



> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Politieonderwijsraad
t.a.v. mevrouw prof. dr. E.H. Hooge
Postbus 25842
2502 HV Den Haag

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Contactpersoon

Marjan Osendarp
Senior beleidsmedewerker

T 070 426 64 26
F 070 426 86 42

Datum 9 december 2021
Onderwerp Beleidsreactie 'Op Zoek naar Blauw Talent'

Ons kenmerk
3697828

Uw kenmerk
POR/2133462021036118

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Op 15 juni jl. ontving ik de verkenning "Op zoek naar blauw talent" van de Politieonderwijsraad (hierna: de Raad). Deze verkenning richt zich op de toegankelijkheid van het politievak voor mensen die in potentie de kwaliteiten en motivatie hebben om een functie bij de politie te vervullen, maar niet gemakkelijk toegang tot de politieorganisatie kunnen vinden of krijgen. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat zij onvoldoende zicht hebben op de beroepen binnen de politie of op de inhoud van het selectieproces of omdat zij niet voldoen aan de formele (voor)opleidingseisen. De verkenning analyseert een aantal recente initiatieven van de politie gericht op de interesse voor het vak en de voorbereiding op en begeleiding tijdens het wervings- en selectieproces. De rapportage geeft een waardevol inzicht in de succes- en faalfactoren van deze initiatieven en de lessen die hieruit kunnen worden getrokken.

Allereerst wil ik de Raad en alle bij dit onderzoek betrokkenen bedanken voor de inspanning die heeft geleid tot deze gedegen verkenning. Het is een uitdaging geweest om de benodigde informatie tijdig te verzamelen aangezien de aandacht en prioriteit van partijen gedurende de onderzoeksperiode grotendeels naar de gevolgen van de COVID-19 crisis en de implementatie van de nieuwe basis politieopleiding ging. De Raad heeft de verkenning op mijn verzoek¹ pragmatisch ingevuld en er rekening mee gehouden dat de druk op politie en Politieacademie momenteel hoog is en het niet wenselijk is om deze partijen extra te belasten. Tegelijkertijd mag de actualiteit het belang van een open en diverse politieorganisatie nooit verdringen. De Raad vraagt hier met deze verkenning terecht aandacht voor.

De politie heeft als grootste werkgever in de publieke sector een verantwoordelijkheid om kansen te creëren, ook voor hen die in eerste instantie niet via de reguliere kanalen hun weg naar de politieorganisatie kunnen vinden. Dit dient niet alleen een maatschappelijk belang maar is ook in het belang van de politieorganisatie zelf. Het doet mij dan ook deugd dat de algemene conclusie van de verkenning positief is: op zowel centraal niveau bij de Directie HRM, de dienst HRM en in het bijzonder IDU, als op decentraal niveau in de eenheden, is er veel en actuele kennis aanwezig over werving en selectie. Verbeteringen kunnen volgens de Raad vooral worden behaald door het tegengaan van versnippering van initiatieven

¹ Brief van 2 april 2020 met kenmerk 2876857



en programma's en het versterken van de samenwerking, zowel binnen de politie als met andere partijen. Naar aanleiding van de verkenning doet de Raad een aanbeveling aan mijn departement en verschillende aanbevelingen aan politie en Politieacademie. Ik zal hieronder nader ingaan op de aanbeveling aan mijn departement omtrent de Regeling aanstellingseisen politie 2002 en vervolgens op een aantal aanbevelingen aan de politie en Politieacademie die mijn verantwoordelijkheid als minister van het politieonderwijs raken.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
9 december 2021

Ons kenmerk
3697828

Regeling aanstellingseisen

Uw Raad beveelt mij aan om te onderzoeken in welke mate uitvoeringsaspecten op het gebied van selectie, het voorbereiden van kandidaten en hertesten op gespannen voet staan met de Regeling aanstellingseisen politie 2002. De Raad benoemt hierbij specifiek de doelgroepkandidaten en de herkansingstermijnen. De Regeling aanstellingseisen politie 2002 dateert uit 2002 en is grotendeels geënt op de toen gangbare executieve politiefuncties, de toen gangbare selectiemethoden en de toenmalige situatie op de arbeidsmarkt. Ik heb besloten om de Regeling aanstellingseisen politie 2002 op korte termijn te vervangen door de een nieuwe Regeling aanstellingseisen. Met deze nieuwe regeling zal ik de politie meer ruimte gaan bieden om sneller in te spelen op nieuwe vragen, veranderende behoeften en ontwikkelingen op het gebied van selectie of de arbeidsmarkt. De bepalingen rond de doelgroepkandidaten zullen geen deel uitmaken van de nieuwe regeling aanstellingseisen. Na onderzoek en het raadplegen van selectie-experts is besloten om de huidige herkansingstermijnen in stand te houden.

Samenwerking met mbo-instellingen

De Raad stelt een intensieve samenwerking voor met mbo-instellingen, waarbij uniformiteit wordt nagestreefd en wederzijdse verwachtingen helder moeten zijn. De vernieuwing van de basis politieopleiding betekent een nieuwe basis voor de samenwerking met mbo-instellingen. Het Samenwerkingsconvenant HTV-P is in december 2020 beëindigd. Politieacademie, politie en mbo-instellingen hebben een gezamenlijk projectplan gemaakt dat ervoor moet gaan zorgen dat de instroom in de politie vanuit het middelbaar beroepsonderwijs wordt vergroot en de samenwerking met de Politieacademie verder wordt versterkt. Ik vind het positief dat de betrokken partijen hun samenwerking verder willen voortzetten en ik zal vanuit mijn verantwoordelijkheid voor een kwalitatief goed politieonderwijs stimuleren dat partijen hier werk van maken. Hierbij past het voornemen om twee keuzedelen voor het mbo te ontwikkelen. Met deze keuzedelen kunnen mbo-studenten zich beter voorbereiden op het werving en selectietraject van de politie. De keuzedelen maken het mogelijk om naast studenten Handhaving, Toezicht en Veiligheid ook andere groepen mbo-studenten te bereiken, zoals studenten met een opleiding tot administratief-juridisch medewerker, Rechten, ICT en Sport & Bewegen. Het is evident dat studenten de mogelijkheid krijgen om stage lopen in de politieorganisatie en voldoende tijd krijgen om kennis te kunnen maken met de beroepspraktijk zodat ze een goed en realistisch beroepsbeeld ontwikkelen. De politie richt hiertoe momenteel een landelijk stagebureau in.

Doorvertaling beroepsprofielen in de HRM-keten

In 2019 heeft de korpschef de herijkte en nieuwe beroepsprofielen Politieagent, Rechercheur, Politieleider, Wijkagent, Politiespecialist en Politieondersteuner vastgesteld. Zoals ik in mijn beleidsreactie op de Evaluatie Kwalificatiestructuur Politieonderwijs² beschrijf, volgt de uitwerking van deze profielen twee paden: ten

² Brief van 20 februari 2020 met kenmerk 2814544



eerste de uitwerking in het politieonderwijs en ten tweede de doorvertaling naar de HRM-keten van de politie. De Raad beveelt de politie aan om, als onderdeel van de doorvertaling naar de HRM-keten, na te gaan of het selectieproces nog in overeenstemming is met de nieuwe beroepsprofielen. De politie heeft hier inmiddels stappen in gezet. Op basis van de nieuwe beroepsprofielen zijn nieuwe competentieprofielen voor de selectie geformuleerd. Waar er voorheen werd gewerkt met één competentieprofiel met verschillende scores per instroomniveau, zijn er nu onderscheidende competentieprofielen opgesteld die matchen met de beroepsprofielen. Waar nodig, zal de politie het selectie-instrumentarium aanpassen.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
9 december 2021

Ons kenmerk
3697828

Monitoren studenten

De vernieuwde basispolitieopleiding is erop gericht om in te spelen op de verschillende routes die kandidaten hebben bewandeld voor hun aanstelling als aspirant. De Raad geeft aan het verstandig te vinden om het 'gaan en staan' van studenten nauwlettend te volgen en zo te achterhalen of er een verband bestaat tussen vooropleiding en studieduur, succes en uitval. Dit onderschrijf ik. Ik heb politie en Politieacademie gevraagd om een monitor te ontwikkelen om de implementatie en de realisatie van de nieuwe basispolitieopleiding te volgen³. Ik zal de partijen vragen om te onderzoeken of het hierbinnen mogelijk is om de vooropleiding van aspiranten te koppelen aan indicatoren als studieduur, succes en uitval.

Tot slot

De POR beveelt de politie aan om meer samen te werken: zowel binnen de politieorganisatie als met andere partijen. Hier wil ik specifiek de samenwerking met de andere werkgevers in het veiligheidsdomein benoemen. Door binnen het veiligheidsdomein de handen ineen te slaan en bijvoorbeeld gezamenlijk op te trekken richting het regulier onderwijs, UWV en gemeenten, kan er winst worden behaald met minder individuele inspanning.

Initiatieven om personeel nadat zij zijn geworven ook te behouden, zijn nadrukkelijk buiten de scope van het onderzoek gehouden. Toch wil ik in deze brief ten slotte het belang van het behoud van mensen voor de politieorganisatie benadrukken. Dit vraagt om een veilige en inclusieve politieorganisatie waarin er ruimte en waardering is voor verschillende perspectieven. Vanuit het perspectief "Politie voor Iedereen" geeft de korpschef de komende jaren prioriteit aan de sociale veiligheid binnen teams. Belangrijk hierbij is een brede variëteit aan politiemensen die het vak verstaan en beschikken over de vaardigheid om verbinding te maken met verschillende collega's en burgers. Deze vaardigheid behoort tot de professionele beroepsidentiteit van de politiemedewerker en is als zodanig opgenomen in de vernieuwde kwalificaties voor het politieonderwijs die uw Politieonderwijsraad mij het afgelopen jaar heeft aangeboden.

³ Kamerstuk 29 628, nr. 962



Hoogachtend,
De Minister van Justitie en Veiligheid,
namens deze,

Dit document is elektronisch ondertekend door:
M. Vogelzang
Directeur-Generaal Politie en Veiligheidsregio's

M. Vogelzang
*Directeur-Generaal Politie en
Veiligheidsregio's*

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
9 december 2021

Ons kenmerk
3697828