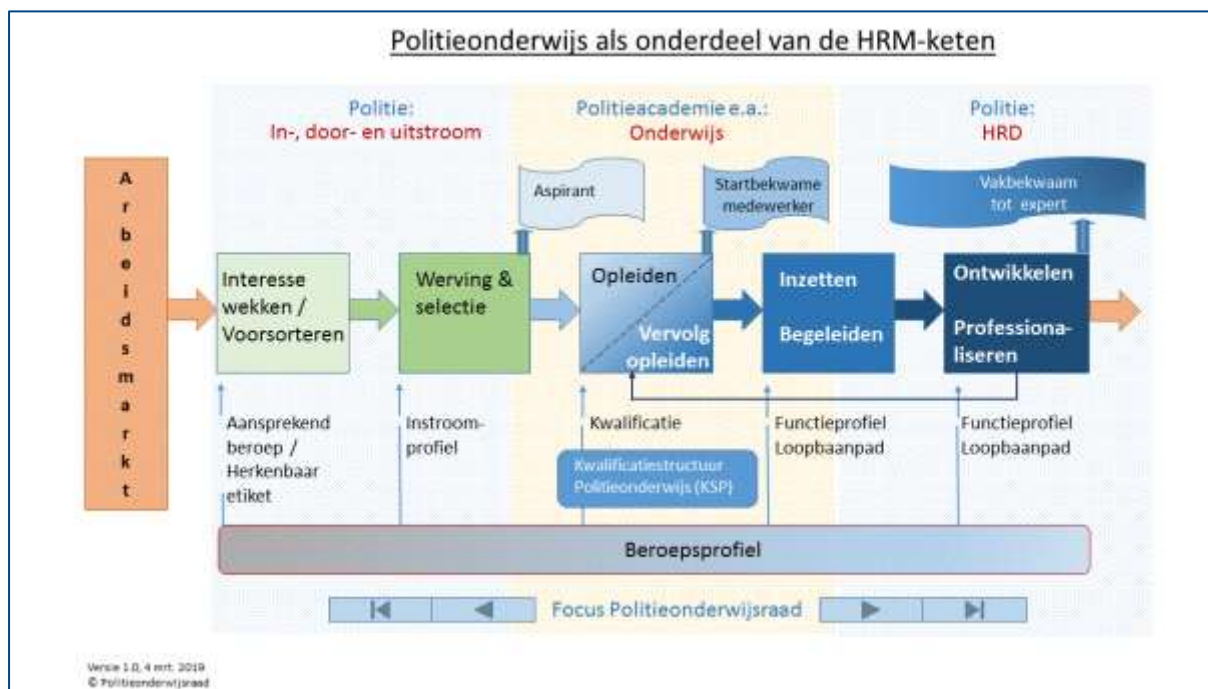
Welke specifieke kennis, vaardigheden en attituden nodig zijn, en welke normen men wil stellen aan leidinggevend, is afhankelijk van het vakgebied, de functie en het functieniveau. Het is aan de Politie daaraan (verder) invulling te geven.

4.2 Betekenis voor het politieonderwijs

In de vorige paragraaf hebben we duidelijk gemaakt wat op hoofdlijnen moet worden verstaan onder kennis, vaardigheden en attituden nodig voor een digitaal vaardige politie. Dit is wat we eerder de WAT-vraag hebben genoemd. Het is daarbij aan de Politie om dit per beroep, vakgebied, of functie(niveau) verder uit te werken tot kennisnormen waarmee duidelijk wordt wat zij van vakbekwame medewerkers en leidinggevend verwacht. De vraag die daar op volgt is welke (kwalificatie)eisen de Politie en stakeholders willen stellen aan startbekwame politiemedewerkers met betrekking tot politiewerk in een digitale samenleving. In het verlengde daarvan liggen de HOE-vraag en de WIE/WAAR-vraag.

HRM-keten

Vanuit het perspectief dat politieonderwijs onderdeel is van de HRM-keten van de politie (figuur 11) kunnen we zien dat het basispolitieonderwijs voorafgegaan wordt door het werving- en selectieproces. Na het basispolitieonderwijs volgt inzet en begeleiding in de praktijk van startbekwame medewerkers, en de verdere ontwikkeling en professionalisering richting vakbekwame medewerkers. Deze op het initiële politieonderwijs aansluitende processen spelen ook een belangrijke rol bij het verkrijgen van de benodigde kennis, vaardigheden en attituden binnen de politieorganisatie.



Figuur 11. Politieonderwijs als onderdeel van de HRM-keten

Denk hierbij aan het werven en selecteren van digitale specialisten die hun specialistische digitale kennis en vaardigheden elders geleerd hebben.

Werving en selectie

Selectie speelt een rol als het gaat om de voorkennis van (aspirant) politiemedewerkers. Hoe meer basiskennis en -vaardigheden aspirant-politiemedewerkers meenemen, des te minder tijd en aandacht er tijdens het opleidingstraject aan besteed hoeft te worden aan het op niveau brengen ervan. Zeker als het gaat om generieke vaardigheden en digitale geletterdheid (de generieke basis) kan gerichte werving en selectie op deze competenties een wereld van verschil maken voor de politie en het politieonderwijs. Dit neemt overigens niet weg dat er nog steeds geïnvesteerd moet worden in het aanleren (van een stevige basis) vakkennis en het integraal oefenen van deze generieke vaardigheden binnen de context van het politievak.

We signaleren echter dat kennis, vaardigheden en attituden op het gebied van digitalisering geen onderdeel uitmaken van het selectieproces voor de politie. Digitale geletterdheid is geen aanstellingseis voor de politie (zie *Regeling aanstellingseisen politie 2002*). De aanstellingseisen en het selectieproces zijn gericht op politiewerk in de fysieke wereld. Er is weinig aandacht voor de geschiktheid voor politiewerk in de gedigitaliseerde samenleving, waarin fysiek en digitaal met elkaar zijn verweven.

Leren, ontwikkelen en professionaliseren

Ook na de basispolitieopleiding zullen politiemedewerkers moeten blijven leren om hun kennis, vaardigheden en attituden (met betrekking tot digitale vaardigheden) te oefenen, op peil te houden en te verbreden of te verdiepen. Dat leren zal via formele postinitiële, non-formele en informele leertrajecten vorm en inhoud moeten krijgen. In tabel 1 zijn deze begrippen nader omschreven.

Leervorm	Aard	Kenmerk	Organisatie
Formeel leren	Intentioneel en systematisch leren	Gebonden aan kwalificatie-eisen (formeel diploma / certificaat)	Georganiseerd door erkende opleidingsinstituten zoals de Politieacademie
Non-formeel leren	Intentioneel en systematisch leren	Niet gebonden aan kwalificatie-eisen	Georganiseerd door eigen organisatie en / of door externe opleiders
Informeel leren	Non-intentioneel en toevallig leren		Vindt overal plaats, ook tijdens het werk, maar niet georganiseerd door opleider of werkgever

Tabel 1. Matrix formeel, non-formeel en informeel leren.

In het vorige hoofdstuk hebben we aangegeven dat het vooraleerst aan de Politie is om te bepalen welke vakspecifieke kennis, vaardigheden en attituden nodig zijn, en welke normen men wil stellen, voor de verschillende beroepen, vakgebieden, en functies. Op basis van metingen, assessments en/of resultaat- en ontwikkelgesprekken kan men vervolgens de opleidingsbehoefte bepalen van individuele politiemedewerkers en van bepaalde doelgroepen. In afstemming tussen de dienst HRM/HRO, Politieacademie en andere opleidingsaanbieders kan vervolgens een passend opleidingsaanbod ontwikkeld of samengesteld worden. Hierbij zal telkens afgewogen moeten worden in hoeverre maatwerk (of individualisering) effectief en efficiënt is gelet de verschillende individuele opleidingsbehoefte. Een ontwikkel- en onderwijsplan, zoals ontwikkeld voor digitaal opsporen³⁵, kan daarbij een behulpzaam instrument zijn.

³⁵ Zie 'Een Wereld te Winnen' (Eldelhorst et al. 2020).

5. Aanbevelingen

We sluiten dit rapport af met aanbevelingen voor de minister van JenV, de korpsleiding van de Politie en de directie van de Politieacademie. De Raad richt zich daarbij op de ontwikkelopgaven die het politieonderwijs in brede zin raken. Het gaat dus nadrukkelijk om opgaven voor de gehele HRM-keten van de Politie met inbegrip van het politieonderwijs aan de Politieacademie of andere instellingen. Met deze aanbevelingen hoopt de Raad een richting aan te geven voor verdere inrichting en ontwikkeling. Het is aan de Politie en de Politieacademie hieraan invulling te geven. Hiervoor is het nodig de doelen voor het vergroten van de digitale kennis, vaardigheden en attituden helder te formuleren en daarbij korte en langere termijn te onderscheiden, een capaciteitsanalyse te maken (welke mensen en geldmiddelen zijn nodig?) en een plan voor implementatie, waaruit blijkt via welke stappen worden gezet en langs welk tijdpad wordt gewerkt.

De verkenning laat zien dat het verbeteren van de digitale kennis, vaardigheden en attituden van politiemensen noodzakelijk is voor de toekomstbestendigheid van het politiewerk. Daarbij geldt dat het loont om te blijven investeren in de taal- en rekenkennis en generieke vaardigheden van politiemensen. Geletterdheid en gecijferdheid blijken namelijk een *conditio sine qua non*, een noodzakelijke voorwaarde, voor het ontwikkelen van digitale kennis en vaardigheden. De verkenning laat ook zien dat (politiespecifieke) vak- en domeinkennis, waaronder ook kennis van juridische en ethische aspecten, essentieel is om digitale vaardigheden te kunnen toepassen binnen een specifiek (politie)domein.

Zoals gezegd, het gaat bij digitalisering in het politievak om een enorme verander- en ontwikkelopgave. Digitalisering binnen de politie kent immers vele dimensies. Het is zaak om deze dimensies in hun onderlinge samenhang te bezien. Zo zal een eenzijdige focus op het bijbrengen van digitale vaardigheden niet tot het gewenste resultaat leiden als er niet tegelijkertijd aandacht wordt besteed aan de veranderende politietaak, alsook aan organisatorische randvoorwaarden en randvoorwaarden verbonden met de informatievoorziening (IV). Door steeds oog te hebben voor het gehele 'systeem' ontstaat een zicht op belemmerende en bevorderende factoren bij het uitvoeren van deze verander- en ontwikkelopgave.

Dilemma: digitalisering versus snelle inzetbaarheid

Politiewerk in de gedigitaliseerde samenleving vereist solide basiskennis, vaardigheden en attituden. Het verwerven en ontwikkelen daarvan vraagt om vorming en daarmee om tijd (onderwijslogica). Dit staat op gespannen voet met het verkorten van de opleidingsduur gericht op het sneller kunnen inzetten van aspiranten in de praktijk (organisatielogica).

1. Gezamenlijke aanpak, visie en koers

De Raad beveelt de Politie en de Politieacademie aan om samen een visie, koers en aanpak te ontwikkelen voor de versterking van de digitale kennis, vaardigheden en attituden van politiemedewerkers. Gezien de vele dimensies en onderlinge samenhang tussen de verander- en ontwikkelopgave, en organisatorische en IV-gerelateerde aspecten binnen de Politie en de Politieacademie is het probleem van het kennistekort niet (duurzaam) op te lossen zonder samen afspraken te maken en te prioriteren.

2. Normen voor digitale kennis, vaardigheden en attituden

De Raad onderstreept de aanbeveling uit het rapport *Level up!* (Jansen et al. 2020) met betrekking tot het uitwerken van (kennis)normen door de Politie. Normen zijn een belangrijk instrument in het kader van professionele reflectie, kwaliteitszorg, om resultaat- en ontwikkelafspraken te kunnen maken met

teams en individuele politiemedewerkers, en om het verander- en ontwikkelproces te sturen en te monitoren. De Raad geeft ter aanvulling op het rapport *Level up!* mee deze normen voor vakbekwaamheid te richten op:

- a. *(digitale) vakkennis, -vaardigheden en -attituden*; hierbij zal rekening gehouden moeten worden met verschillen tussen de politieberoepen, vakgebieden en functie(niveaus);
- b. *generieke kennis, vaardigheden en attituden*; deze zijn over het algemeen duurzamer dan vakspecifieke digitale vaardigheden gericht op de inzet van techniek. Het schema 'vliegwielen digitale vaardigheden' (figuur 9) kan hierbij behulpzaam zijn.

De Raad beveelt de Politie aan stakeholders te betrekken bij het opstellen en vaststellen van deze normen.

3. Kwalificatie-eisen

De Raad beveelt de partijen aan om stevige kwalificatie-eisen (kennis, vaardigheden en attituden) te formuleren met betrekking tot digitalisering van het politiewerk, en dit zo veel mogelijk mee te nemen in het lopende proces van herziening van kwalificaties. Hierbij moet er naast aandacht voor vakspecifieke kennis, vaardigheden, attituden en digitaal leiderschap, ook aandacht zijn voor de noodzakelijke generieke vaardigheden waaronder digitale geletterdheid. De kwalificatie-eisen zullen echter ook het gewenste niveau van taal- en rekenvaardigheid moeten borgen, omdat dit een noodzakelijke voorwaarde vormt voor het leren van digitale vaardigheden. De Raad ziet een expliciete opdracht voor de Politieacademie om (in samenspraak met het regulier onderwijs) de kwalificatiedossiers aan te vullen met kwalificatie-eisen voor taal en rekenen en generieke kennis waaronder digitale vaardigheden. Een aanvulling op het gebied van domein- en vakkennis met betrekking tot digitalisering in de *body of knowledge* (BOK) van de kwalificatiedossiers hoort daar ook bij.

4. Selectie-eisen

De Raad wijst de Politie op het belang van geletterdheid, gecijferdheid en generieke vaardigheden (waaronder digitale geletterdheid) als fundament voor (politie) vakspecifieke kennis, vaardigheden en attituden. Deze kennis, vaardigheden en attituden zijn essentieel voor huidig en toekomstig politiewerk. De Politie en de Politieacademie mogen er echter niet van uitgaan dat jongeren in het funderend onderwijs voldoende niveau hebben behaald op deze basisvaardigheden. Evenmin mag worden aangenomen dat jongeren vanzelfsprekend beschikken over ruime digitale kennis, vaardigheden en attituden. Dat jongeren *digital natives* zijn is een mythe.

Het moeten herstellen van hiaten in de voorkennis van studenten in het basispolitieonderwijs dient zoveel mogelijk te worden voorkomen. Dit staat immers op gespannen voet met de ambitie van het nieuwe politieonderwijs (PO21) om studenten binnen twee jaar startbekwaam te maken voor inzet in de politiepraktijk. De Raad geeft de Politie en andere betrokken partijen ter overweging om eisen ten aanzien van taal- en rekenvaardigheid en generieke vaardigheden (waaronder digitale vaardigheden) op te nemen in het wervings- en selectieproces van nieuwe politiemedewerkers.

5. Vraagarticulatie

De Raad beveelt de Politie aan om de vraagarticulatie richting de Politieacademie en overige opleidingsaanbieders te baseren op de normen voor digitale kennis, vaardigheden en attituden, rekening houdend met de gesignaleerde hiaten binnen de verschillende teams. Het ontwikkel- en onderwijsplan voor de digitale opsporing op basis van het DO-5 model (zie bijlage II) kan hierbij mogelijk als voorbeeld dienen.

6. Politieopleidingen en co-creatie

De Raad beveelt de Politieacademie aan om vooruitlopend op (kennis)normen voor digitalisering van de politie en nieuwe kwalificatie-eisen de komende vier tot vijf jaar als 'experimenteertijd' te gebruiken. In deze experimenteertijd kan de Politieacademie samen optrekken met het werkveld en andere onderwijsinstellingen om te verkennen welke opleidingen, leervormen en leerinterventies daadwerkelijk

leiden tot een (duurzame) verbetering van digitale vaardigheden in de praktijk, en welke niet. Partijen kunnen elkaar helpen door samen te reflecteren op succesvolle pilots en experimenten. De curricula kunnen dan gaandeweg worden aangevuld.

7. Certificering

Vanuit het werkveld is de suggestie meegegeven om een aantal non-formele leerinterventies te laten bezegelen met een certificaat van de Politieacademie. Dit om als politieorganisatie zicht te krijgen op de (digitale) kwaliteiten van medewerkers. De Raad wijst in dit kader op de kwalificerende taak van de Politieacademie, en adviseert de Politie en de Politieacademie samen afspraken te maken over een systeem van individuele hybride leerwegen voor politiemedewerkers waarbij formeel, non-formeel en informeel leren elkaar versterken en afgestemd zijn op elkaar. Normen op het gebied van digitale kennis, vaardigheden en attituden kunnen daarbij behulpzaam zijn.

8. Professionalisering docenten, begeleiders en examinatoren

De Raad beveelt de Politieacademie aan om werk te maken van de professionaliseren van docenten, begeleiders en examinatoren op het gebied van digitale geletterdheid en de voor het politievak relevante vakspecifieke digitale kennis, vaardigheden en attituden, en docenten op deze vaardigheden te certificeren.

9. Digitaal leiderschap

Visie en leiderschap gericht op digitalisering in het politiewerk is een kritische succesfactor, maar – zeggen respondenten – tegelijkertijd een zorgpunt. Te overwegen valt om digitaal leiderschap als herkenbare leeruitkomst in de kwalificatiedossiers gericht op leiderschap op te nemen.

10. Verder onderzoek

De Raad beveelt aan om vanuit een breed perspectief op (een leven lang) leren en ontwikkelen te onderzoeken hoe doorlopende leerlijnen en co-creatie tussen het reguliere onderwijs, politieonderwijs en leren in de praktijk vormgegeven kunnen worden. Welke combinaties zijn effectief en efficiënt gelet op de verschillende typen benodigde kennis, vaardigheden en attituden, de duurzaamheid daarvan, typen leervormen, benodigde beheersingsniveau, en de verschillende doelgroepen?

* * *

Literatuur

- Akerboom, Erik (2016), *Speech opening academisch jaar 2016-2017*, Apeldoorn: Politieacademie, 5 september 2016.
- Algemene Rekenkamer (2016), *Aanpak van laaggeletterdheid*. Den Haag: Algemene Rekenkamer.
- Baay, P., M. Buisman & W. Houtkoop (2015), *Laaggeletterden: achterblijvers in de digitale wereld? Vaardigheden van burgers en aanpassingen door overheden*. Den Haag: Stichting Lezen & Schrijven i.s.m. echo.
- Bakker, Theo et al. (2014), *Wereldwijde trends en implicaties voor het onderwijs en onderzoek, grenzen verleggen in een veranderend speelveld*. Utrecht: Deloitte, november 2014
- Biesta, G.J.J. (2018), 'Persoonsvorming in het onderwijs: Over vorming-van-personen en vorming-tot-persoon-willen-zijn'. In VELON Kennisbasis lerarenopleiders. Katern 6: Vorming in de lerarenopleidingen (p. 21-34). VELON.
- Boekhoorn, Paul (2019), *De aanpak van cybercrime door regionale eenheden van de politie - van intake van cybercrime naar opsporing en vervolging*. Nijmegen: Politie & Wetenschap.
- Burningglass technologies (2020), 'Digital Skills Gap; Research on Digital Skills, Digital Literacy, and the Future of Work' via <https://www.burning-glass.com/research-project/digital-skills-gap/> (20 augustus 2020).
- CA-ICT (2019), *Onderzoek Arbeidsmarkt ICT met topsectoren*, Gorinchem: Stichting Opleidingsfonds Arbeidsmarkt ICT.
- CBS (2020), 'Nederlanders in Europese kopgroep digitale vaardigheden', via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/07/nederlanders-in-europese-kopgroep-digitale-vaardigheden> (21 augustus 2020).
- Curriculum.nu (2019), *Leergebied Digitale Geletterdheid*. Voorstel voor basis voor de herziening van de kerndoelen en eindtermen van de leraren en schoolleiders uit het ontwikkelteam Digitale geletterdheid.
- Derksen, Marco (2019), 'Digitale transformatie van de Nederlandse samenleving', 16 januari 2019 via <https://koneksa-mondo.nl/2019/01/16/digitale-transformatie-van-de-nederlandse-samenleving/> (25 augustus 2020).
- Digital Society (2020), 'Learning & Education', via <https://www.thedigitalsociety.info/nl/thema/learning-education/> (21 augustus 2020).
- Dijk, Auke van, Frank Hoogewoning & Maurice Punch (2015), *What matters in policing? Change, values and leadership in turbulent times*. Bristol: Bristol University Press.
- Elderhorst, Ruud, Jayme Winkelman en Gaston Heuts, 'Een Wereld te Winnen'. Ontwikkel- en onderwijsplan 2010 Digitaal Opsporen, Politie.
- Ernst, Sander, Hanneke ter Veen, Jérôme Lam en Nicolien Kop (2019), *Leren van technologisch innoveren. "De techniek is niet zo spannend"*, Apeldoorn: Politieacademie.
- Est, R. van, E. de Bakker, J. van den Broek, J. Deuten, P. Diederer, I. van Keulen, I. Korthagen en H. Voncken (2018), *Waardevol digitaliseren – Hoe lokale bestuurders vanuit publiek perspectief mee kunnen doen aan het 'technologiespel'*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Europese Commissie (2017), 'New report shows digital skills are required in all types of jobs', <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/new-report-shows-digital-skills-are-required-all-types-jobs> (21 augustus 2020).
- Freese, C., F. Dekker, L. Kool, R. Dekker & R. van Est (2018), *Robotisering en automatisering op de werkvloer – bedrijfskeuzes bij technologische innovaties*. Den Haag: Rathenau Instituut
- Gubbels, J., A.M.L. van Langen, N.A.M. Maassen & M.R.M. Meelissen (2019), *Resultaten PISA-2018 in vogelvucht*. Enschede: Universiteit Twente
- Heeres, Frans (2020). 'Weinig organisaties zijn zo diep verankerd in de samenleving als de Nederlandse politie'. Website van de Regioburgemeesters. 9 november 2020. <https://www.regioburgemeesters.nl/actueel/?id=773> (bekeken op 12-11-2020)

- Hjørland, B. & H. Albrechtsen (1995), 'In de richting van een nieuwe horizon in Information Science: Domain Analysis', *Journal of the American Society for Information Science*, 1995, 46 (6), 400-425.
- Hoogland, Kees (2018), 'In de 21e eeuw is er meer nodig dan een breuk op een breuk kunnen delen'. *Rekengids* 2018. (14-05-2018). <https://www.gecijferdheid.nl/in-de-21e-eeuw-is-meer-nodig-dan-een-breuk-op-een-breuk-kunnen-delen/>
- Jansen, Jurgen, Thijs Van Valkengoed, Sander Veenstra en Wouter Stol (2020), *Level-Up! Kennis voor politiewerk in een digitale samenleving*. Onderzoeksgroep Cybersafety, NHL Stenden Hogeschool/Politieacademie.
- Jong, R. de, I. van Keulen, L. van Hove & G. Munnichs (2020), *Meer grip op digitalisering – Een internationale vergelijking van parlementaire werkvormen*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Kennisnet (2016), *Computational thinking in het Nederlandse onderwijs. De stand van zaken aan de hand van interviews*. Zoetermeer: Kennisnet.
- Kennisnet (2017), *Monitor Jeugd en Media 2017. Gebruik van digitale media door jongeren*. Zoetermeer: Kennisnet.
- Kennisnet (2019), *Werken aan digitale geletterdheid: van visie naar praktijk*, via <https://www.kennisnet.nl/publicaties/werken-aan-digitale-geletterdheid-van-visie-naar-praktijk/> (20 augustus 2020).
- Kirschner, P. A., & P. De Bruyckere (2017), 'The myths of the digital native and the multitasker'. *Teaching and Teacher Education*, 67, 135-142. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.001>
- Kool, Dennis de, Brenda Vermeeren & Bram Steijn (2020), *Kunstmatige Intelligentie bij de politie: Praktische en sociale lessen ten aanzien van het aangifteproces*. Rotterdam: Erasmus Universiteit ESSB. Rotterdam: Erasmus Universiteit RISBO
- Kool, L., R. de Jong en R. van Est (2019). *Data doorzien – Ethiek van de digitale transitie in de provincies*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- KNAW (2013), *Digitale geletterdheid in het voortgezet onderwijs. Vaardigheden en attitudes voor de 21ste eeuw*. Amsterdam: Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen.
- Laar, E. van, A.J.A.M. van Deursen, J.A.G.M. van Dijk & J. de Haan (2019), 'The Sequential and Conditional Nature of 21st-Century Digital Skills'. *International Journal of Communication*, 13, 3462-3487.
- Landman, W., R.M. Kouwenhoven & M. Brussen (2015), *Spelen met weerbaarheid: belemmerende patronen en doorbrekende handelingsperspectieven bij het ontwikkelen van basisteams*. Den Haag: Sdu - Politie & Wetenschap.
- Lincolnshire Police (2018), *Cyber Crime Strategy*, via <https://www.lincs.police.uk/media/252353/cyber-crime-strategy.pdf> (bekeken op 20 augustus 2020)
- Manning, Peter K. (2008), *The Technology of Policing: Crime Mapping, Information Technology, and The Rationality of Crime Control*. New York: New York University Press.
- MBO-Raad (2020), *Taal en Rekenen*, via <https://www.mboraad.nl/themas/taal-en-rekenen> (bekeken op 1 november 2020)
- MBO-Raad, saMBO-ICT, Kennisnet, Surf (2018), *Trots, vertrouwen, Lef & digitalisering. Strategische agenda digitalisering mbo 2018-2022*. Woerden: saMBO-ICT en MBO Raad.
- Mediawijzer.net (2020), 'Terugblik The Hmm over deepfakes: moeten we ons zorgen maken over deze technologie?' <https://www.mediawijzer.net/terugblik-the-hmm-over-deepfakes-moeten-we-ons-zorgen-maken-over-deze-technologie/> (bekeken op 21 augustus 2020).
- Meester, Erik, Bergsen, Sarah, & Paul A. Kirschner (2017). *De holle retoriek van 21st century skills. Hoezo is kennis minder belangrijk?* Scienceguide, 22 december 2017. <https://www.scienceguide.nl/2017/12/holle-retoriek-21st-century-skills/> (bekeken op 21 september 2019)
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2018), *Brief aan voorzitter Eerste Kamer der Staten Generaal. Reactie op commissiebrief inzake vragen n.a.v. kabinetsreactie op rapporten Rathenau Instituut, kenmerk 162630.03u*. Den Haag (16 oktober 2018)
- Ministerie van Justitie en Veiligheid (2018), *Brief aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Aanbiedingsbrief Agenda Digitale Overheid 'NL DIGIbeter'*. Kenmerk: 2018-0000607082. Den Haag (13 juli 2018)

- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2019), Strategische agenda hoger onderwijs en onderzoek Houdbaar voor de toekomst. Den Haag: Ministerie OCW (2019).
- Muthmainnah, Nur (2019), 'A Correlational Study of Digital Literacy Comprehension Toward Students' Writing Originality', .Langkawi, Journal of the Association of Arabic and English. Volume 5 No.1, 2019 P-ISSN: 2460-2280, E-ISSN: 2549-9017 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga, Indonesia
- Nieuwenhuis, A.F.M. (2013), Werken aan goed beroepsonderwijs, Intrederede, in verkorte vorm uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van lector Beroepspedagogiek aan de Faculteit Educatie van de hogeschool van Arnhem en Nijmegen op 14 november 2013.
- OECD (2018), The future of education and skills Education 2030. Parijs: OECD.
- Onderwijsraad (2011), Onderwijs vormt. Den Haag: Onderwijsraad.
- Onderwijsraad (2017), Doordacht Digitaal, Onderwijs in het digitale tijdperk. Den Haag: Onderwijsraad.
- Platform Overheid (2019), 'Er is weinig digitaals aan digitale transformatie'; <https://platformoverheid.nl/artikel/er-is-digitaals-aan-digitale-transformatie/> (21 augustus 2020).
- Politie Nederland (2018), Koersdocument: de politie van overmorgen – aanpak strategie.
- Politie Nederland (2019a), Strategische Onderzoeksagenda voor de Politie 2019-2022. Voor een effectievere politie en een veiligere samenleving. Apeldoorn: Politieacademie.
- Politie Nederland (2019b), Jaarplan Digitalisering en Cybercrime 2020. Conceptversie 0.3.
- Politieonderwijsraad (2011), Juridische kennis en het proces-verbaal, een onderzoek naar de kwaliteit en aandachtspunten voor verbetering. Den Haag: Politieonderwijsraad
- Politieonderwijsraad (2016), Ontwikkelrichtingen voor het toekomstige politieonderwijs. Adviesrapport naar aanleiding van de Contourennota effectieve, toekomstbestendige opsporing. Den Haag: Politieonderwijsraad.
- Prensky, M. (2001), 'Digital natives, digital immigrants part I', On the horizon, 9 (5), pp.1-6 en 9 (6), pp.1-9.
- Prins, C., A. Vedder & F. van der Zee (red.) (2012). Jaarboek ICT en samenleving 2012. De transformerende kracht van ICT. Gorredijk: Media Update Vakpublicaties.
- Prins, J.E.J. (2018), Position paper WRR ten behoeve van het rondetafelgesprek over de ICT van de politie, 8 maart 2018.
- Rathenau Instituut (2018), Digitaliseringsstrategie in de praktijk. Schriftelijke bijdrage rondetafelgesprek 13-09-2018. Den Haag: Rathenau.
- Rathenau Instituut (2019), 'Digitalisering in het hoger onderwijs vraagt aandacht'. Den Haag: Rathenau. 19 november 2019.
- Ruijter, Arie de (2011), Politieleiderschap Gewoon bijzonder of bijzonder gewoon? Lectorale Rede. Politieacademie, Lectoraat Politieleiderschap. Apeldoorn: Politieacademie. 3 oktober 2011.
- Ruijters, Manon (2017), Transformatie als leerproces heeft geen baat bij 70-20-10, via <https://www.managementimpact.nl/artikel/transformatie-als-leerproces-heeft-geen-baat-bij-70-2-10> (8 september 2020).
- SAAI – Strategisch Actieplan voor Artificiële Intelligentie (2019). Den Haag: Ministerie van Economische Zaken en Klimaat, oktober 2019.
- Sandt, Erik van de (2019), Deviant security: the technical computer security practices of cyber criminals. Bristol: University of Bristol.
- Schaap, Dorian & Jan Terpstra (2020), Hoger onderwijs voor de politie. Een onderzoek in Noorwegen, Noordrijn-Westfalen en Finland. Radboud Universiteit Nijmegen / Politie Nederland.
- Schwab, Klaus (2015) 'The Fourth Industrial Revolution: What It Means and How to Respond?' in Foreign Affairs, December 2015, <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>.
- SER (2016), Mens en technologie, samen aan het werk (2016). Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SLO (2014), 21e-eeuwse vaardigheden in het curriculum van het funderend onderwijs. Amersfoort: Stichting Leerplan ontwikkeling.
- SLO (2020), Laaggeletterdheid. <https://www.slo.nl/thema/vakspecifieke-thema/nederlands/laaggeletterdheid> (bekeken op 21 september 2020)

- Stelwagen, Rinske en Kees Hoogland (2015). Het belang van rekenen en gecijferdheid in een leven lang leren. Steunpunt taal en rekenen (juni 2015).
- Stichting Lezen (2016). Geletterdheid in de 21e eeuw: een verkenning. Amsterdam: Stichting Lezen.
- Stichting Lezen en Schrijven (2020): Laaggeletterdheid. <https://www.lezenenschrijven.nl/over-laaggeletterdheid> (bekeken op 21 september 2020).
- Van Tuinen, S. (2017). Zoek de zeven verschillen! De overeenkomsten en verschillen van buitenlandse curricula voor het funderend onderwijs. Enschede: SLO.
- Veilig internetten.nl (2020), 'Welke soorten cybercrime zijn er?', <https://veiliginternetten.nl/themes/situatie/welke-vormen-van-cybercrime-zijn-er/> (bekeken op 20 augustus 2020).
- Verhue, Dieter & Philine Mol (2019), Digitale inclusie. Een onderzoek naar digitale vaardigheden en behoefte aan ondersteuning. In opdracht van de Directie Informatiesamenleving en Overheid (DI&O), Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, <https://www.digitaleoverheid.nl/wp-content/uploads/sites/8/2019/05/bzk-pb-digitale-inclusie-onderzoek.pdf>.
- Volkskrant, de (2020), 'Na arrestatie van de vloggers doofden de Utrechtse rellen', 26 augustus 2020, <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/na-arrestatie-van-de-vloggers-doofden-de-utrechtse-rellen~b8ac6aea/>
- Voogt, J., E. Godaert, K. Aesaert & J. van Braak, J. (2019a). Review Digitale geletterdheid. Zwolle / Gent: Hogeschool Windesheim / Universiteit Gent.
- Voogt, J. M., M.E. Veltman & J. van Keulen (2019b), 'Kritisch denken als een 21ste-eeuwse vaardigheid: veelbelovende aanpakken voor de onderwijspraktijk'. Pedagogische Studiën, 95(5/6), 329-340.
- Vries, H.R. de, & M.W.J. Henssen (2018). Podium voor goed politiewerk: Ontwikkelagenda GGP. Utrecht: Politie.
- Wall, David S. (2011), POLICING CYBERCRIMES: Situating the Public Police in Networks of Security within Cyberspace (Revised Feb. 2011), via <http://ssrn.com/abstract=853225>.
- Welten, B.J.A.M. (2019), Politiefunctie en rechtsstaat in de gedigitaliseerde samenleving. Positionering in een meervoudige context. Advies aan de korpschef van politie, 1 december 2019.
- WRR (2011), iOverheid, WRR-rapport 86, Den Haag/Amsterdam: WRR/Amsterdam University Press.
- Zuurveen, R. & W. Ph Stol (2020), Benutten van digitale sporen, Den Haag: Politie & Wetenschap / Sdu; Leeuwarden: NHL Stenden.

Verantwoording afbeeldingen

Foto voorpagina:

PIXABAY - <https://pixabay.com/nl/illustrations/kunstmatige-intelligentie-hersenen-3382507/>

Colofon

Dit rapport is opgesteld door het secretariaat van de Politieonderwijsraad, onder auspiciën van de tijdelijke werkgroep “Digitalisering in het politievak” van de Politieonderwijsraad.

In de werkgroep participeerden de volgende personen:

- Edith Hooge, voorzitter (Politieonderwijsraad)
- Lodewijk van Zwieten (Openbaar ministerie)
- Theo van der Plas (Politie)
- Esther de Mol (Bureau Regioburgemeesters)
- Fokke Aukema, tijdelijk (Politieacademie)
- Arie van der Ven, tijdelijk (Politieacademie)
- Mireille Wolf-Rouwhorst, tijdelijk (Politieacademie)

Vanuit het secretariaat van de Politieonderwijsraad waren betrokken:

- Frank Hoogewoning (secretaris-directeur)
- Sander Wennekes (raadsadviseur, secretaris van de werkgroep digitalisering).

De Politieonderwijsraad is een adviesorgaan, waarvan de positie en taken bij wet zijn geregeld. De Raad adviseert de minister van Justitie en Veiligheid (gevraagd en ongevraagd) met betrekking tot het Nederlandse politieonderwijs en de Strategische Onderzoeksagenda Politie.

De Politieonderwijsraad fungeert daarnaast als een overleg- en 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, alsmede het praktijkgericht en fundamenteel wetenschappelijk onderzoek dat daar betrekking op heeft. Daarbij heeft de relatie met het reguliere middelbaar beroepsonderwijs en het hoger (beroeps)onderwijs steeds de aandacht, evenals de internationale dimensie.

Adres:

Koninginnegracht 62
2514 AG Den Haag

Postadres:

Postbus 25842
2502 HV Den Haag

Telefoon: 088-16 99 080

www.politieonderwijsraad.nl

Bijlage I. Uitspraken expertmeeting

Uitspraken gedaan tijdens de expertmeeting op 30 november 2019 geclusterd naar thema.

Algemene inleiding

- Bij digitalisering in welke vorm dan ook, moet rekening worden gehouden met de impact op de mens; verliezen we hier niet iets mee dat eigenlijk heel waardevol is?
- Bij digitalisering is het belangrijk datgene te behouden wat typisch mens is: het kritisch denken, empathie, creativiteit en liefde. Laat de mens centraal staan en niet de computer.
- Het implementeren van nieuwe technologie betreft een veranderingsvraagstuk. Belangrijk is om te beginnen met de waarom vraag; waarom wil je dit, wat is de toegevoegde waarde?
- De digitalisering bij de Belastingdienst heeft ertoe geleid dat daar waar teams vroeger interdisciplinair werkten, ze nu veel meer monodisciplinair werken. Er is veel kennis verloren gegaan. Kennis ontstaat namelijk ook in de interactie tussen verschillende disciplines.
- De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) heeft een set aan 21-eeuwse vaardigheden geïdentificeerd. Vier van deze vaardigheden, samen benoemd als digitale geletterdheid. Veel mensen worden vanuit hun bedrijf (nog) niet meegenomen in deze ontwikkeling. Wellicht ligt hier ook voor het politieonderwijs een belangrijke agenda, in ieder geval geldt dit voor heel veel andere onderwijsinstellingen en leerprogramma's.
- Vanuit de politiek wordt er voortdurend druk gelegd op de verwachting en hoop om sneller digitaal te gaan werken. Zelfs het OM staat onder druk vanwege het dichtslibben van de strafrechtsketen door de enorme achterstand bij de rechtspraak. Er is een blind vertrouwen in de techniek. De techniek moet het oplossen. Dit gaat ten koste van het investeren in bijv. de sociale kant.

Politieorganisatie

- De politie is een politiek bestuurlijke organisatie. Er zal altijd spanning zitten op de inhoud van het vakmanschap versus politiek bestuurlijke context. De politie heeft gekozen voor een ontwerp van een organisatie die gebaseerd is op beheer. Een dergelijke organisatie is niet primair gericht op het flexibel in spelen op veranderingen. Het huidige ontwerp van de bedrijfsprocessen en -systemen zijn veelal vanuit een beheerkant ontworpen, terwijl de majeure opgaves waar de politie voor staat juist vragen om wendbaarheid en flexibiliteit. De leidinggevende zal behoorlijk creatief moeten zijn met aan de ene kant het beheerconstruct van de organisatie en aan de andere kant de dienstverlenende opgave van de politie die hij heeft.
- Het snijvlak tussen cyber, digitaal en gedragskunde is erg belangrijk. Juist de combinatie van digitaal en gedragskunde is fascinerend. In de commerciële sector is men hier al best ver mee. Dit zie je nu ook in het militaire domein en het politieke domein. Hier moet de politie verstand van zien te krijgen en snel ook. Belangrijk is dat de Politie niet op achterstand raakt.
- Digitalisering heeft impact op het politiewerk. Het is een elementair onderdeel geworden in vrijwel alle activiteiten.
- Een probleem dat de digitalisering met zich meebrengt, is de vervreemding met de fysieke wereld. Men is veelal bezig achter de computer in plaats van in het veld. Daar komt nog bij dat de digitale ontwikkelingen razend snel gaan waardoor het moeilijk is om bij te blijven. De politie moet, en dit besef is ook wel doorgedrongen tot de leiding, meer multidisciplinair gaan werken door een beroep te doen op bijv. burgers en vrijwilligers. De wereld is nu eenmaal veranderd. Het kan niet meer allemaal binnen de eigen organisatie.
- Ethische aspecten als de digitale schandpaal en eeuwige antecedenten steken de kop op. Hoe gaat de politie hiermee om? Hoe voorkom je dat mensen dubbel gestraft worden voor jeugdzondes?
- Een beweging van bewustwording en de basis op orde krijgen wordt door de groep belangrijk geacht. Gezorgd moet worden dat dit gaat landen binnen de organisatie en dat het ook geborgd

wordt. Wie dit moet gaan doen is niet helemaal duidelijk. Je hebt hier in ieder geval mensen voor nodig die buiten de kaders durven te denken, dus niet traditioneel denken. De organisatie zal dus op zoek moeten naar een nieuwe generatie die toekomst kan geven aan de ontwikkelingen.

- Binnen de politie is er ook een hiërarchische structuur dominant. Er is een sterke top-down benadering en sprake van bureaucratie. Een open(er) netwerkstructuur om in andere verbanden te werken en te leren is echter essentieel om te leren en te innoveren. Daarnaast is er onvoldoende oog en waardering voor individuele competenties, ideeën en potentie.
- Talent scouting moet anders. De Politie moet anders gaan werven. Dit is een belangrijk aspect voor de toekomst. Er lopen namelijk ontzettend veel talenten rond die binnen de Opsporing ongevoelbare dingen zouden kunnen doen.
- De top-down hiërarchie binnen de politie werkt knellend. Initiatieven en innovatie vanaf de werkvloer zijn erg moeilijk. Voor nieuwe medewerkers die met frisse ideeën en nieuwe kennis de organisatie binnen komen is het assimileren of verzuipen. Er is onvoldoende ruimte, tijd en veiligheid om als nieuwkomer nieuwe kennis en inzichten de organisatie in te brengen. Het is een cultuuraspect dat dominant drukt op alles wat nieuw is. De vraag is of digitalisering en innovatie überhaupt mogelijk is in een organisatie zonder lerend vermogen/leercultuur.
- De politie richt vooral cyberteamen in, in plaats van het inbrengen van digitalisering organisatiebreed. Het gevolg is dat er scheidslijnen worden gecreëerd tussen specialistische teams en de rest van de organisatie. Alle teams in de organisatie zouden moeten nadenken over hoe digitalisering kan worden geïncorporeerd. Mogelijk zijn digitale platforms hiertoe een middel?
- Politie participatie wordt een steeds belangrijker aspect, zeker binnen het digitaal vakgebied.
- Verder moeten mensen de gelegenheid krijgen om te leren tijdens het werk. We zouden naar een mindset verandering moeten waarin we ons realiseren dat de mensen vooral tijdens het werk aan het leren zijn.

Leidinggevers

- Van een leidinggevende wordt verwacht dat hij wel iets van inhoud moet hebben. Vanuit de inhoud moet hij de verbinding kunnen maken naar buiten en naar binnen, teneinde zijn richting te bepalen. Als hij zelf niet over de inhoud beschikt, moet hij in ieder geval beschikken over het vermogen om zich tot een bepaald niveau in de inhoud te verdiepen. Hij moet in staat zijn om te leren op de inhoud de juiste vragen te stellen. Het ontwikkelpotentieel van iemand is dus heel belangrijk.
- Als prioriteiten voor leidinggevers worden benoemd: het begrijpen van digitale ontwikkelingen in de (externe) omgeving, horizontaal leiderschap, omgaan met divers vakmanschap en het vermogen om (tot een bepaald niveau) de inhoud en ontwikkelingen te begrijpen.
- Een leidinggevende zal meer moeten doen dan alleen maar managen. Het moet iemand zijn die richting geeft en bepaalt middels verbindend vermogen, zowel intern (leiding geven aan divers vakmanschap) als extern (inleven in de buitenwereld teneinde te vertalen naar de eigen wijk). Hij moet de impact kunnen duiden van de veranderingen. Hij moet omgevingssensitief zijn. Hij zal in staat moeten zijn om een plan van aanpak te maken die zijn richting bepaald.
- De leidinggevende zal zich moeten realiseren dat hij in een constante veranderende omgeving bezig is.
- De leiding moet medewerkers faciliteren en stimuleren om competenties, dus ook de digitale, op niveau te houden.
- De intrinsieke motivatie en het lerend vermogen van medewerkers hangt sterk af van de ontwikkelbereidheid van de teamchef en de manier hoe hij/zij dit uitdraagt naar het team.
- Nieuwe denkwijzen over digitalisering moeten van jonge leidinggevers komen. Het management is meer op 'oude' denkbeelden gebaseerd. De 'oude' generatie moet worden meegenomen in de ontwikkelingen aangaande digitalisering. Nodig zijn mensen die het hele proces kunnen overzien en in staat zijn om de staande organisatie mee te nemen en het niveau op het gebied van digitaliseren te 'upgraden'.

Intelligence en informatieorganisatie

- Opsporing begint bij Intelligence. Digitalisering stelt de politie in staat om efficiënt grote aantallen data te verwerken. Voor het duiden van informatie is de menselijke inbreng (informatieanalist vanuit de informatie-organisatie) echter onontbeerlijk. De Informatieorganisatie raakt echter steeds meer op achterstand en zal dus een ontwikkeling moeten doormaken waarbij het accent niet moet liggen op de kwantitatieve component (hoeveel mensen zijn beschikbaar), maar meer op de kwalitatieve component.
- De noodzakelijke werving als gevolg van de grote uitstroom van personeel de komende jaren biedt kansen. Belangrijk hierbij is de (h)erkenning dat Intelligence aan de voorkant van de opsporing zit, de beschikbaarheid van mensen die op meerdere plekken inzetbaar zijn en de combinatie van kennis van digitalisering (de béta kant) én competenties op het gebied van menselijke/com-municatieve aspecten.
- Het belangrijkste is dat de mensen vanuit het tactische onderzoek leren de goede vragen te stellen aan de Informatieorganisatie teneinde Intelligence optimaal te benutten.
- Het kunnen interpreteren en duiden van digitale data is een must.
- De heilige driehoek wordt genoemd. Intell, techniek en tactiek moeten veel meer in een gelijkwaardige positie komen. Samen optrekken is key.
- Steeds vaker worden Intell zaken overgenomen door de Opsporing en/of de GGP. Bijv. digitale wijkagent, virtual agents, O&T. Voor de Informatieorganisatie is het dus bittere noodzaak om een stap te maken.

Recherche

- Binnen het opsporingsproces laat de digitalisering zijn sporen achter. Er is haast geen PV zonder beeldmateriaal. De gewone winkeldiefstal heeft plaats gemaakt voor (ver)koopfraude, sexting, ransomware, cyberstalking. Misleiding en vervalsing door photoshop, deep fakes, identity theft zijn aan de orde van de dag. Dit betekent wat voor de vakkennis van de agent.
- Digitaal bewijsmateriaal is anders dan het klassieke bewijsmateriaal. Dit vraagt om een andere aanpak. De zaken waar nu specialisten op gezet worden, zullen in de toekomst voor de gewone politieagent zijn.
- De specialistische teams binnen de recherche kunnen niet alle zaken met een digitale component oppakken. Deze teams zijn al helemaal overbelast.
- Als een collega in 2024 niet digi-vaardig is, heeft hij geen rol meer in de opsporing.
- We zien een hiaat ontstaan tussen tactiek en specialisten. De specialisten ontwikkelen zich, in tegenstelling tot tactiek, in rap tempo. Hierdoor komen ze steeds verder van elkaar te staan. Er is dus een nieuw specialisme of systeem nodig om het gat op te vullen.
- Voor de Opsporing dreigt de Informatieorganisatie irrelevant te worden. Omdat de Informatieorganisatie niet 'levert', niet de voorwaarden schept voor digitalisering (kennis, faciliteiten), nemen werknemers in de opsporing en de GGP zelf initiatieven.
- Omdat veel opsporing plaats vindt in de basisteams, is bewustwording van cybercriminaliteit juist daar nodig. Digitale platforms kunnen met hun expertise en coaching hierin een rol vervullen. Gebleken is dat instrumenten als themadagen, e-learning e.d. onvoldoende beklijven als men niet werkzaam is in het digi-domein.
- PD management wordt steeds belangrijker. Je hebt tegenwoordig als het ware een digitaal lint nodig om sporen veilig te kunnen stellen. Dit zijn aspecten waar vandaag de dag rekening mee gehouden moet worden. De kwaliteit van digitale IBT's is bedroevend. Er zal een flinke stap gemaakt moeten worden. Misschien moet het wel geborgd worden binnen het hele IBT-model.
- De rechercheur zal de komende tijd steeds multifunctioneler moeten worden. De kennis die een rechercheur moet hebben, is niet te vertalen naar een opleiding. Het heeft veel meer met verandere-beredheid te maken.
- De rechercheur nieuwe stijl moet een netwerker zijn. Hij moet weten waar hij zijn informatie vandaan kan halen, wat hij moet vragen. Hij moet een vernieuwer zijn. Hij moet creatief zijn en mee-gaan met de vernieuwing. Hij moet kunnen reflecteren.

- De rechercheur moet ook verbindingen kunnen leggen met andere onderdelen in het opsporingsproces.

Basisteams

- Er lijkt geen tactische prioritering te zijn in taken en werkzaamheden rond de werkroosters in de basisteams. De dominante focus ligt op de inzet in de noodhulp en het rondkrijgen van het rooster voor 'vandaag'. Er is geen tijd en ruimte om te leren en te innoveren (ingeroosterd).
- Voor de GGP wordt belangrijk gevonden: Awareness van juridische en ethische kaders rond digitalisering. De politieagent moet continue nieuwsgierig zijn, willen leren, fouten durven (en mogen) maken, durven vragen om hulp/uitleg en de wil hebben om offline en online te combineren in het werk.
- Als politieagent moet je altijd bewust zijn van het feit dat je in een glazen kooi zit.
- Als wijkagent ontkom je er niet aan om kennis te hebben van het internet en social media en je daar ook op te begeven. Een aantal wijkagenten moeten echter nog op cursus om de basisvaardigheden van internet- en social media gebruik te leren.
- Kennis en nieuwsgierigheid van het internet moet een voorwaarde zijn als je agent/wijkagent wil zijn. Niet alleen met het oog op specifieke doelgroepen, maar ook voor de veiligheidsvraagstukken in de wijk. Je moet kennis hebben van online communicatiemiddelen en platforms. Je moet je daar als agent/wijkagent ook actief op begeven. Er gebeurt namelijk steeds minder op straat en steeds meer online. Je moet ook kennis hebben van digitale tools en smartphones.
- Je moet de betrouwbaarheid van bronnen kunnen verifiëren. Je moet gewent voorbeeldgedrag vertonen. Je moet digitale informatie kunnen vertalen naar politiepraktijken en vice versa. Je moet dus in staat zijn om informatie om te zetten in een aanpak voor je wijk.
- Om dit allemaal te kunnen, heb je als (wijk)agent een bepaalde attitude nodig.
- Als agent/wijkagent tussen nu en 5 jaar moet je in ieder geval de wens hebben om de offline en de online wereld met elkaar te combineren wil je slagvaardigheid behouden.

Politieacademie en andere opleiders

- De Politieacademie speelt een steeds minder belangrijke rol voor de vakspecialistische opleidingen. Specialistische vakkennis wordt meer en meer via de commerciële opleidingsmarkt verworven of via de bedrijfsacademies van de politie (Intel Academy, Opsporingsacademie).
- De Politieacademie besteedt te weinig aandacht aan wat politiemedewerkers allemaal zouden kunnen met digitale middelen. Ze leren vooral wat ze niet moeten doen. Hier zouden ze wellicht iets mee moeten.
- Het zou goed zijn om ook voor de externe trainingen (op digitaal gebied) een toetsing te laten gelden. De kwaliteitsborging moet anders georganiseerd worden.

Techniek en digitale tools

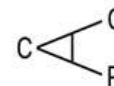
- Kwaliteit en functionaliteiten van online tools binnen de politie voldoen niet altijd aan de verwachtingen van de gebruikers (vaak is sprake van versie 0.1, met alle kinderziekten van dien).
- Het is voor politiemedewerkers onduidelijk welke apps wel en niet gebruikt kunnen worden of veilig zijn. De politie zou of meer moeten protocolleren, of meer aandacht moeten besteden aan de kennis van politiemedewerkers met betrekking tot de (veilig) gebruik van social media (als concept), digitale hulpmiddelen, apps, en tools (als instrument). Wat is het doel en welk middel is dan geschikt? Een bewuste keuze kunnen maken is belangrijk. Dit geldt op alle niveaus binnen de organisatie.

Bijlage II. Het DO-5-model

DO 5	Awareness	Basis	DO-4	DO-5	DO-6
Functietype	I&S; tactiek, basisteams; leiding; intelligence; REKU	Tactiek, cyberteams, thematische teams, generalisten van digitale platforms en intelligence	Operationeel Specialist A en (beperkt) seniors van digitale teams, platforms, intelligence en cyberteams	Operationeel Specialisten binnen het Team Digitale Opsporing en/ of de cyberteams	Operationeel Specialist D en E binnen het forensisch digitaal specialisme
Specialisatie	Intake, Intelligence, tactisch, leiding	Tactisch, technisch	Tactische, technisch, forensisch, advies	Technisch, forensisch, advies, coordinatie	Forensisch, strategisch, advies, beleid en ontwikkeling
Tijdsbesteding	Incidenteel	Structureel	Dagelijks	Full-Time	Full-Time
Kennisniveau	Digibewust; is bewust van risico's; kent de voordelen van digitaal opsporen; kent zijn digitale omgeving	Digivaardig; kan eenvoudige digitale onderzoeken verrichten; heeft een intern netwerk	Digi-expert; werkt dagelijks volledig in een digitale omgeving	Forensisch digitaal specialist op bachelor niveau	Forensisch digitaal specialist op bachelor of master niveau
Uitvoering	Zoeken; digitaal tactisch data onderzoek +aangifte gedigitaliseerde crime	Eenvoudige gestandaardiseerde onderzoeken aan digitale data	Complexere onderzoeken met gestandaardiseerde forensische middelen	Onderzoek, crime consult, VKL (TGO), ontwikkeling, forensisch, R&D, advies, specialisatie	Wetenschappelijk forensisch onderzoek en/of strategisch advies en onderzoek
LFNP	Verzamel functie; digibewust	Verzamelen, interpreteren en valideren gegevens. Geeft instructies. Werkt zelfstandig. Bewaakt eigen kwaliteit	Coacht. Monitort op uitvoering. Deskundigheidsbevordering. Adviseert	Coacht en is mentor. Regiseert inhoudelijke samenwerking en uitvoering. Bewaakt voortgang. Begeleidt implementatie nieuwe technieken, methoden. Zelfstandig. Netwerker. Plannen van aanpak.	Operationele sturing. Draagt kennis over. Ontwikkelen plannen van aanpak. Maakt uitvoeringsafspraken. Ontwikkelt nieuwe opleidingen, vakinhoudelijke methodieken en uitvoeringskaders. Stelt keuzes bij. Maakt beleid concreet. Netwerker.
	Accuratesse; probleemanalyse;	Kwaliteitsgericht; organisatievermogen; samenwerken; sociale vaardigheid	Initiatief; leervermogen; probleemanalyse; samenwerken; mondelingen en schriftelijke uitdrukingsvaardigheid.	Als DO-4 + Coachen en mondelinge presentatie; organisatiesensiviteit; netwerkvaardigheid; creatief	Als DO-5 + maatschappelijke oriëntatie; organisatievermogen

Met het DO-5 model wordt overzicht gebracht en kan gestuurd worden op specifieke competenties binnen functiegroepen. Het model is ingericht met 5 functietyperingingen die naar verwachting in relatie staan met digitale opsporing en de aanpak van gedigitaliseerde criminaliteit waaronder cybercrime. Er zijn twee algemene functies waar medewerkers DO-bewust en/of DO-vaardig gemaakt kunnen worden en drie functies die corresponderen met functieprofielen uit het functiegebouw van de politie (LFNP) (Bron: Politie, Ruud Elderhorst 2019).

Bijlage III. Verslag Expertmeeting



Datum : donderdag 7 november 2019
Tijdstip : 09:30-16:00
Locatie : CAOP, Lange Voorhout 13 Den Haag

Dagvoorzitters: Sander Wennekes (Politieonderwijsraad), Wendy Minderhoud (CAOP)
Verslag: Zerina Fatehmahomed (CAOP)

Deelnemers: 15 experts, onderzoekers en leidinggevendenden vanuit de Politie, de Politieacademie, de KMar, het hoger onderwijs, het OM, het Ambtenarencentrum en het CAOP.

Welkom

De deelnemers worden welkom geheten door de dagvoorzitters Wennekes en Minderhoud. Deze dag is geïnitieerd door de Politieonderwijsraad. Het CAOP heeft bij de organisatie hiervan geholpen en heeft haar deuren geopend voor deze expertsessie.

Opdracht aan Politieonderwijsraad

De minister van Justitie en Veiligheid heeft de Politieonderwijsraad gevraagd om hem te adviseren hoe de politie, en dan met name het politiepersoneel, zich verder kan ontwikkelen in het kader van digitalisering en hoe het (politie)onderwijs daarbij een rol zou kunnen spelen.

Doel vandaag

De politieorganisatie en het politieonderwijs staan aan de vooravond van grote veranderingen. Het politieonderwijs gaat de komende jaren behoorlijk op de schop. De korpsleiding heeft in het voorjaar 2019 zes politieberoepen gedefinieerd. Ten opzichte van de oude situatie zijn er drie nieuwe politieberoepen bijgekomen. Het onderwijs voor de politieberoepen (politieagent, rechercheur, leidinggevende, mensen in de ondersteuning) zal worden aangepast.

Digitalisering is een van de thema's die bij deze herziening van het politieonderwijs meegenomen moet worden. Vandaag gaan we in hoofdlijnen bespreken wat de impact van digitalisering is op het politievak, en wat dit voor de kennis, vaardigheden en attitudes van politiemensen betekent.

Er is een gemêleerd gezelschap uitgenodigd. Mensen vanuit verschillende processen, maar ook van buiten de politieorganisatie en ketenpartners. Een belangrijk voor goed politiewerk is samenwerking met andere partijen. Er is dan ook besloten om vanuit een bredere scope te kijken naar dit thema.

Het ochtendgedeelte besteden aan een gezamenlijke verkenning. Inzoomen op wat digitaliseren nu precies is en wat de impact daarvan is op het politievak. In het middagedeelte zoomen we in op wat dit precies betekent voor de politiemedewerkers en voor de verschillende beroepen binnen de politie.

Gestart wordt met een kort filmpje om de deelnemers te enthousiasmeren.

Pitch 1

Wilco Brinkman (CAOP) bijt het spits af met een korte pitch. Hij start met een overzicht van technologische ontwikkelingen uit de geschiedenis. Hij gaat kort in op de impact die dit heeft (gehad) op het

werk en hoe we hier rekening mee zouden kunnen houden. Tot slot bespreekt hij de kennis en vaardigheden die nodig zijn om goed te kunnen omgaan met nieuwe technologie. Brinkman: **Nieuwe technologie overkomt ons niet, we hebben hier een keuze in.**

In de geschiedenis zijn 4 hele kritische technologische ontwikkelingen te onderscheiden:

1. de stoommachine;
2. de lopende band;
3. de digitalisering van het productieproces;
4. de integratie van digitaliseren, leren en spierkracht (robot).

Al deze technologische ontwikkelingen hebben hun eigen specifieke impact gehad op werk, het organiseren daarvan en de beleving daarvan.

Er is een verandering op de arbeidsmarkt waar te nemen. Sinds 1996 is er flinke stijging te zien van niet routinematige werkzaamheden en worden analytische vaardigheden steeds belangrijker. Ook de interactieve vaardigheden spelen een steeds belangrijkere rol. De daling zet in bij de beroepen met routinematige werkzaamheden, maar ook de handvaardige werkzaamheden zie je steeds meer verdwijnen of worden overgenomen door robots.

Hoe de toekomst eruit komt te zien, is koffiedik kijken. Je ziet bij bijv. advocatenkantoren en in de rechtspraak dat computers een flinke hoeveelheid informatie kunnen verwerken en op basis daarvan suggesties kunnen doen voor uitspraken gelet op bestaande jurisprudentie. Met slimme zoekopdrachten kan men hier heel wat uithalen. De vraag is of we ertoe moeten overgaan om ook de uiteindelijke uitspraak te automatiseren. De analyse kan in ieder geval al wel voor een groot deel geautomatiseerd worden.

Ook in de medische sector komt dit voor. Op basis van een geautomatiseerd systeem kunnen oncologen een vorm van kanker vaststellen. Wat blijkt nu. Oncologen die met deze informatiesystemen werken kunnen uiteindelijk betere beslissingen nemen voor de standaardgevallen dan de oncologen die dit niet doen. Tegelijkertijd blijkt uit onderzoek dat de oncologen die dus niet gebruik maken van het geautomatiseerd systeem wel veel beter zijn in het vaststellen van afwijkende gevallen. **Blijkbaar leidt het automatiseren van routinematig werk ertoe dat er ook deels kennis en vaardigheden verdwijnen, omdat je dan minder goed in staat bent om de buitengewone, buitensporige, exceptionele gevallen goed vast te stellen.** Dit is een heel interessant gegeven. Het is niet breed onderzocht. Door een paar case studies aangetoond. **Bij digitalisering in welke vorm dan ook, moet dus wel rekening worden gehouden met de impact op de mens; verliezen we hier niet iets mee dat eigenlijk heel waardevol is.**

Het implementeren van nieuwe technologie betreft een veranderingsvraagstuk. Belangrijk is om te beginnen met de waarom vraag; waarom wil je dit, wat is de toegevoegde waarde? Dan ga je kijken naar hoe je het gaat aanpakken, welke kennis en vaardigheden zijn er nodig. Wat is het effect op het werkproces en de werkbeleving.

De digitalisering bij de Belastingdienst heeft ertoe geleid dat daar waar teams vroeger interdisciplinair werkten, ze nu veel meer monodisciplinair werken. Dit vinden de mensen niet leuk. Volgens Brinkman gaat daardoor ook veel kennis verloren. **Kennis ontstaat namelijk ook in de interactie tussen verschillende disciplines.**

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) heeft een set aan 21-eeuwse vaardigheden geïdentificeerd. Vier van deze vaardigheden, samen benoemd als **digitale geletterdheid**, moeten zeker in het basisonderwijs worden meegenomen: media wijsheid, ICT – basis vaardigheden, informatie vaardigheden, *computational thinking*. Deze elementen vormen de basis voor al de andere 21-eeuwse vaardigheden. Veel mensen worden vanuit hun bedrijf (nog) niet meegenomen in deze ontwikkeling. **Wellicht ligt hier ook voor het politieonderwijs een belangrijke**

agenda, in ieder geval geldt dit voor heel veel andere onderwijsinstellingen en leerprogramma's.

Wat Brinkman aan het hart ligt, is datgene behouden wat typisch mens is: het kritisch denken, empathie, creativiteit en liefde. **Laat de mens centraal staan en niet de computer.**

Pitch 2

Peter Klerks gaat in zijn pitch in op het politievak en neemt de ethische en juridische zaken die daarbij komen kijken in zijn verhaal mee.

Vanuit de politiek wordt er voortdurend druk gelegd op de verwachting en hoop om sneller digitaal te gaan werken. Zelfs het OM staat onder druk vanwege het dichtslippen van de strafrechtsketen door de enorme achterstand bij de rechtspraak. Er is een blind vertrouwen in de techniek. De techniek moet het oplossen. Dit gaat ten koste van het investeren in bijv. sociale wetenschappen.

Het snijvlak tussen cyber, digitaal en gedragkunde is erg belangrijk. Juist de combinatie van digitaal en gedragkunde is fascinerend. In de commerciële sector is men hier al best ver mee. Dit zie je nu ook in het militaire domein en het politieke domein. **Hier moet de politie verstand van zien te krijgen en snel ook. Belangrijk is dat ze niet op achterstand raken.**

Digitalisering heeft impact op het politiewerk. Het is een elementair onderdeel geworden in vrijwel alle activiteiten. Vroeger had je alleen een politiediploma B en typediploma nodig om de straat op te kunnen. Nu is dat wel anders. De vraag is echter of we niet doorschieten in allerlei certificeringen.

Een probleem dat de digitalisering met zich meebrengt, is de vervreemding met de fysieke wereld. Men is veelal bezig achter de computer in plaats van in het veld. Daar komt nog bij dat de digitale ontwikkelingen razend snel gaan waardoor het moeilijk is om bij te blijven. De politie moet, en dit besef is ook wel doorgedrongen tot de leiding, meer multidisciplinair gaan werken door een beroep te doen op bijv. burgers en vrijwilligers. De wereld is nu eenmaal veranderd. Het kan niet meer allemaal binnen de eigen organisatie.

Ook binnen de opsporing laat de digitalisering zijn sporen achter. Er is haast geen PV zonder beeldmateriaal. De gewone winkeldiefstal heeft plaats gemaakt voor (ver)koopfraude, sexting, ransomware, cyberstalking. Dit betekent wat voor de vakkennis van de agent. Misleiding en vervalsing door photoshop, deep fakes, identity theft zijn aan de orde van de dag. Moeten al deze zaken dan aan de specialistische teams worden overgelaten? Die zijn al helemaal overbelast. Digitaal bewijsmateriaal is ook anders dan het klassieke bewijsmateriaal. Dit vraagt om een andere aanpak. De zaken waar nu specialisten op gezet worden, zullen aldus Klerks in de toekomst voor de gewone politieagent zijn. Zijn voorspelling: **Als een collega in 2024 niet digi-vaardig is, heeft hij geen rol meer in de opsporing.**

Ook de opsporingsketen heeft zogenoemd 'last' van de digitalisering. Er spelen vraagstukken als hoe houden ze bewijsmateriaal betrouwbaar en integer, zodat het bruikbaar is in de strafrechtketen. Hoe brengen ze de complexiteit van de zaak over aan de Officieren zodat zij het weer zelfverzekerd en overtuigend kunnen overbrengen in de rechtszaal.

Er is sprake van een certificeringsproblematiek; hoe kunnen ze ervoor zorgen dat iedereen de benodigde kennis bijhoudt, zodat ze verantwoord kunnen omgaan met allerlei complexe techniek. Wat ga je certificeren en wat niet? Dit zal de komende tijd best ingewikkeld zijn om uit te vogelen. Het zal ook veel tijd en geld gaan kosten.

Ook wordt het steeds moeilijker om de professionals en serieplegers te onderkennen. Door de digitale wereld heb je veelal te maken met andere identiteiten en wisselende technieken. Het wordt dan ook

steeds lastiger om de persistent criminelen te onderkennen en te volgen. Hoe kan je nog betekenisvol interveniëren. Bij wie moet je zijn; bij de providers, de software bouwers?

Je ziet op dit moment dat technisch bijna alles kan. Maar welke data mag er gebruikt en gedeeld worden? Hoe krijg je bewijs juridisch sluitend? Tegenwoordig is alles openbaar. Je ziet al heel snel dat allerlei informatie over een PD in het openbaar beschikbaar is. Allerlei mensen gaan hier iets van vinden; die gaan hypothesen de wereld in slingeren of zelfs misleidingen. Hoe gaat de politie hiermee om? Laten ze dit over aan de communicatie mensen?

Ethische aspecten als de digitale schandpaal en eeuwige antecedenten steken de kop op. Hoe gaat de politie hiermee om? Hoe voorkom je dat mensen dubbel gestraft worden voor jeugdzondes?

Daarnaast speelt de vraag hoe transparant de politie al dan niet kan zijn over de algoritmes die ze gebruiken. Criminelen kunnen hier namelijk op inspelen en zich aanpassen.

Tot slot moeten we als samenleving waken voor het China-scenario. Dit hebben wij zeker niet nodig als democratie en welvaartsmaatschappij. Ook moeten we heel goed nadenken wat het met ons doet als mens zijnde.

Werkopdracht

De deelnemers worden in drie groepen verdeeld. Elk groepje buigt zich over een van de thema's: Intelligence, Opsporing of GGP/publiekscontact.

Aan de drie tafels wordt gevraagd om met elkaar te spreken over de technologische ontwikkelingen binnen en buiten de politie. Welke van deze ontwikkelingen zullen binnen nu en 5 jaar een grote impact hebben op het werk binnen de kolom. Hoe is dit in relatie tot de andere kolommen. Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen, wat heeft prioriteit, waar is de impact op medewerkers het grootst?

Elke tafel krijgt een tafelvoorzitter toegewezen om het gesprek op gang te brengen en er schuift iemand aan van de Politieonderwijsraad om korte aantekeningen te maken voor het eindverslag. De belangrijkste punten worden op een grote flap geschreven en aan het eind van de sessie plenair teruggekoppeld.

Groepsgesprekken

Tafel Intelligence

De tafelgenoten zijn het met elkaar eens. **Opsporing begint bij Intelligence.** De Intelligence raakt echter wel steeds meer op achterstand en zal dus een ontwikkeling moeten doormaken waarbij het accent niet moet liggen op de kwantitatieve component (hoeveel mensen zijn beschikbaar), maar meer op de kwalitatieve component. De noodzakelijke werving als gevolg van de grote uitstroom van personeel de komende jaren biedt kansen. Belangrijk hierbij is de (h)erkenning dat Intelligence aan de voorkant van de opsporing zit, de beschikbaarheid van mensen die op meerdere plekken inzetbaar zijn en de combinatie van kennis van digitalisering (de bèta kant) én competenties op het gebied van menselijke/communicatieve aspecten.

Digitalisering stelt ons in staat om efficiënt grote aantallen data te verwerken. **Voor het duiden van informatie is de menselijke inbreng (informatieanalist) echter onontbeerlijk.** Om succesvol data te kunnen bevragen (selecteren) en daarbij de gewenste output te verkrijgen is een dataprofiel noodzakelijk.

Binnen de Politieacademie wordt basiskennis digitalisering opgedaan. De Politieacademie gaat wel steeds meer gebruik maken van specialistische onderwijsaanbieders. Welk onderwijs op het gebied

van digitalisering er bij de Politieacademie plaatsvindt en op welk niveau, is bij de tafelgenoten onbekend. De tafel adviseert de Politieacademie om de politie te bezoeken en onderzoek te doen naar de bestaande (organisatorische) verschuivingen.

De gedachte dat de tactische opsporing het belangrijkste is, wordt door de tafel afgedaan als 'oud denken'. Intelligence, tactiek en techniek moeten samen optrekken en zijn gelijkwaardig. **Het belangrijkste is dat de mensen leren om vanuit het tactische onderzoek de goede vragen te stellen ten einde Intelligence optimaal te benutten.**

Tafel Opsporing

In de Opsporing dreigt de informatie-organisatie irrelevant te worden. Omdat de organisatie niet 'levert', niet de voorwaarden schept voor digitalisering (kennis, faciliteiten), nemen werknemers zelf initiatieven.

In plaats van het inbrengen van digitalisering organisatiebreed, richt de politie vooral cyberteams in. Het gevolg is dat er scheidslijnen worden gecreëerd. **Teams zouden meer moeten nadenken over hoe digitalisering in de gehele organisatie kan worden geïncorporeerd.** Mogelijk zijn digitale platforms hiertoe een middel.

Omdat veel opsporing plaats vindt in de basisteams, is bewustwording van cybercriminaliteit juist daar nodig. Digitale platforms kunnen met hun expertise en coaching hierin een rol vervullen. Gebleken is dat instrumenten als themadagen, e-learning e.d. onvoldoende beklijven als men niet werkzaam is in het digi-domein.

Opgemerkt wordt dat de Politieacademie voor de vakspecialistische opleidingen een steeds minder belangrijke rol speelt. Specialistische vakkennis wordt meer en meer via de commerciële opleidingsmarkt verworven. **De leiding moet medewerkers faciliteren en stimuleren om competenties, dus ook de digitale, op niveau te houden.**

Nieuwe denkwijzen over digitalisering moeten van jonge leidinggevers komen. Het management is meer op 'oude' denkbeelden gebaseerd. De 'oude' generatie moet worden meegenomen in de ontwikkelingen aangaande digitalisering. **Nodig zijn mensen die het hele proces kunnen overzien en in staat zijn om de staande organisatie mee te nemen en het niveau op het gebied van digitaliseren te 'upgraden'.**

Tafel GGP/Publiekscontact

De tafelgenoten onderscheiden de volgende aspecten die voorwaardelijk zijn voor de (verdere) digitalisering in het politievak binnen de GGP:

1. techniek;
2. organisatie (en leidinggevers);
3. cultuur (leer- en innovatiecultuur);
4. opleiden en begeleiden.

De tafel signaleert tevens een aantal knelpunten in de GGP met betrekking tot digitalisering. Kwaliteit en functionaliteiten van online tools binnen de politie voldoen niet altijd aan de verwachtingen van de gebruikers (vaak is sprake van versie 0.1, met alle kinderziektes van dien). **Binnen de politie is er ook een hiërarchische structuur dominant. Er is een sterke top-down benadering en sprake van bureaucratie.** Een open(er) netwerkstructuur om in andere verbanden te werken en te leren is echter essentieel om te leren en te innoveren. Daarnaast is er onvoldoende oog en waardering voor individuele competenties, ideeën en potentie. En er lijkt geen tactische prioritering te zijn in taken en werkzaamheden rond de werkroosters. De dominante focus ligt op de inzet in de noodhulp en het rondkrijgen van het rooster voor 'vandaag'. **Er is geen tijd en ruimte om te leren en te innoveren (ingeroosterd).**

Binnen de GGP krijgt men opdrachten mee om uit te voeren. Er is veelal weinig tijd om na te denken over zaken zoals digitalising. Er is ook een gebrek aan integraliteit met betrekking tot de andere politieprocessen (Opsporing, Intell, Intake en service). Het is dan ook lastig te zien of te bepalen wat het effect is van het handelen. Alles is los georganiseerd. Er is binnen de GGP en de basisteams maar een klein clubje waarin alles samenkomt. Binnen de GGP heeft men altijd te maken met twee kanten van de medaille. Het één gaat altijd ten kosten van het andere. Het draait (momenteel) vooral om inzetbaarheid in de noodhulp.

Door de toenemende digitalisering van de samenleving ontstaat een verschuiving in het denken over de rol van de politie. Neem bijvoorbeeld de burgerinitiatieven rond opsporing (the wisdom of the crowd) en de onderzoeken die door Bellingcat worden uitgevoerd. Er wordt op andere wijzen en met andere middelen opsporingsonderzoek gedaan. Ook de criminaliteit verschuift, waardoor de politie en dus de GGP een andere rol moet gaan spelen. De politie is echter nog niet klaar om in te spelen op deze veranderingen.

De tafel merkt op dat de top-down hiërarchie binnen de politie knellend werkt. Initiatieven en innovatie vanaf de werkvloer zijn erg moeilijk. Voor nieuwe medewerkers die met frisse ideeën en nieuwe kennis de organisatie binnen komen is het assimileren of verzuipen. Er is onvoldoende ruimte, tijd en veiligheid om als nieuwkomer nieuwe kennis en inzichten de organisatie in te brengen. Het is een cultuur-aspect dat dominant drukt op alles wat nieuw is. **De vraag is of digitalisering en innovatie überhaupt mogelijk is in een organisatie zonder lerend vermogen/leercultuur.**

Gesproken wordt over de vele nieuwe apps en tools die ontwikkeld worden voor de politie. Er is een hele waslijst aan kleine appjes. Het gebruik en onderhoud van deze apps haalt het echter niet bij het gebruik van commercieel verkrijgbare apps. Politieapps kunnen niet concurreren met de commerciële apps. Ze zijn minder gelikt, zijn storingsgevoeliger en worden minder goed onderhouden. De politie is geen ICT bedrijf, het is niet de corebusiness van de politie om apps te ontwikkelen. Veel politiemensen hebben de voorkeur voor de commerciële apps die zij op de werk-smartphone of op de privé-smartphone installeren. Collega's realiseren zich echter onvoldoende dat het gebruik van deze commerciële apps en de privé-smartphone impact kunnen hebben op de veiligheid en privacy van politiemedewerkers of van burgers. De politieorganisatie laat collega's op dit aspect te veel zwemmen. Het is voor politiemedewerkers onduidelijk welke apps wel en niet gebruikt kunnen worden of veilig zijn.

De politie zou of meer moeten protocolleren, of meer aandacht moeten besteden aan de kennis van politiemedewerkers met betrekking tot de (veilig) gebruik van social media (als concept), digitale hulpmiddelen, apps, en tools (als instrument). Wat is het doel en welk middel is dan geschikt? Een bewuste keuze kunnen maken is belangrijk. Dit geldt op alle niveaus binnen de organisatie.

Plenaire terugkoppeling

Binnen de Intelligence worden er 4 bronnen onderscheiden:

1. forensische data;
2. bedrijfsinfo;
3. externe bronnen;
4. internet.

Belangrijk is om te weten wat er nodig is binnen de organisatie. Je kan namelijk niet alles binnenhalen. **Het interpreteren en duiden van digitale data is wel een must.** Dit leidt tot een bepaald profiel van de Intell medewerker. Gedacht wordt aan meer bèta-achtige mensen. Tegenwoordig werken er bij Intell de wat oudere mensen. De instroom moet dus veranderen. Ze moeten van kwantitatief naar meer kwalitatief. Ze hebben mensen nodig die de juiste vragen weten te stellen; die weten wat er allemaal mogelijk is. Intell heeft in dat opzicht een wat grotere achterstand ten opzichte van de opgave die er ligt. Dit terwijl zij juist sturend zouden moeten zijn. Ze hebben dus wel een inhaalslag te maken.

De heilige driehoek wordt genoemd. Intell, techniek en tactiek moeten veel meer in een gelijkwaardige positie komen. ***Samen optrekken is key.***

Over de opleiding van de Intell kolom kon de groep niet veel zeggen. Duidelijk wordt dat de Intell een eigen academie heeft.

Een vreemde ontwikkeling die de groep waarneemt is dat Intell zaken steeds meer worden overgenomen door de Opsporing. Bijv. digitale wijkagent, virtual agents, O&T. Voor Intell is het dus bittere noodzaak om een stap te maken.

Binnen de Opsporing ziet men dat bepaalde problemen zoals cyber, drugs etc. tegenwoordig worden opgelost door een bepaald team en dat daarmee het probleem is afgedaan. Er wordt niet een beweging ingezet om het probleem in de toekomst te voorkomen of er iets van te leren binnen de organisatie. Een beweging van bewustwording en de basis op orde krijgen wordt door de groep belangrijk geacht. Gezorgd moet worden dat dit gaat landen binnen de organisatie en dat het ook geborgd wordt. Wie dit moet gaan doen is niet helemaal duidelijk. ***Je hebt hier in ieder geval mensen voor nodig die buiten de kaders durven te denken, dus niet traditioneel denken. De organisatie zal dus op zoek moeten naar een nieuwe generatie die toekomst kan geven aan de ontwikkelingen.***

Daarnaast ziet de groep een hiaat ontstaan tussen tactiek en specialisten. De specialisten ontwikkelen zich, in tegenstelling tot tactiek, in rap tempo. Hierdoor komen ze steeds verder van elkaar te staan. Er is dus een nieuw specialisme of systeem nodig om het gat op te vullen.

Talent scouting moet ook anders. De organisatie moet anders gaan werven. Dit is een belangrijk aspect voor de toekomst. Er lopen namelijk ontzettend veel talenten rond die binnen de Opsporing ongeloflijke dingen zouden kunnen doen.

PD management wordt steeds belangrijker. Je hebt tegenwoordig als het ware een digitaal lint nodig om sporen veilig te kunnen stellen. Dit zijn aspecten waar vandaag de dag rekening mee gehouden moet worden. De kwaliteit van digitale IBT's is bedroevend. Er zal een flinke stap gemaakt moeten worden. Misschien moet het wel geborgd worden binnen het hele IBT-model.

Politie participatie wordt een steeds belangrijker aspect, zeker binnen het digitaal vakgebied.

Denk maar aan de samenwerking met Deloitte, KPMG etc. Misschien moeten ze ook wel rechtstreekse invloed krijgen op het opsporingsonderzoek. Je ziet al dat ze steeds vaker onderdeel worden van het geheel en niet meer zozeer leidend zijn in het onderzoek.

Verder wordt opgemerkt dat het goed zou zijn om ook voor de externe trainingen een toetsing te laten gelden. ***De kwaliteitsborging moet anders georganiseerd worden.***

De tafel die zich heeft gebogen over het thema GGP/publiekscontact constateert dat de mensen op de Politieacademie te weinig leren over wat ze allemaal wel niet zouden kunnen met digitale middelen. Ze leren vooral wat ze niet moeten doen. Hier zouden ze wellicht iets mee moeten.

Verder moeten mensen de gelegenheid krijgen om te leren tijdens het werk. ***We zouden naar een mindset verandering moeten waarin we ons realiseren dat de mensen vooral tijdens het werk aan het leren zijn.*** Dus niet eerst een opleiding afronden en een certificaat halen, maar meer al werkend leren. Dit vraagt om een cultuurverandering. De hiërarchische structuur van de politieorganisatie draagt hier niet aan bij. Deze structuur zet medewerkers ook niet aan om met nieuwe ideeën bij de leiding aan te kloppen. Veelal worden deze ideeën af geserveerd vanwege de capaciteit. Het kan echter ook door onwetendheid komen. Maar dit weerhoudt medewerkers wel om het nog eens te proberen. ***De intrinsieke motivatie en het lerend vermogen van medewerkers hangt sterk af van de ontwikkelbereidheid van de teamchef en de manier hoe hij/zij dit uitdraagt naar het team.***

Mobiel werken betekent hoogfrequent, mobiel, op de smartphone, het liefst op weg naar een andere melding. Dit is op zich mooi; het heeft allerlei voordelen. Maar het neemt ook iets weg van de collega: terugkomen op bureau, in een veilige omgeving tot rust komen, met collega's de melding doorspreken. Men is zich deels bewust dat dit soort zaken belangrijk zijn, maar de groep zet haar vraagtekens bij of dit in de praktijk ook gebeurt.

Reuvers merkt op dat voor politieagenten, en heel veel beroepsgroepen, geldt dat men het beste leert in de praktijk. Het onderwijs moet dan ook zodanig worden ingericht dat mensen stappen maken om het leren door te zetten in de praktijk. Reuvers maakt zich hard voor het buiten de deur houden van het onderwijsreflex en heeft het werkplek-leren geïntroduceerd. De Politieacademie gaat nu leercoaches op de werkplek opleiden.

Ter afsluiting van het ochtendprogramma wordt er een kort filmpje getoond. Dit filmpje illustreert hetgeen er al gedaan wordt door de politie en de visies die ontwikkeld worden over hoe de dingen op te pakken.

>>Lunch<<

Werkopdracht

Tijdens het middagprogramma ligt de focus meer op de werknemer zelf. Het is de bedoeling om een beeld te krijgen van de competenties en vaardigheden die een agent/wijkagent, rechercheur en leidinggevende zouden moeten hebben. Voor elk beroepsprofiel is als hulpmiddel een korte beschrijving beschikbaar van de taken die op hoofdlijnen worden uitgevoerd. De deelnemers gaan weer in drie groepen uiteen en koppelen aan het eind van de middag de bevindingen plenair terug.

Groepsgesprekken

Tafel Rechercheur

De Rechercheur moet volgens de tafelgenoten verbindingen kunnen leggen met andere onderdelen in het opsporingsproces. Het vakgebied is zodanig verbreed, dit kan niet (meer) in één persoon worden verenigd. De rechercheur moet kunnen werken in – en met – functionele (multidisciplinaire) samenwerkingsverbanden. Hij moet materiaal kunnen veiligstellen op een (juridisch) transparante wijze, (ethisch) navolgbaar en uitlegbaar zonder zelf sporen achter te laten. De 'administratieve rompslomp' kan wellicht met behulp van digitalisering anders worden georganiseerd. Hij moet kunnen samenwerken met burgers en bedrijven, beschikken over een zelflerend vermogen en bereid zijn tot permanente educatie. Daarnaast moet de rechercheur beschikken over maatschappelijke sensitiviteit en anderen (intern) kunnen meenemen in ontwikkelingen. Dit veronderstelt communicatieve vaardigheden en een 'open mind'. Dus niet denken in hiërarchische harkjes. Hbo-ers worden verwelkomd, net als mbo zij-instromers.

Tafel Leidinggevende

De tafel bespreekt wat leiderschap is. In ieder geval niet de 'manager' die op de winkel past zonder inhoudelijke kennis (beheer). Een leidinggevende moet in staat zijn om de koers (grote lijnen) uit te zetten, 'waar gaan we naartoe'? In staat zijn om een divers team samen te stellen en aan te sturen. Hij moet het vermogen hebben om de inhoud te snappen. Dit betekent niet dat de leidinggevende alle technische 'ins en outs' op alle terreinen hoeft (en kan) weten. In ieder geval moet de 'feeling' voor digitale aspecten en het besef van het belang van de meerwaarde aanwezig zijn. De leidinggevende moet in staat zijn om, ook aan specialisten, kritische vragen te stellen over nut en noodzaak. Hij moet in staat zijn om het specialistische terrein met de organisatie te verbinden. De impact van de inhoud vertalen naar de 'noden' op straat. Beschikken over communicatieve vaardigheden om specialisten te benaderen, te begrijpen en te verbinden. Een ontwikkelingsgerichte instelling hebben en accepteren dat sprake is van permanente veranderingen.

Als prioriteiten worden benoemd, het begrijpen van digitale ontwikkelingen in de (externe) omgeving, horizontaal leiderschap, omgaan met divers vakmanschap en het vermogen om (tot een bepaald niveau) de inhoud en ontwikkelingen te begrijpen.

Tafel Agent/Wijkagent

De tafel bespreekt over welke kennis, vaardigheden en attitudes een agent/wijkagent moet beschikken. **Awareness van juridische en ethische kaders wordt belangrijk gevonden.** Daarnaast moet de (wijk)agent kennis hebben van en nieuwsgierig zijn op het gebied van het internet; welke rol speelt internet voor de verschillende doelgroepen, wat zijn de veiligheidsvraagstukken in de wijk? Hij moet bekend zijn met online communicatiemiddelen en platforms. Begrijpen hoe 'het' werkt. Kennis hebben van digitale tools en het gebruik van de smartphone. Daarnaast moet de (wijk)agent veilig kunnen zoeken op internet, de betrouwbaarheid van bronnen kunnen verifiëren, gewenst voorbeeld gedrag kunnen tonen naar collega's, digitale tools actief kunnen gebruiken in het operationele werk en digitale informatie kunnen vertalen naar politiepraktijk en vice versa. **Hij moet continue nieuwsgierig zijn, willen leren, fouten durven (en mogen) maken, durven vragen om hulp/uitleg en de wil hebben om offline en online te combineren in het werk.**

Een aantal wijkagenten moeten nog op cursus om de basisvaardigheden van internet- en social media gebruik te leren. Dit zou eigenlijk niet moeten. Deze basiskennis en -vaardigheden zouden een voorwaarde moeten zijn om geselecteerd te worden als (wijk)agent. De leerbereidheid van (wijk)agenten blijkt over het algemeen ook laag te zijn. Er zijn echter (digitale) wijkagenten die de andere wijkagenten ondersteunen. De taak en verantwoordelijkheid wordt overgenomen door een 'specialistische wijkagent'. Binnen een aantal eenheden worden ook leercoaches aangesteld om agenten te ondersteunen bij het leren. Deze leercoaches zijn meestal de 'oude kerninstructeurs'.

Wijkagenten worden veel geconfronteerd met problemen in de wijk die veroorzaakt worden door de jeugd. Veel zaken die spelen zijn via internet en social media te achterhalen. Internet en social media zijn immers de belangrijkste communicatiekanalen voor de jeugd. **Als wijkagent ontkom je er dus niet aan om kennis te hebben van het internet en social media en je daar ook op te begeven.**

Plenaire terugkoppeling

De politie heeft te maken met enorme maatschappelijke digitale ontwikkelingen. Desondanks wordt er vastgehouden aan de oude structuur. Je hebt nog steeds aan de ene kant de onderzoeker en aan de andere kant de specialist.

De onderzoeker zal de komende tijd steeds multifunctioneler moeten worden. De kennis die een onderzoeker moet hebben, is niet te vertalen naar een opleiding. Het heeft veel meer met organisatieverandering te maken. **De onderzoeker nieuwe stijl moet een netwerker zijn. Hij moet weten waar hij zijn informatie vandaan kan halen, wat hij moet vragen. Hij moet een vernieuwer zijn. Hij moet creatief zijn en meegaan met de vernieuwing. Hij moet kunnen reflecteren. Uiteraard moet hij ook digi-bewust en digi-vaardig zijn. Hij moet kunnen acteren op een PD en kunnen samenwerken met het publiek.**

Van een leidinggevende wordt verwacht dat hij wel iets van inhoud moet hebben. Dit kan ook niet anders als je leiding geeft aan professionals. Vanuit de inhoud moet hij de verbinding kunnen maken naar buiten en naar binnen, teneinde zijn richting te bepalen. Als hij zelf niet over de inhoud beschikt, moet hij in ieder geval beschikken over het vermogen om zich tot een bepaald niveau in de inhoud te verdiepen. Hij moet in staat zijn om te leren op de inhoud de juiste vragen te stellen. Het ontwikkelpotentieel van iemand is dus heel belangrijk. **Een leidinggevende zal meer moeten doen dan alleen maar managen. Het moet iemand zijn die richting geeft en bepaalt middels verbindend vermogen,** zowel intern (leiding geven aan divers vakmanschap) als extern (inleven in de buitenwereld teneinde te vertalen naar de eigen wijk). Hij moet de impact kunnen duiden van de veranderingen. Hij moet omgevingssensitief zijn. Hij zal in staat moeten zijn om een plan van aanpak te maken die zijn

richting bepaald. **De leidinggevende zal zich moeten realiseren dat hij in een constante veranderende omgeving bezig is.**

De politie is een politiek bestuurlijke organisatie. Er zal altijd spanning zitten op de inhoud van het vakmanschap versus politiek bestuurlijke context. De politie heeft gekozen voor een ontwerp van een organisatie die gebaseerd is op beheer. De groep denkt dat een dergelijke organisatie niet valide genoeg is om flexibel in te spelen op veranderingen. Daarvoor is veel meer flexibiliteit aan de voorkant nodig, aan de menskant en de beheerkant. Dat is op dit moment heel moeizaam. De groep stelt hiermee dus ook direct het huidige ontwerp van de bedrijfsprocessen en -systemen ter discussie. Omdat die veelal vanuit een beheerkant ontworpen is, terwijl de majeure opgaves waar de politie voor staat juist vragen om wendbaarheid en flexibiliteit. Terug naar de leidinggevende. **De leidinggevende zal behoorlijk creatief moeten zijn met aan de ene kant het beheerconstruct van de organisatie en aan de andere kant de dienstverlenende opgave die hij heeft.**

Er is tevens gesproken over de kennis, vaardigheden en attituden van een agent/wijkagent. Gesproken is over welke rol digitalisering tussen nu en de komende 5 jaar voor deze medewerkers zal gaan spelen. **Het begint bij awareness van juridische en ethische kaders.** Je kan namelijk heel makkelijk verdwalen op het internet en de digitale wereld. **Als politieagent moet je altijd bewust zijn van het feit dat je in een glazen kooi zit.**

Kennis en nieuwsgierigheid van het internet moet een voorwaarde zijn als je agent/wijkagent wil zijn. Niet alleen met het oog op specifieke doelgroepen, maar ook voor de veiligheidsvraagstukken in de wijk. Je moet kennis hebben van online communicatiemiddelen en platforms. Je moet je daar als agent/wijkagent ook actief op begeven. **Er gebeurt namelijk steeds minder op straat en steeds meer online.** Je moet ook kennis hebben van digitale tools en smartphones.

Je moet de betrouwbaarheid van bronnen kunnen verifiëren. Je moet gewenst voorbeeldgedrag vertonen. Je moet digitale informatie kunnen vertalen naar politiepraktijken en vice versa. Je moet dus in staat zijn om informatie om te zetten in een aanpak voor je wijk.

Om dit allemaal te kunnen, heb je als (wijk)agent een bepaalde attitude nodig. **Je moet een bepaalde nieuwsgierigheid hebben, je moet willen leren. Je moet ook fouten durven en mogen maken. Als agent/wijkagent tussen nu en 5 jaar moet je in ieder geval de wens hebben om de offline en de online wereld met elkaar te combineren wil je slagvaardigheid behouden.**

Terugblik

De dagvoorzitters blikken terug op het verloop van de dag en staan kort stil bij de bevindingen die zijn opgehaald. Deze bevindingen worden op papier gezet en gedeeld met de deelnemers.

De Politieonderwijsraad gaat nog een aantal focusbijeenkomsten organiseren voor de mensen in het veld. Ook staan er nog wat interviews op de planning met de mensen die vandaag niet aanwezig konden zijn.

Er is vandaag een flinke stap gezet. Er zijn behoorlijk wat zaken opgehaald. Er is gesproken over leer-cultuur, de nieuwsgierigheid van mensen, in staat zijn om te kunnen leren, leiderschap, samenwerken met ketenpartners en burgers, reflectie, de creativiteit van mensen, elkaar weten te vinden. Natuurlijk moet je digi-bewust en digi-vaardig zijn, maar ook weten wat de juridische en ethische aspecten zijn. Er is gesproken over de politieorganisatie. Leiderschap is erg belangrijk. Hoe nemen de leiders ons mee, hoe nemen ze teams mee? Hoe stimuleren zij het leren en innoveren binnen teams? Duidelijk is dat we ons in een constante veranderende omgeving bevinden.

Wennekes hoopt met deze dag een beweging in gang te hebben gezet en bedankt een ieder voor zijn/haar inbreng.