

Kwalificatie

**Politieleider
(niveau 5)**

Concept
Versie 2.1
Versie datum 3 december 2021

Documentinformatie

Versie	Versie datum	Vastgesteld door:	Datum:	Op advies van:	Datum:
1.0	20-05-2021	Voorlopig vastgesteld door Minister van J&V	20-09-2021	POR	27-05-2021

a) Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing
	eerder	werkversies
0.1	22-4-21	Besproken in Commissie KSP op 10 mei 2021
1.0	20-5-21	Ter bespreking in POR op 27 mei 2021
2.0	13-10-21	Finale redactie- en synchronisatieslag
2.1	03-12-21	Afbeelding KSP ingevoegd

Inhoudsopgave

1 Inleiding	4
1.1 Leeswijzer	4
1.2 Definities	5
2 Context	11
2.1 Beschrijving werkveld/beroepspraktijk	11
2.2 Kern van het beroep	12
2.3 Relevantie voor de beroepspraktijk	12
2.4 Typerende beroepshouding	12
3 Opbouw Kwalificatiestructuur Politieonderwijs	14
3.1 Kwalificatiestructuur Politieonderwijs	14
3.2 Uitsplitsing kerntaken en bouwstenen (grofontwerp): Politieleider (niveau 5)	15
4 Beschrijving kwalificatie	16
4.1 Beschrijving kerntaken en onderliggende bouwstenen/leeruitkomsten	16
4.2 Overige vereisten	46
Bijlage: Verantwoording	47

© Politieacademie, all rights reserved.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politieacademie.

1 Inleiding

In 2019 heeft de korpsleiding van de politie zes nieuwe beroepsprofielen vastgesteld: politieondersteuner, politiespecialist, politieagent, wijkagent, rechercheur, politieleider. In deze beroepsprofielen beschrijft de politie via de zes politieberoepen welke medewerkers er nodig zijn om het werk uit te kunnen voeren. Het gaat dan over vakbekwame medewerkers. De Politieacademie gebruikt de beroepsprofielen om te kijken welke kwalificaties nodig zijn om politiemensen op te leiden die zijn toegerust op het werk dat ze gaan doen. Het gaat dan om het niveau van startbekwaamheid, omdat iemand naast een goede opleiding ook werkervaring nodig heeft om vakbekwaam te worden.

De Politieacademie levert nieuwe collega's af die hebben aangetoond dat zij over de noodzakelijke kennis en vaardigheden en over de juiste beroepshouding beschikken om in de praktijk aan de slag te gaan bij de politie. De aangetoonde startbekwaamheid geeft recht op een politiediploma.

Om helder vast te leggen wat wordt verstaan onder de startbekwaamheid, zijn er kwalificaties. In een kwalificatiedossier wordt de vereiste kennis, houding en vaardigheden beschreven op het niveau van startbekwaamheid. Elke kwalificatie binnen een kwalificatiedossier beschrijft de eisen waaraan iemand moet voldoen om zijn diploma te behalen.

Deze kwalificatie hoort bij het beroepsprofiel Politieleider. Voor dit beroep zijn er meerdere kwalificatieniveaus.

Met het aanbieden van een kwalificatie leggen belanghebbende partijen in het politieonderwijs verantwoording af aan de minister van Justitie en Veiligheid over de kwalificatie van politiemedewerkers. Dit is de verantwoordingsfunctie van de kwalificatie. Daarnaast worden kwalificaties gebruikt om richting te geven aan onderwijsontwikkeling.

De Politieacademie ontwikkelt kwalificaties in samenwerking met het werkveld en stakeholders. En legt deze voor aan de commissie Kwalificatiestructuur Politieonderwijs (KSP) van de Politieonderwijsraad (hierna: de Raad). Na advies van deze commissie en de Raad stelt de Minister van J&V de kwalificatie vast als deze voldoet aan alle eisen.

1.1 Leeswijzer

In dit document wordt allereerst algemene informatie over de context van het beroep gegeven. Daarna wordt een overzicht weergegeven van de kwalificatiestructuur Politieonderwijs. Vervolgens wordt deze kwalificatie beschreven, in de vorm van kerntaken uitgewerkt in onderliggende bouwstenen, instroomvereisten en beroepsvereisten. De uitwerking begint met een algemene basis, die voor elke kwalificatie gelijk is. Daarna volgt de brede gemeenschappelijke basis, die van toepassing is op meerdere verwante kwalificaties op hetzelfde niveau. Aan de Politieleider (niveau 5) verwante kwalificaties zijn de Rechercheur (niveau 5), de Politieagent (niveau 5) en de Wijkagent (niveau 5). Zij delen gemeenschappelijke kerntaken die maken dat politiefunctionarissen met deze kwalificaties breed generiek inzetbaar zijn. In de algemene basis en de brede gemeenschappelijke basis wordt daarom gesproken over de Politiefunctionaris, soms aangevuld met specifieke onderdelen voor – in dit geval - Politieleider. Als derde onderdeel zijn de specifieke kerntaken voor deze kwalificatie beschreven. Dit zijn de taken die specifiek onderscheidend zijn voor de Politieleider (niveau 5). Tot slot is er een bijlage opgenomen, waarin de totstandkoming van deze kwalificatie verantwoord wordt, aan de hand van de criteria die gehanteerd worden door de KSP en de Raad.

Omwille van de leesbaarheid is steeds 'hij' gebruikt in de tekst. Waar 'hij' staat kan uiteraard ook 'zij', 'hen' of 'die' worden gelezen. Om verder bij te dragen aan de leesbaarheid van deze kwalificatie worden de belangrijkste begrippen vooraf uiteengezet.

Om herhaling in de uitwerking van de bouwstenen te voorkomen, zijn de vaardigheden zoveel mogelijk opgenomen in de leeruitkomsten. Daarom is er alleen een Body of Knowledge (BOK) vormgegeven, gevuld met kennisaspecten. Kerntaken en bouwstenen worden als op zichzelf staande leereenheden benaderd. Om die reden is er bij het lezen van deze kwalificatie kans op herhaling.

De BOK is opgebouwd aan de hand van zogeheten kernthema's, passend bij het niveau van de kwalificatie. Kennis op niveau 5 wordt als volgt geduid:

- Bezit ruime, verdiepte en/of gespecialiseerde kennis van het beroep en/of kennisdomein;
- Bezit gedetailleerde kennis van enkele beroeps en/of kennisdomeinen en begrip van een beperkte reeks van basistheorieën, principes en concepten.
- Bezit beperkte kennis en begrip van enkele belangrijke actuele onderwerpen, problemen en/of specialismen gerelateerd aan het beroep en/of kennisdomein.

1.2 Definities

Term	Omschrijving	Toelichting bij de omschrijving
Beroepsprofiel	Een beschrijving van de essentie van een beroep, op het niveau van een ervaren (vakbekwaam) medewerker; de taken en verantwoordelijkheden die bij een beroep horen, en de ontwikkelingen die hierin verwacht worden.	<p>De essentie van een beroep</p> <ul style="list-style-type: none"> - betreft de typische kenmerken van een beroep - benadrukt de aard van beroepsuitoefening - benadrukt de context waarbinnen de taken worden uitgeoefend. <p>Ook moet duidelijk zijn wat het beroep in kwestie onderscheidt van andere beroepen.</p> <p>In de zes beroepsprofielen voor de politie zijn, anders dan in sommige beroeps(competentie)profielen voor het mbo en hbo, geen vereiste kennis, houding en vaardigheden opgenomen. Ook zijn de beroepen niet op een kwalificatieniveau ondergebracht.</p>
Bouwsteen	Een bouwsteen is een eenheid van leeruitkomsten en bestaat uit minimaal 1 leeruitkomst (kleinste eenheid). Het gaat om een resultaat (verworven kennis, vaardigheden en houding) dat op zichzelf staat en als zodanig aangetoond kan worden.	
Diploma of certificaat politieonderwijs	Door de minister van Justitie en Veiligheid erkend document waarmee is aangetoond en vastgelegd dat de eigenaar beschikt over de vereiste kennis, houding en vaardigheden die in de bijbehorende kwalificatie zijn beschreven.	

<p>Generieke inzetbaarheid en specifieke inzetbaarheid</p>	<p>Een ambtenaar aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generiek inzetbaar zijn - Specifiek inzetbaar zijn <p>De generieke inzetbare ambtenaar is bekwaam en inzetbaar voor de brede politietaak: opsporing, handhaving en hulpverlening. Hiervoor behaalt de ambtenaar een brede beroepskwalificatie.</p> <p>De specifiek inzetbare ambtenaar is bekwaam en inzetbaar voor specifieke onderdelen van het politiewerk. Hiervoor behaalt de ambtenaar een relatief 'smalle' kwalificatie.</p>	<p>Generieke inzetbaarheid is bijvoorbeeld aan de orde bij de LFNP-vakgebieden GGP en Tactische opsporing.</p> <p>Specifiek inzetbare politiemedewerkers hebben hun expertise buiten de politie opgedaan. Deze expertise zetten ze gericht in voor specifieke onderdelen van het politiewerk. Zij zijn dus ook bekwaam voor specifieke onderdelen van het politiewerk. Dit is bijvoorbeeld mogelijk voor de LFNP-vakgebieden Forensische opsporing en Intelligence.</p> <p>De specifiek inzetbare medewerker is breed bevoegd, maar moet zich onthouden van werkzaamheden buiten het vakgebied waarvan zijn functie onderdeel uitmaakt¹.</p>
<p>Generieke kwalificatie-eisen</p>	<p>In de kwalificatiedossiers politieonderwijs zijn generieke kwalificatie-eisen van toepassing. Voor mbo-kwalificaties betreft dit eisen voor Nederlands, Engels (alleen niveau 4) en rekenen, en loopbaan en burgerschap.</p> <p>Generieke kwalificatie-eisen voor kwalificaties op hoger onderwijsniveau zijn verwoord aan de hand van 'Dublin-descriptoren'. Dit betreft (het toepassen van) kennis en inzicht, oordeelsvorming, communicatie- en leervaardigheden.</p> <p>Deze komen overeen met generieke kwalificatie-eisen in het regulier onderwijs.</p>	<p>Voor Nederlands, Engels en rekenen zijn referentieniveaus ontwikkeld. Alle generieke kwalificatie-eisen zijn vastgelegd in wet- en regelgeving. In verband met de aansluiting van het politieonderwijs op het reguliere onderwijs, wordt deze eisen ook toegepast in de kwalificatiedossiers op mbo- en hoger onderwijsniveau binnen het politieonderwijs.</p>

¹ Meer informatie over specifieke inzetbaarheid is te vinden in het Staatsblad 2018-204

Kerntaak	Een onderscheiden deel van de beroepsuitoefening. Kerntaken zijn kenmerkende werkzaamheden waarop een kwalificatie is gericht. Kerntaken kunnen meer of minder breed zijn geformuleerd en meer of minder deskundigheid vergen.	
Kwalificatie	<p>Wat moet een startbekwaam medewerker kennen, kunnen, willen en durven om aan het werk te kunnen in een politieberoep of -taak, door te kunnen stromen naar vervolgonderwijs en om te kunnen functioneren als burger. De kwalificatie is 'de lat' waaraan de student moet voldoen.</p> <p>De kwalificatie beschrijft de inhoudelijke eisen (het 'wat') waar het onderwijs (examen en opleidingen) zich op moet richten. Dit 'wat' valt onder de ministeriele verantwoordelijkheid.</p>	<p>Een kwalificatie beschrijft de aansluiting van het onderwijs op het werkveld. Een kwalificatie is de inhoudelijke basis voor het ontwikkelen van examens en het opleidingsprogramma (ook curriculum genoemd).</p> <p>Conform geldende wet- en regelgeving stelt de Minister van J&V de kwalificaties voor het politieonderwijs vast.</p>
Kwalificatiebewijs	Een kwalificatiebewijs van het politieonderwijs is een waardepapier, erkend door de minister van Justitie en Veiligheid, dat uitdrukt over welke kennis, houding en vaardigheden de houder van het kwalificatiebewijs beschikt. Er zijn twee soorten kwalificatiebewijzen: diploma's en certificaten.	
Kwalificatiedossier	Een verzameling van kwalificaties die direct met elkaar samenhangen. Deze kunnen geordend zijn naar (werk)context, inhoud en/of niveau.	Een kwalificatiedossier is van toepassing bij modaliteit 1.
Kwalificatiestructuur (KSP)	Stelsel van kwalificaties en kwalificatiedossiers voor politieonderwijs, die onderling samenhangen.	<p>In het politieonderwijs heeft de KSP twee functies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Richting geven aan het politieonderwijs - Verantwoording afleggen aan de Minister van J&V en de samenleving over de bekwaamheden van executieve politiemedewerkers.

Kwalificatievereisten	Het geheel van wat een startbekwaam medewerker moet kennen, kunnen, willen en durven om aan het werk te kunnen in een politiefunctie of -taak ('de lat' waaraan de student moet voldoen).	Kwalificatievereisten zijn van toepassing bij modaliteit 2.
Leeruitkomst	Een meetbaar resultaat van wat de student moet kennen, kunnen, willen en durven, ongeacht de leerroute die de student heeft gevolgd.	- Leeruitkomsten zijn beschrijvingen van de kennis, vaardigheden en attituden, inclusief het beheersingsniveau, dat een student bereikt moet hebben na afronding van het leerproces. - Dit is een manier om een kwalificatie te beschrijven.
LFNP	Het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP). Het LFNP bevat beschrijvingen van functies, bijbehorende werkterreinen, aandachtsgebieden en rollen. De competentie- en opleidingsprofielen vormen integraal onderdeel van het LFNP.	
Startbekwaamheid	De bekwaamheid van een 'starter' in zijn werk.	Een medewerker is startbekwaam als hij net zijn diploma of certificaat heeft behaald. Dit geldt ook voor het vakspecialistisch onderwijs.
Vakbekwaamheid	Vakbekwaam is iemand wanneer hij zijn beroep, functie of taak goed en in de volle breedte beheerst (een ervaren of 'vakvolwassen' medewerker).	Op basis van werkervaring en begeleiding kan een medewerker zich, na het behalen van zijn diploma, verder ontwikkelen richting vakbekwaamheid. Doorgaans heeft een medewerker, na het afronden van een opleiding, ongeveer 10.000 uur of 3 jaar nodig om in zijn werk het niveau van vakbekwaamheid te bereiken.
Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	Dit betreft één van de zogenaamde descriptoren uit het NLQF (Nederlands Kwalificatieraamwerk) en gaat over - de mate van samenwerking - de mate waarin een startbekwame beroepsbeoefenaar aanspreekbaar is op het eigen handelen en/ of dat van anderen - de mate waarin verantwoordelijkheid gedragen kan	

	worden voor de eigen werk- en studieresultaten en/ of dat van anderen.	
Vorbehouden handeling (wettelijke beroepsbevoegd-heden en -vereisten)	Handelingen in het beroep of delen daarvan, waaraan wettelijke eisen zijn gesteld.	<p>In de basiskwalificaties voor het politieonderwijs zijn voorbehouden handelingen die een beginnend politiemedewerker moet uitvoeren, opgenomen. In sommige gevallen moet een politiemedewerker (tijdens of na de basisopleiding) extra gekwalificeerd worden voor bepaalde handelingen.</p> <p>Kwalificaties die op deze voorbehouden handelingen zijn gericht, vallen doorgaans onder modaliteit 2 en zijn opgenomen in de KSP.</p>

2 Context

2.1 Beschrijving werkveld/beroepspraktijk

De Politiewet omschrijft de taak van de politie als volgt:

De politie heeft tot taak in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven.

De politie is 'waakzaam en dienstbaar' aan de waarden van de rechtsstaat. Deze missie vervult de politie door, afhankelijk van de situatie, gevraagd en ongevraagd te beschermen, te begrenzen of te bekrachtigen. Bij het *beschermen* van mensen gaat het om hun leven, vrijheid en bezittingen. *Begrenzen* betreft het beperken en beëindigen van ongeoorloofd, al dan niet gewelddadig gedrag. *Bekrachtigen* heeft te maken met de ondersteuning van gewenst gedrag en het creëren van structurele samenwerkingsverbanden die de veiligheid bevorderen. De politie is zich bewust van zijn taak en positie in de Nederlandse democratie en van zijn dienende rol in de maatschappij. De politie dient dit op een rechtvaardige manier te doen, in de ogen van een enorm divers publiek.

De politieorganisatie kent drie nauw samenwerkende niveaus: lokaal, regionaal en nationaal. Op al deze niveaus spelen ook de internationale en digitale context een rol, want de ontwikkeling van criminaliteit staat steeds meer onder invloed van digitalisering, mondialisering, internationalisering en netwerkvorming. Het werkveld van de politie is heel breed, van meldkamer tot *high-tech* crime en van tactisch rechercheur tot specialist interventie.

De politie wil haar missie bereiken door:

- vertrouwen te wekken door de wijze waarop zij resultaten bereikt;
- in elke situatie alert en slagvaardig op te treden;
- betrokken en daadkrachtig te helpen, de-escalerend te werken en waar nodig geweld te gebruiken;
- intensief samen te werken met burgers en partners vanuit betrokkenheid, informatie delen en wederkerigheid;
- te leren, te innoveren en te vertrouwen op haar professionals;
- één korps te zijn: van wijk tot wereld, lokaal verankerd en (inter-)nationaal verbonden.

De vier kernwaarden van de politie vormen de basis voor iedereen die er werkt, namelijk integer, betrouwbaar, moedig en verbindend.

De politie in Nederland kent haar positie in een dynamische samenleving en beweegt zich in een snel veranderende omgeving, waarin nieuwe veiligheids- en leefbaarheidsvraagstukken zich in rap tempo aandienen. Dit vraagt om een flexibele organisatie die weet wat zij wil, die vooruitkijkt en die met haar partners koers bepaalt en vasthoudt en weet wat zij kan: 'de politie van overmorgen'. De politie van overmorgen:

- is verbonden met woning, wijk, web en wereld;
- werkt (multidisciplinair) samen in nieuwe veiligheidscoalities, met publieke en private partners, vanuit ieders toegevoegde waarde;
- werkt met *state of the art intelligence* en technologie;
- is actief transparant over wat ze doet en wat niet;
- is een wendbare organisatie met wendbare mensen, die hun talent en vaardigheden blijven ontwikkelen.

2.2 Kern van het beroep

De politieleider geeft sturing aan mensen in dagelijks operationeel politiewerk, dat binnen alle kolommen van het LFNP in het domein uitvoering kan plaatsvinden, in wisselende samenstellingen. Daarnaast is de politieleider verantwoordelijk voor de personeelszorg van een vaste groep mensen. De politieleider op dit niveau is executief.

De politieleider is in staat mensen waardengedreven te verbinden aan operationele opdrachten, aan resultaten en aan elkaar. Hij zorgt voor verbinding en samenwerking en verbindt vakmanschap met operatie en tactiek. Hij draagt zorg voor de organisatorische coördinatie. Hij organiseert en stuurt de uitvoering van vastgestelde plannen van aanpak, zodat de uitvoering van operationele politietaken goed verloopt. De politieleider is helder over de intentie van een opdracht, maar tegelijk terughoudend ten aanzien van het 'hoe' van de uitvoering. De politieleider is in staat richting te geven aan de professionele ruimte van zijn teamleden, maar kan op gegeven momenten ook naar voren stappen of ingrijpen, als de situatie daarom vraagt. Hij vervult een voorbeeldrol, hij toont niet alleen in woorden maar juist ook in de professionele uitvoering van het werk wat gewenst gedrag is. De politieleider faciliteert daarbinnen een optimale uitvoering van het werk door zijn teamleden en biedt professionele ruimte. Hij kent zijn mensen en hun drijfveren en ondersteunt hun ontwikkeling. Daarnaast is de politieleider voldoende digitaal vaardig om de eigen functie uit te kunnen oefenen in de gedigitaliseerde samenleving.

De belangrijkste werkzaamheden van de Politieleider op niveau 5 zijn:

- sturing geven aan operationeel politiewerk vanuit een professionele oriëntatie: het opgavegericht, integraal en multidisciplinair organiseren van eigen werk en dat van anderen in de dagelijkse uitvoering van operationeel politiewerk
- aansturen vanuit een mensgerichte oriëntatie: het sturen op ontwikkeling, vitaliteit, inzetbaarheid en veiligheid van medewerkers, eventueel met gebruikmaking van relevante beschikbare HR- en personeelsinstrumenten.
- aansturen vanuit een bedrijfskundige oriëntatie: het sturen op het behalen van operationele doelen en beoogd maatschappelijk effect met optimale inzet van mensen en middelen op de korte termijn.
- aansturen vanuit een veranderkundige oriëntatie: het inspireren en in beweging krijgen en houden van mensen in de operationele opgave op basis van de (veranderende) eisen van de organisatie, samenleving en/of ontwikkelagenda's.

2.3 Relevantie voor de beroepspraktijk

De kwalificatie Politieleider (niveau 5) is gebaseerd op het beroepsprofiel Politieleider en heeft een link naar diverse functies in het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP).

2.4 Typerende beroepshouding
















Elke politieleider is mens- en vakgericht, kan flexibel en situationeel sturing geven aan collega's met verschillende achtergronden en niveaus. De politieleider creëert een veilige, optimale werkomgeving met de juiste randvoorwaarden voor het team zodat het beste uit mensen gehaald wordt, teamplannen gerealiseerd worden en maatschappelijk effect bereikt wordt. De politieleider op dit niveau treedt op als de verbindende schakel tussen mensen en teams en zorgt voor verbinding tussen en met vakmensen en vakmanschap. Relationele, interactieve vaardigheden zijn hierbij erg belangrijk. Vanuit deze vaardigheden is hij in staat om anderen aan te sturen, zaken te regelen en invloed uit te oefenen. Het omgaan en werken met teamleden in wisselende samenstellingen vraagt van de politieleider flexibiliteit en inventiviteit om passende oplossingen te bedenken voor knelpunten of problemen die zich voordoen in de werkuitvoering en/of in de samenwerking tussen de mensen die hij

aanstuurt. De politieleider regelt en organiseert, durft beslissingen te nemen en draagt daarvoor verantwoordelijkheid. Hij handelt op eigen initiatief binnen de gegeven bandbreedte, delegeert taken, biedt zijn teamleden vertrouwen en duidelijkheid. Zijn eigen handelen, zo nodig in de uitvoering van het werk, dient als voorbeeld voor zijn teamleden.

3 Opbouw Kwalificatiestructuur Politieonderwijs

3.1 Kwalificatiestructuur Politieonderwijs

In onderstaande afbeelding is de nieuwe Kwalificatiestructuur Politieonderwijs gevisualiseerd.

Politie-beroep NLQF-niveau	Wijkagent	Politieagent	Rechercheur	Politieleider	Politie-specialist	Politie-ondersteuner
7 Master						
6 Bachelor						
5 Associate Degree				Politieleider N5 		
4						
3						
2						
1						

3.2 Uitsplitsing kerntaken en bouwstenen (grofontwerp): Politieleider (niveau 5)

Politieleider niveau 5

<p>Kerntaak: Werken binnen de politieorganisatie Kent en begrijpt de organisatie en werkprocessen van de politieorganisatie en de context (democratie, rechtsstaat) waarbinnen de politie opereert.</p>	<p>Kerntaak: Verkrijgen en verder ontwikkelen van een professionele (beroeps)identiteit Actief bevorderen van de professionele ontwikkeling, professionele (beroeps)identiteit en kwaliteit van werk van zichzelf en van anderen.</p>	<p>Kerntaak: Rechtmatig handelen bevorderen en bijdragen aan de legitimiteit van de politie Kent het juridisch kader, de bevoegdheden van de politie en ketenpartners en kan deze afwegen, toetsen en rechtmatig toepassen.</p>	<p>Kerntaak: Sturing geven aan operationeel politiewerk vanuit een professionele oriëntatie Opgavegericht, integraal en multidisciplinair organiseren van eigen werk en dat van anderen in de dagelijkse uitvoering van operationeel politiewerk</p>	<p>Kerntaak: Aansturen vanuit een mensgerichte oriëntatie Sturen op ontwikkeling, vitaliteit, inzetbaarheid en veiligheid van medewerkers, eventueel met gebruikmaking van relevante HR- en personeelsinstrumenten.</p>	<p>Kerntaak: Aansturen vanuit een bedrijfskundige oriëntatie Sturen op het behalen van operationele doelen en beoogd maatschappelijk effect met optimale inzet van mensen en middelen op de korte termijn.</p>	<p>Kerntaak: Aansturen vanuit een veranderkundige oriëntatie Inspireren en in beweging krijgen en houden van mensen in de operationele opgave op basis van de eisen van de organisatie, samenleving en/of ontwikkelagenda's.</p>
<p>Bouwsteen: Weet waar de politie staat Begrijpt de taak en positie van de Nederlandse politie tegen de achtergrond van de Nederlandse democratie, de rechtsstaat en de uitvoerende overheidsorganen. Begrijpt de rol van de politie in de samenleving.</p>	<p>Bouwsteen: Bevordert zijn professionele ontwikkeling en stimuleert anderen Ontwikkelt actief zijn kennis en vaardigheden en vertaalt interne en externe ontwikkelingen (wijk, web, wereld) naar toepassingen in de praktijk. Stimuleert anderen zich te ontwikkelen. Heeft zicht op en ziet toe op kennis en kwaliteiten van zichzelf en collega's en benut dit in de uitvoering van het werk.</p>	<p>Bouwsteen: Kent het juridisch kader waarbinnen de politie opereert, kan dit toetsen en toepassen Kent belangrijke en relevante wet- en regelgeving en protocollen. Kan deze afwegen, toetsen in relatie tot (de inzet van) de bevoegdheden en de samenwerking met ketenpartners. Kan deze rechtmatig toepassen, met besef van legitimiteit.</p>	<p>Bouwsteen: Verwerft een goede (informatie-)positie Verwerft en versterkt een goede (informatie-) positie en verbindt interne en externe ontwikkelingen (wijk, web, wereld) aan het operationele politiewerk. Overziet en bepaalt in samenhang met de context welke informatie en acties nodig zijn.</p>	<p>Bouwsteen: Creëert een veilige werkplek waarin openheid, leren en inclusiviteit vorm krijgen Heeft oog voor wat er met en tussen mensen gebeurt. Creëert ruimte voor en dialoog over verschillende perspectieven. Stelt waar nodig normen, stuurt hierop en gaat de dialoog aan. Staat voor inclusiviteit op de werkplek.</p>	<p>Bouwsteen: Organiseert de vertaling van operationele doelen naar concrete werkplannen voor het team en werkafspraken voor individuen Creëert overzicht, kan mensen, middelen en mogelijkheden overzien en benutten voor het behalen van de operationele doelen en bereiken van beoogd maatschappelijk effect.</p>	<p>Bouwsteen: Geeft voorbeeldmatig invulling aan divers en vernieuwend vakmanschap Brengt en houdt mensen in beweging door invulling te geven aan divers en vernieuwend vakmanschap en vertoont hierin voorbeeldgedrag. Gaat daarover de dialoog aan in een steeds veranderende organisatie en samenleving.</p>
<p>Bouwsteen: Weet wat de politie is en doet Kent de brede politiefunctie, het wettelijk kader, de legitimiteit van de politie en het eigen handelen in de samenleving, de hoofdkenmerken en de werkprocessen, systemen en procedures van de politieorganisatie en toont dit in een professionele beroepshouding.</p>	<p>Bouwsteen: Is zich bewust van zijn professionele (beroeps)identiteit, handelt daarnaar en vervult een voorbeeldfunctie voor anderen Ontwikkelt op eigen initiatief zijn professionele (beroeps)identiteit, mentale, morele en fysieke weerbaarheid en is een mentor voor anderen. Is zich bewust van eigen en andere referentiekaders, heeft oog voor cultuur en is een voorbeeld op het gebied van integriteit en divers vakmanschap.</p>	<p>Bouwsteen: Past bevoegdheden ethisch verantwoord toe en beoordeelt de uitvoering Handelt flexibel en creatief binnen de kaders van de wetgeving. Kan schakelen tussen rechtsgebieden en situationeel handelen in maatschappelijke contexten. Kan (discretionair) handelen afwegen en verantwoorden en toetst het handelen van zichzelf en anderen. Beoordeelt het handelen en implementeert verbeteringen.</p>	<p>Bouwsteen: Faciliteert en stuurt operationeel politiewerk aan Faciliteert operationeel politiewerk en stuurt dit aan. Vertaalt dit naar concrete werkafspraken en stelt hiervoor een team samen. Stuurt voorspelbare en onvoorspelbare processen aan en draagt daarin gedeelde verantwoordelijkheid voor het resultaat van activiteiten en het werk van anderen.</p>	<p>Bouwsteen: Geeft in gesprek met medewerkers invulling aan de ontwikkel- en beoordelingscyclus, vitaliteit en inzetbaarheid Is in staat op waardengedreven wijze mensen aan resultaten te verbinden. Richt zich op ontwikkeling, vitaliteit, veiligheid en inzetbaarheid van medewerkers.</p>	<p>Bouwsteen: Monitort, stuurt en verantwoordt ten aanzien van de te behalen operationele doelen Monitort de voortgang, maakt analyses, stuurt en neemt verantwoordelijkheid voor het behalen van operationele doelen. Is in staat prestaties van zichzelf en anderen kritisch te bekijken en te verbeteren in het licht van het beoogd maatschappelijk effect.</p>	<p>Bouwsteen: Geeft gevraagd en ongevraagd advies over (de invloed van beleid op) operationeel politiewerk en de politieorganisatie Heeft oog voor wat aandacht behoeft, zowel binnen als buiten de organisatie en team(leden). Signaleert, coacht en adviseert hierover zowel naar staf, lijn als naar medewerkers. Draagt bij aan de realisatie ervan.</p>
	<p>Bouwsteen: Draagt bij aan de kwaliteit(-verbetering) van politiewerk en team Draagt zorg voor kwaliteit van eigen werk, is een voorbeeld voor anderen en spreekt waar nodig anderen aan. Heeft een onderzoekende houding en ziet risico's, knelpunten en kansen in de beroepsuitoefening voor kwaliteitsverbetering van politiewerk en/of het team. Creëert ruimte voor ideeën en organiseert de implementatie van verbeteringen.</p>		<p>Bouwsteen: Organiseert het (samen)werken en netwerken Geeft operationeel leiding aan individuele medewerkers en aan een team. Faciliteert professionals, organiseert en stuurt het (samen)werken en netwerken in uiteenlopende operationele situaties.</p>			
			<p>Bouwsteen: Faciliteert evalueren en leren van operationeel politiewerk Faciliteert het evalueren van operationeel politiewerk. Overziet effecten op de organisatie en uitvoerende medewerkers. Organiseert de transfer naar leren (over teamgrenzen heen).</p>			

4 Beschrijving kwalificatie

4.1 Beschrijving kerntaken en onderliggende bouwstenen/leeruitkomsten

Algemene kerntaak

Kerntaak	Werken binnen de politieorganisatie <i>Kent en begrijpt de organisatie en werkprocessen van de politieorganisatie en de context (democratie, rechtsstaat) waarbinnen de politie opereert.</i>
Context van deze kerntaak	De politie heeft een bijzondere positie in de samenleving en daarmee samenhangende bevoegdheden die voorbehouden zijn aan de politie. Politiefunctionarissen hebben daarmee ook een bijzondere positie in de samenleving. Als iemand gaat werken bij de politie, dan zijn er meerdere vakgebieden, werkterreinen en rollen die iemand kan vervullen. De politiefunctionaris participeert in het veiligheidsdomein en kent daarbinnen (de grenzen van) zijn taken en bevoegdheden. In deze kerntaak ligt de nadruk op kennis, achtergronden en vorming voor het werken binnen de politieorganisatie.
Complexiteit van deze kerntaak	<p>Voor elke politiefunctionaris is het van belang dat hij de dienende en waakzame rol van de politie in de samenleving kent, weet wat het betekent om in de politieorganisatie te werken. Ook is het van groot belang de taak, positie, missie en kernwaarden van de Nederlandse politie in de samenleving en het rechtsbestel te kennen en deze te verbinden met relevante wetgeving en beleidskaders van de politie. De politiefunctionaris moet weten waarom de politie er is en wat de politie mag. Voor de legitimiteit van de politie in de samenleving en het eigen handelen daarin is het o.a. van belang goed op de hoogte te zijn van de wettelijke kaders, de procedures en protocollen en mogelijkheden en grenzen die gelden voor zijn eigen bevoegdheden (wat kan en mag). Het toepassen van deze kennis vereist een grote mate van flexibiliteit. Omdat een situatie of taak veranderlijk van aard kan zijn moet de politiefunctionaris snel kunnen schakelen. Hij moet kennis en vaardigheden kunnen combineren en de werkwijze onderbouwd kunnen aanpassen aan de situatie. De politiefunctionaris moet ook bekend zijn met andere instanties met een toezichthoudende, handhavende en opsporende taak om te weten wat de taakopdracht van de politie is, welke taken/verantwoordelijkheden zijn belegd binnen de politieorganisatie en in het bredere veiligheidsdomein.</p> <p><u>Voor de politiefunctionaris op niveau 5 geldt aanvullend:</u></p> <p><i>De politiefunctionaris draagt vanuit zijn contextgedreven kennis en werkzaamheden bij aan het verder vormgeven en doorontwikkelen van operationele taken binnen zijn team. De politiefunctionaris ziet vanuit zijn operationele taken mogelijkheden voor verbetering en gaat hierover zowel met collega's als relevante partners de dialoog aan. Dit is enerzijds direct van invloed op</i></p>

	<i>zijn eigen werk en dat van collega's, maar anderzijds draagt het ook bij aan verbetering binnen de organisatie of de positie van de politie in de samenleving.</i>
Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak	De politiefunctionaris werkt in een team met collega's. De politiefunctionaris speelt een actieve rol in de samenwerking met burgers en partners in het veiligheidsdomein. In deze omgevingen bouwt en onderhoudt hij actief zijn netwerken. Hij is daarin verantwoordelijk voor zijn eigen werkzaamheden.
	<u><i>Voor de politiefunctionaris op niveau 5 geldt aanvullend:</i></u> <i>De politiefunctionaris werkt samen in wisselende werksituaties, o.a. met collega's, relevante partners en burgers. Hij draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van zijn eigen handelen en draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor de resultaten van het werk van anderen. De politiefunctionaris zorgt voor afstemming over operationele werkzaamheden, zowel intern naar collega's als extern richting burgers en/of partners. Hij weet onderwerpen en acties op de juiste plaats te adresseren en agenderen en benut hierbij zijn specifieke, contextgedreven kennis.</i>
Bouwsteen	<i>Weet waar de politie staat</i> <i>Begrijpt de taak en positie van de Nederlandse politie tegen de achtergrond van de Nederlandse democratie, de rechtsstaat en de uitvoerende overheidsorganen. Begrijpt de rol van de politie in de samenleving.</i>
<i>Leeruitkomst</i>	De politiefunctionaris kan de taken en positie van de Nederlandse politie plaatsen tegen de achtergrond van de Nederlandse democratie en rechtsstaat, de 'brede politiefunctie', recht en veiligheid. Hij kent de hoofdlijnen van de voor de politie relevante wet- en regelgeving en kan dit in zijn werkzaamheden toepassen. Hij heeft inzicht in het onderscheid tussen rechtshandhaving en rechtspleging en begrijpt wat dit voor zijn werk betekent. De politiefunctionaris heeft inzicht in de Nederlandse samenleving, de waarden en normen en hoe deze zich ontwikkelen. Hij kent de relevante wettelijke kaders. De politiefunctionaris kan verschillen en overeenkomsten tussen burgers en politieambtenaren en hun positie in de samenleving benoemen en toelichten. Hij kan dit vertalen naar zijn werk als politiefunctionaris. De politiefunctionaris kan de ketenpartners benoemen waarmee hij samenwerkt en die ook werkzaam zijn in de handhaving, opsporing en hulpverlening.
	<u><i>Voor de politiefunctionaris op niveau 5 geldt aanvullend:</i></u> <i>De politiefunctionaris is zich bewust van de taak en positie van de politie, de dilemma's en kansen die daaruit voort kunnen komen binnen zijn werk en in de samenwerking met anderen en kan daarmee omgaan.</i>
<i>Vakkennis en – vaardigheden (BOK)</i>	Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's: <ul style="list-style-type: none"> • Staatsinrichting en politiek-bestuurlijke verhoudingen in de democratische rechtstaat • Relevante wet- en regelgeving • Bevoegdheden van interne en externe partners • Organisatie van de politie en samenwerking binnen de politieorganisatie

	<ul style="list-style-type: none"> Trends, maatschappelijke ontwikkelingen en (historische) context op het gebied van veiligheid en politie (lokaal, nationaal en internationaal)
Bouwsteen	<p>Weet wat de politie is en doet</p> <p><i>Kent de brede politiefunctie, het wettelijk kader, de legitimiteit van de politie en het eigen handelen in de samenleving, de hoofdkenmerken en de werkprocessen, systemen en procedures van de politieorganisatie en toont dit in een professionele beroepshouding.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p><i>Organisatie-doelen en maatschappelijk effect</i></p> <p>De politiefunctie kent de missie, visie en de kernwaarden van de Nederlandse politie en kan deze verbinden aan het eigen handelen. Hij kent de relevante wetgeving en relevante ontwikkelingen binnen de leidende portefeuilles. Hij kent de formele positie en taakopdracht van de Nederlandse politie en de hoofdkenmerken van de organisatiestructuur en opschaling daarbinnen. Hij kent de politiek-bestuurlijke context van de politie(organisatie) en de relevante overlegstructuren lokaal, regionaal, landelijk en internationaal.</p> <p>Hij begrijpt de begrippen gezag, legitimiteit en vertrouwen in de context van de politieorganisatie en kan uitleggen hoe de missie en kernwaarden door (moeten) werken in de politiepraktijk en kan deze begrippen hanteren in zijn werkzaamheden. Hij heeft inzicht in de veranderingen in de samenleving, de impact daarvan op het politiewerk en het daarmee samenhangende belang van de informatiepositie en informatievaardigheid van de politie.</p> <p><i>Samenwerken binnen de politie</i></p> <p>De politiefunctie heeft kennis van algemene, veelvoorkomende politietaken en kan uitleggen hoe onderscheiden taken onderdeel uitmaken van werkprocessen binnen de politie. Hij kent de politieprocessen, zijn eigen positie daarin en hoe er wordt samengewerkt. Hij heeft kennis van de bevoegdheden van de politie en de eigen inzet. De politiefunctie kan de voor hem relevante politiestructuren en procedures benoemen en kan deze hanteren. De politiefunctie kan het belang van gestandaardiseerde werkmethoden uitleggen en ook waarom er soms van afgeweken wordt. De politiefunctie weet aan wie de politie verantwoording aflegt over het eigen handelen, resultaten en onvoorziene effecten, handelt zelf navolgbaar en legt verantwoording af ten aanzien van het eigen handelen.</p> <p><i>Samenwerken in het veiligheidsdomein</i></p> <p>De politiefunctie toont inzicht in de taken van de verschillende organen in het veiligheidsdomein, de begrenzing van hun taakopdracht en hoe ze elkaar aanvullen. Hij heeft inzicht in de mogelijkheden van een multidisciplinaire aanpak van vraagstukken met deze relevante partijen. Hij kent het belang van samenwerking met partners in het veiligheidsdomein. De</p>

	<p>politiefunctionaris heeft daarin oog voor de verschillende belangen in de interne en externe samenwerking en kan zich daarbinnen positioneren. Hij heeft zicht op wat politiewerk en politieke samenwerking omvat in termen van vraagstukken, in Nederland en in relatie tot het buitenland en het virtuele domein.</p> <p><i>Samenwerken met burgers</i></p> <p>De politiefunctionaris begrijpt de rechtvaardigheidsperceptie en verwachtingen van burgers over de positie en het handelen van de politie daarin. Hij begrijpt dat belangen van burgers verschillen, dat dit inlevingsvermogen en flexibiliteit vraagt van de politie, maar ook een gezaghebbende en weerbare positie.</p> <p><u>Voor de politiefunctionaris op niveau 5 geldt aanvullend:</u></p> <p><i>Van de politiefunctionaris wordt verwacht dat hij op de hoogte is van de actuele problematieken waarmee de politie te maken heeft of kan krijgen. Hij heeft inzicht in de veranderingen in de samenleving, de impact daarvan op het politiewerk en het daarmee samenhangende belang van de informatiepositie en informatievaardigheid van de politie. Vanuit dit inzicht werkt hij actief aan het verzamelen van contextgedreven kennis. Hij vertaalt dit naar de organisatie en het handelen (ook buiten de organisatie) en werkt daarin samen met collega's, relevante partners en burgers. Hij weet relevante partijen te betrekken en in te zetten in het operationele politiewerk.</i></p>
<p>Vakkennis en – vaardigheden (BOK)</p>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit • Positionering en persoonlijk leiderschap • Relevante wet- en regelgeving • Organisatie van de politie en samenwerking binnen de politieorganisatie • Ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Samenwerken in de veiligheidsketen

Breed gemeenschappelijke kerntaken, deze gelden voor alle relevante kwalificaties op niveau 5

Kerntaak	Verkrijgen en verder ontwikkelen van een professionele (beroeps)identiteit <i>Actief bevorderen van de professionele ontwikkeling, professionele (beroeps)identiteit en kwaliteit van werk van zichzelf en van anderen.</i>
Context van deze kerntaak	<p>De uitvoering van deze kerntaak vindt plaats in wisselende en snel veranderende werksituaties. Dit vindt plaats in de context van het werken binnen de politieorganisatie en in de fysieke en digitale samenleving. De politiefunctionaris staat daarbij in nauw contact met burgers en relevante partners. De professionele beroepsidentiteit is van invloed op het denken en handelen van iedere politiefunctionaris. De keuze voor een aanpak wordt in grote lijnen bepaald door regelgeving. De politiefunctionaris weegt zijn handelen steeds af. In al zijn handelen spelen beroepsethiek en reflecterend vermogen een rol. Hij pakt de ruimte om zijn professionele identiteit optimaal te ontwikkelen en te werken aan de doorontwikkeling van de kwaliteit van het operationele politiewerk en het team. De kracht van de politiefunctionaris is om contacten te leggen en vertrouwen te wekken. Hij kan de juiste informatie verzamelen en deze relateren aan wijk, web en wereld om contextgericht in elke situatie alert en slagvaardig op te kunnen treden. Gevoel voor de situatie is daarbij van belang en toont daarbij empathie. Ook het hebben van kennis van het vak, inzicht in verschillende leefstijlen, culturen en inclusie (divers vakmanschap) helpt de politiefunctionaris daarbij.</p> <p><u>Voor de politieleider op niveau 5 geldt aanvullend:</u></p> <p><i>De politieleider werkt in teamverband samen in wisselende werkomgevingen, o.a. met collega's en relevante partners in de uitvoering van operationeel politiewerk. Hij staat daarbij met hen in nauw contact, haalt relevante informatie bij hen op en voedt hen met relevante informatie. De omvang van het team waarin hij samenwerkt is afhankelijk van zijn positionering in de politieorganisatie.</i></p>
Complexiteit van deze kerntaak	<p>De politiefunctionaris draagt zorg voor samenwerking met burgers en relevante partners vanuit betrokkenheid en wederkerigheid en door het delen van informatie. De politiefunctionaris genereert, verwerkt, analyseert, interpreteert en benut informatie verkregen uit o.a. de samenwerking en reflectie met collega's, partners en burgers. Hij weegt af en weet welke informatie hij mag delen.</p> <p>Professionaliteit van de politiefunctionaris gaat veel over de omgang met elkaar en het omgaan met (beroeps)dilemma's. Hij is zich bewust van de manier waarop hij naar de wereld kijkt en dat die manier kan verschillen met de manier waarop anderen naar de wereld kijken. Hij benut dit bewustzijn in het omgaan met dilemma's die hij tegenkomt in de wisselende en snel veranderende werksituaties waarbinnen hij zijn werk uitvoert (intern en extern) en in zijn privéleven. De politiefunctionaris is fysiek, mentaal en moreel weerbaar en hij is wendbaar. Hij is hierin een voorbeeld voor zijn collega's. In de meeste situaties bieden protocollen,</p>

	<p>procedures en vaste werkwijzen houvast en bescherming in zijn handelen. Daar waar protocollen, procedures of werkwijzen niet of onvoldoende werken neemt hij de professionele ruimte om hier binnen de kaders van de wet flexibel en inventief van af te wijken. Indien hij afwijkt van protocollen, procedures en vaste werkwijzen legt hij zijn gedrag, intenties en houding uit.</p> <p>De keuze voor een aanpak wordt - naast regelgeving – namelijk ook in hoge mate bepaald door beroepsethiek en reflecterend vermogen, ten aanzien van zijn eigen gedrag en het handelen in de praktijk. Hij weet uitwisseling met collega's te benutten, bijvoorbeeld over dilemma's die hij of zijn collega's tijdens het werk ervaren. De politiefunctaris heeft oog voor de kwaliteit van zijn eigen werk en signaleert beperkingen in die kwaliteit. Hij is in staat flexibel zijn (eigen) werkzaamheden aan te passen door het toepassen van nieuwe kennis en inzichten. Hij gaat doelgericht met collega's in gesprek over verbetermogelijkheden of -trajecten en reflecteert met hen hierop. Hij initieert verbeteringen in het team of in het operationele politiewerk, weet mensen in beweging te zetten en draagt bij aan de implementatie ervan.</p> <p><u>Specifiek voor de politieleider op niveau 5 geldt aanvullend:</u> <i>De politieleider geeft sturing aan operationeel politiewerk en is daarbij helder over de intentie van de opdracht, maar tegelijk terughoudend ten aanzien van het 'hoe' van de uitvoering. De politieleider is in staat richting te geven aan de professionele ruimte van zijn teamleden en creëert mogelijkheden voor flexibiliteit en inventiviteit voor wat de situatie vraagt. Hij beweegt in organisatie- en groepsprocessen, kent en benut de (in)formele organisatie en dialoog om persoonlijke en organisatiedoelen te bereiken.</i></p>
<p>Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak</p>	<p>De politiefunctaris is zowel in stabiele, wisselende en stressvolle situaties verantwoordelijk voor zijn eigen handelen, zijn functioneren binnen de organisatie en voor zijn eigen deskundigheid en professionele ontwikkeling. Hij kent de mogelijkheden en beperkingen van het eigen handelen, de eigen bevoegdheden (wat kan en mag) en de inzet en mogelijkheden van collega's en/of relevante partners (in de eenheid of daarbuiten). Hij neemt verantwoordelijkheid voor de doorontwikkeling van zijn eigen deskundigheid, vakmanschap en de kwaliteit. Hij spreekt waar nodig anderen aan en is zelf aanspreekbaar, met als doel van elkaar te leren.</p>
<p>Bouwsteen</p>	<p><i>Bevordert zijn professionele ontwikkeling en stimuleert anderen</i> <i>Ontwikkelt actief zijn kennis en vaardigheden en vertaalt interne en externe ontwikkelingen (wijk, web, wereld) naar toepassingen in de praktijk. Stimuleert anderen zich te ontwikkelen. Heeft zicht op en ziet toe op kennis en kwaliteiten van zichzelf en collega's en benut dit in de uitvoering van het werk.</i></p>
<p><i>Leeruitkomst</i></p>	<p>De politiefunctaris ontwikkelt zich als vakman binnen de politieorganisatie door maatschappelijke, technologische en vakinhoudelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen op het gebied van informatisering en internationalisering actief te volgen. Hij relateert dit aan wijk, web en wereld. De politiefunctaris signaleert beperkingen van de eigen kennis en bestaande kennis in de</p>

	<p>beroepspraktijk en onderneemt actie. Hij selecteert en benut daarvoor vakliteratuur, relevante (nieuws)bronnen en zoekt actief naar andere manieren om kennis te vergaren. Hij is op de hoogte van actuele wet- en regelgeving m.b.t. de beroepsuitoefening en van de actuele visie op het werken bij de politie en kan dit relateren aan en toepassen in het eigen werk. De politiefunctionaris haalt doelgericht betekenis uit de verkregen informatie, combineert, verwerkt deze informatie, legt verbanden en betreft dit op het eigen werk en handelen. Hij geeft deze informatie op begrijpelijke wijze weer en stimuleert en coacht collega's vakmatig.</p> <p>De politiefunctionaris staat in contact met collega's, relevante partners en burgers (wijk, web, wereld). Hij is zich bewust van het spanningsveld en de wisselwerking tussen de interne en externe organisatie en tussen de fysieke en digitale wereld. De politiefunctionaris kent vernieuwingen in digitale mogelijkheden en kan deze op waarde schatten ten behoeve van de aanpak van (veranderende) veiligheidsproblematieken in de samenleving. Hij kent de (on)mogelijkheden van sociale media en kan deze, waar nodig en wenselijk, binnen de kaders toepassen. Hij is voldoende digitaal vaardig om de eigen functie uit te oefenen in de gedigitaliseerde samenleving.</p> <p>De politiefunctie reflecteert op het eigen gedrag met als doel zijn professionele kennis en handelen te verbeteren, geeft en vraagt feedback op het vakmatig handelen en gaat de dialoog hierover aan. Hij brengt vanuit professioneel vakmanschap en wederkerigheid kwaliteiten en ontwikkelkansen in kennis en vaardigheden van zichzelf in beeld door vragen te stellen en feedbacktechnieken toe te passen. De politiefunctie gebruikt deze input doelbewust om zichzelf en anderen te stimuleren zich verder te ontwikkelen en kennis en vaardigheden te verbeteren.</p>
<p><i>Vereiste vakkennis (BOK)</i></p>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit • Communicatie • Positionering en persoonlijk leiderschap • Leervermogen: o.a. kennis van reflectiemodellen, leerstijlen, argumentatieleer • Reflectievermogen en vakmatig coachen • Professioneel en divers vakmanschap • Trends, maatschappelijke ontwikkelingen en (historische) context op het gebied van veiligheid en politie (lokaal, nationaal en internationaal) • Ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Organisatie van de politie en samenwerking binnen de politieorganisatie • Informatie gestuurde politie (technologie, informatie, intelligence en analyse) • Praktijkgericht onderzoek

<p><i>Vereiste vakkennis BOK specifiek voor Politieleider niveau 5</i></p>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integraal werken • Methodisch en betekenisvol handelen • Samenwerken in het veiligheidsdomein • Persoonlijke effectiviteit
<p>Bouwsteen</p>	<p><i>Is zich bewust van zijn professionele (beroeps)identiteit, handelt daarnaar en vervult een voorbeeldfunctie voor anderen</i></p> <p><i>Ontwikkelt op eigen initiatief zijn professionele (beroeps)identiteit, mentale, morele en fysieke weerbaarheid en is een mentor voor anderen. Is zich bewust van eigen en andere referentiekaders, heeft oog voor cultuur en is een voorbeeld op het gebied van integriteit en divers vakmanschap.</i></p>
<p><i>Leeruitkomst</i></p>	<p>De politiefunctionaris bouwt zelfkennis/-inzicht op door op eigen initiatief patronen te zoeken in het eigen handelen. Hij werkt aan bewustwording van zijn drijfveren, sterktes en zwaktes en beweegredenen door o.a. zelfreflectie en zelfbeoordeling van zijn resultaten. Hij vormt zich een beeld ten aanzien van het geheel aan waarden, inspiratie en betekenisgeving binnen de politieorganisatie. Hij reflecteert hierop en relateert deze aan patronen in zijn werk. De politiefunctionaris kent zijn kwaliteiten, competenties en vaardigheden en zijn voorkeuren. Hij is zich bewust van zijn (beroeps)identiteit en hoe zich deze kan ontwikkelen ten behoeve van het werk. Hij is zich daarnaast bewust van zijn natuurlijke handelingsrepertoire en voorkeursstijl, hoe zich deze verhoudt tot voorkeursstijlen van anderen en gaat hier bewust mee om.</p> <p>De politiefunctionaris werkt op eigen initiatief aan zijn fysieke, mentale en morele weerbaarheid en is wendbaar. Hij is zich bewust van de verwachtingen die burgers van hem hebben als politiemedewerker. Hij heeft kennis en inzicht in verschillende leefstijlen en culturen binnen de samenleving (divers vakmanschap, diversiteit en inclusie) en kan dit inzetten om (operationele) veiligheidsvraagstukken aan te pakken. Hij houdt rekening met de morele en ethische dimensie en dynamiek van de situatie, kan vanuit verschillende perspectieven naar de situatie kijken, neemt een weloverwogen besluit op basis van feiten en omstandigheden.</p> <p>De politiefunctionaris benut doelgericht kansen om zich optimaal kunnen ontwikkelen tot de politiefunctionaris die hij wil zijn. Hij leert van zijn collega's en partners door vragen te stellen, gevraagd en ongevraagd feedback te geven en te ontvangen en zich kwetsbaar op te stellen.</p>

	<p><u>Specifiek voor de Politieleider op niveau 5 geldt aanvullend:</u></p> <p><i>De politieleider draagt zorg voor verbinding met én tussen teamleden en stimuleert dat zij van elkaar leren door vragen te stellen, gevraagd en ongevraagd feedback te geven en te ontvangen en zich kwetsbaar op te stellen. Hij is hierin zelf een voorbeeld voor zijn collega's. De politieleider draagt bij aan een omgeving waarbinnen zowel hijzelf als zijn teamleden zich kunnen ontwikkelen tot de politiefunctionaris die zij willen zijn. Hij coacht de ontwikkeling van anderen d.m.v. (zelf)reflectie en beoordeling op eigen initiatief.</i></p>
Vereiste vakkennis (BOK)	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit • Communicatie eerbaarheid en wendbaarheid • Positionering en persoonlijk leiderschap • Leervermogen: o.a. kennis van reflectiemodellen, leerstijlen, argumentatieleer • Reflectievermogen en vakmatig coachen • Professioneel en divers vakmanschap • Ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Praktijkgericht onderzoek
Bouwsteen	<p><i>Draagt bij aan de kwaliteit(-verbetering) van politiewerk en team</i></p> <p><i>Draagt zorg voor kwaliteit van eigen werk, is een voorbeeld voor anderen en spreekt waar nodig anderen aan. Heeft een onderzoekende houding en ziet risico's, knelpunten en kansen in de beroepsuitoefening voor kwaliteitsverbetering van politiewerk en/of het team. Creëert ruimte voor ideeën en organiseert de implementatie van verbeteringen.</i></p>
Leeruitkomst	<p>De politiefunctionaris draagt zorg en gedeelde verantwoordelijkheid voor de doorontwikkeling van de kwaliteit van beroepstaken en werkzaamheden in het operationele politiewerk en het team. De politiefunctionaris kan in een operationele opdracht overzien wat zijn eigen (on)mogelijkheden zijn, die van de eigen organisatie en van relevante partners. Hij zoekt en creëert vanuit de operationele uitvoering naar kansen om politiewerk te verbeteren of het uiteindelijke maatschappelijke effect in de samenleving te vergroten of te versterken. Hij is flexibel en inventief en bekijkt vanuit kritisch oogpunt naar procedures en protocollen en zoekt naar ruimte binnen de juridische kaders. Hij kan collega's vakmatig coachen, omdat hij de effecten van hun werk en hun handelen in de context vanuit verschillende perspectieven en belangen kan bekijken en waarderen. Hij voorziet hen van feedback en vraagt feedback op zijn eigen handelen.</p> <p>De politiefunctionaris heeft een onderzoekende houding, haalt informatie uit (wetenschappelijke) betrouwbare bronnen en haalt input op bij externen (collega's, partners, burgers) over de kwaliteit van de eigen dienstverlening en participeert waar mogelijk in</p>

	<p>ontwikkel- of intervisiegroepen om informatie te delen en klachten en knelpunten in de beroepsuitoefening of werkprocessen te onderzoeken. Daardoor werkt hij mee aan het verbeteren van de kwaliteit van het politiewerk en het team.</p> <p>Hij creëert ruimte om zijn ideeën, verbetervoorstellen of adviezen te delen en te agenderen. Hij kent zichzelf en kan de ander inschatten. Hij weet hoe hij anderen voor zich kan winnen en kan de ideeën, voorstellen en adviezen zowel mondeling als schriftelijk overtuigend uiteenzetten en onderbouwen. Hij formuleert een praktisch en onderbouwd plan van aanpak voor implementatie van verbeteringen en organiseert en/of draagt bij aan de implementatie van de verbetering. De politiefunctionaris handelt daarbij altijd ten behoeve van de bedoeling in de samenleving.</p>
Vereiste vak kennis (BOK)	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit • Communicatie • Positionering en persoonlijk leiderschap • Leervermogen: o.a. kennis van reflectiemodellen, leerstijlen, argumentatieleer • Reflectievermogen en vakmatig coachen • Professioneel en divers vakmanschap • Organisatie van de politie en samenwerking binnen de politieorganisatie • Praktijkgericht onderzoek

Kerntaak	<p>Rechtmatig handelen bevorderen en bijdragen aan de legitimiteit van de politie</p> <p><i>Kent het juridisch kader, de bevoegdheden van de politie en ketenpartners en kan deze afwegen, toetsen en rechtmatig toepassen.</i></p>
Context van deze kerntaak	<p>De uitvoering van deze kerntaak vindt plaats in wisselende en snel veranderende werksituaties, in de context van de (internationale) fysieke en digitale samenleving waarbinnen politiewerk plaatsvindt. Hij werkt binnen deze context in teamverband samen met collega's, relevante partners en burgers. Voor de politiefunctionaris kan deze omgeving afwijken van wat 'normaal' is en 'vrijblijvend' is. Vanuit het gezag dat de politie is toegekend, is het mogelijk om inbreuk te maken op grondrechten van personen. De politie heeft als enige de mogelijkheid om geweld in te zetten bij het handhaven van wet- en regelgeving. Dit wordt ook wel het geweldsmonopolie genoemd. De politiefunctionaris grijpt in als de situatie daarom vraagt. Hij werkt zowel in voorspelbare als in onvoorspelbare situaties, waarbij hij zijn handelen snel moet kunnen aanpassen en zo nodig doelgericht interventies moet (laten) uitvoeren door het (laten) toepassen van bevoegdheden. In de context van deze kerntaak zijn de begrippen rechtmatigheid en legitimiteit voor de politiefunctionaris relevant. Rechtmatigheid geeft aan of iets mag volgens</p>

	de wet (hebben we het goed gedaan?). Legitimiteit gaat erover of het maatschappelijke gezag van de politie door de bevolking ook wordt aanvaard (hebben we het goede gedaan?). Dit is veranderlijk van aard.
Complexiteit van deze kerntaak	<p>Bij voorkeur opereert een politiefunctionaris vanuit een zelfbewuste positie die rust en gezag uitstraalt. De politiefunctionaris voert politie- en/of opsporingswerk uit en maakt daarbij rechtmatig gebruik van zijn bevoegdheden door subsidiair en proportioneel te handelen. Hij maakt continu de afweging in zijn handelen (vooraf, tijdens en achteraf) ten opzichte van de bevoegdheden van en de samenwerking met ketenpartners om zijn professioneel handelen te rechtvaardigen in verschillende situaties. Hij kan in dialoog met partners afwegen wie wanneer het beste kan optreden.</p> <p>Wanneer de legitimiteit van de politie wordt betwist kan dit doorwerken in zowel het eigen handelen van de politiefunctionaris als dat van zijn collega's. Hij is zich bewust van het geweldsmonopolie en de wettelijke bevoegdheden waarover de politie beschikt en de impact die het toepassen van deze bevoegdheden kan hebben op de persoonlijke levenssfeer van de betrokken burgers. Hij is zich ervan bewust dat dit met terughoudendheid moet worden toegepast. Hij toetst kritisch rechtmatige toepassing van deze bevoegdheden, van zichzelf en anderen. Ook is hij zich bewust van het krachtenveld van verschillende maatschappelijke, organisatorische, professionele en persoonlijke normen.</p> <p><i>Specifiek voor de politieleider op niveau 5 geldt aanvullend:</i> <i>De politieleider is in staat te opereren in de dynamische omgeving van het veiligheidsdomein. Hij draagt bij aan bewustzijn bij zijn medewerkers ten aanzien van de impact die het toepassen van de bevoegdheden van de politie kan hebben en zorgt voor dialoog als het gaat om de verantwoordelijkheden en (morele) dilemma's die dit met zich meebrengt.</i></p>
Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak	De politiefunctionaris is in zowel in stabiele als in stressvolle situaties verantwoordelijk voor zijn eigen handelen. Hij kan ingrijpen, als de situatie daarom vraagt, en zelfstandig beslissingen nemen. Hij kent de mogelijkheden en beperkingen van het eigen handelen, de eigen bevoegdheden (wat kan en mag) en de inzet, referentiekaders en mogelijkheden van collega's en/of relevante partners. Hij draagt in zijn werkgebied gedeelde verantwoordelijkheid voor resultaten, activiteiten en werk van anderen en is hierop aanspreekbaar.
Bouwsteen	Kent het juridisch kader waarbinnen de politie opereert, kan dit toetsen en toepassen <i>Kent belangrijke en relevante wet- en regelgeving en protocollen. Kan deze afwegen, toetsen in relatie tot (de inzet van) de bevoegdheden en de samenwerking met ketenpartners. Kan deze rechtmatig toepassen, met besef van legitimiteit.</i>
<i>Leeruitkomst</i>	De politiefunctionaris heeft tot taak in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels te zorgen voor de handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven. Hij kent de werkwijze voor handelen in uiteenlopende situaties. Hij kan het handelen afwegen en toetsen in relatie tot relevante wet- en regelgeving en protocollen, inzet van de bevoegdheden en samenwerking met relevante partners. Hij kent de grenzen van zijn eigen bekwaamheid en handelen en kan afwegen wanneer anderen moeten worden ingeschakeld.

	<p>De politiefunctaris heeft de RTGP (Regeling Toetsing Geweldsbeheersing Politie) toetsen met voldoende resultaat afgelegd. Hij kent de bevoegdheden die hieruit voortvloeien. Hij kent de bevoegdheden die voortvloeien uit zijn aanstelling voor generieke inzetbaarheid in relatie tot de bevoegdheden van zijn collega's en ketenpartners (o.a. BOA's van de gemeente, verschillende OVD's, partners in het SGBO of TGO). Hij kent de begrenzing van deze bevoegdheden, handelt hiernaar en kan vanuit zijn discretionaire bevoegdheid situationeel handelen. Hij schakelt tussen (inter)nationale wet- en regelgeving, protocollen en relevante data en/of gebeurtenissen. Hij gaat daarbinnen op zoek naar kansen en knelpunten in het politiewerk dat hijzelf en zijn collega's uitvoeren. Hij legt daarbij voor zichzelf en voor anderen uit hoe deze doorwerken in het politie- en opsporingswerk, met besef van legitimiteit. Hij onderkent de impact die een situatie kan hebben voor zichzelf, collega's en burgers en kan elke situatie of casus vanuit diverse invalshoeken belichten en beoordelen.</p> <p>De politiefunctaris verantwoordt zich over zijn eigen werk, en waar van toepassing voor zijn collega's. Hij kan dit op verzoek toelichten en onderbouwen. Hij kent de wettelijke kaders van de verzameling en verwerking van gegevens en hanteert deze. Hij kan de doelen, vormen, uitgangspunten en vereisten van processen-verbaal uitleggen en kan een feitelijk en herleidbaar proces-verbaal opstellen, conform de wettelijke eisen.</p>
<p><i>Vereiste vakkennis (BOK)</i></p>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit • Communicatie • Reflectievermogen en vakmatig coachen • Professioneel en divers vakmanschap • Relevante wet- en regelgeving • Staatsinrichting en politiek-bestuurlijke verhoudingen in de democratische rechtstaat • Bevoegdheden van interne en externe partners • Legitimiteit, geweldsmonopolie en morele dilemma's • Organisatie van de politie en samenwerking binnen de politieorganisatie • Trends, maatschappelijke ontwikkelingen en (historische) context op het gebied van veiligheid en politie (lokaal, nationaal en internationaal) • Praktijkgericht onderzoek
<p><i>Vereiste vakkennis BOK specifiek voor Politieleider niveau 5</i></p>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tactische en operationele interventiestrategieën • Integraal werken • Samenwerken in het veiligheidsdomein • Kwaliteit(-sborging en -zorg) (PDCA, schriftelijk vastleggen, dossiervorming, projectmatig werken)

Bouwsteen	<p>Past bevoegdheden ethisch verantwoord toe en beoordeelt de uitvoering <i>Handelt flexibel en creatief binnen de kaders van de wetgeving. Kan schakelen tussen rechtsgebieden en situationeel handelen in maatschappelijke contexten. Kan (discretionair) handelen afwegen en verantwoorden en toetst het handelen van zichzelf en anderen. Beoordeelt het handelen en implementeert verbeteringen.</i></p>
Leeruitkomst	<p>De politiefunctionaris kent de basisbevoegdheden en de bevoegdheden tot het toepassen van geweld en geweldsmiddelen, past deze flexibel, proportioneel en subsidiair toe binnen de kaders die de wettelijke voorschriften stellen. Hij realiseert zich dat zijn bevoegdheden een inbreuk op (grond)rechten met zich mee kunnen brengen Hij heeft daarbij niet alleen oog voor de menselijke kracht en vermogens, maar ook voor de kwetsbaarheid. De politiefunctionaris kent relevante gebeurtenissen uit de politiecontext en begrijpt hoe deze doorwerken in het huidige politiewerk.</p> <p>De politiefunctionaris houdt zijn oren en ogen open, kan een situatie snel inschatten en is creatief. Hij verkrijgt, verwerkt en combineert gegevens tot informatie en komt op methodische wijze tot een plan van aanpak. Hij signaleert en onderneemt waar nodig actie. Hij weet wat hij mag en wat hij wil bereiken. De politiefunctionaris creëert rust en overzicht in de situatie en luistert. Hij past gesprekstechnieken en begeleidingsmethodieken toe die aansluiten bij de specifieke doelgroep of persoon. De politiefunctionaris gaat de-escalerend te werk, onder andere door empathie te tonen, duidelijk te zijn, verwachtingen te controleren en samen te werken met collega's. De politiefunctionaris is in staat zijn eigen oordeel uit te stellen, meervoudig te kijken en zich neutraal op te stellen. Hij past kennis over verschillende leefstijlen, culturen en inclusie (divers vakmanschap) toe bij operationele vraagstukken en handelt daarbij ethisch. Hij heeft het lef om door te pakken en waar nodig – beargumenteerd – af te wijken van de protocollen, in samenhang met de ernst van de situatie. Hij kent de grenzen van zijn eigen inzet en deskundigheid, en kan doorverwijzen naar collega's of naar specialisten. Hij kan ook afwegen wanneer op- of afschaling noodzakelijk is.</p> <p>Hij kan aanhoudingen uitvoeren en waar nodig zelfverdediging toepassen. Als er sprake is van geweld, dan gebruikt de politiefunctionaris interventietechnieken en zet hij geweld in op een manier die bij die situatie past (proportioneel) en zet het lichtste geweldsmiddel in om de taak te volbrengen (subsidiair). Hij kan de afweging maken over de inzet en uitvoering van dwangmiddelen.</p> <p>De politiefunctionaris verantwoordt zich over zijn eigen werk, en waar van toepassing over het werk van zijn collega's. Hij kan dit op verzoek toelichten en onderbouwen. De politiefunctionaris rapporteert mondeling en schriftelijk over acties, waarnemingen en gebeurtenissen en legt deze informatie in correct Nederlands en conform wettelijke eisen vast in de politiesystemen en waar nodig in een proces-verbaal.</p>

	Hij reflecteert op zijn eigen handelen, evalueert met collega's en neemt het initiatief om uit te wisselen, bijvoorbeeld het debriefen of bespreking van casuïstiek. Hij toont lef om te leren van ervaringen en formuleert in dialoog verbeterpunten. Hij organiseert en draagt bij aan de implementatie van verbeteringen.
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit • Communicatie • Weerbaarheid en wendbaarheid • Leervermogen: o.a. kennis van reflectiemodellen, leerstijlen, argumentatieleer • Professioneel en divers vakmanschap • Relevante wet- en regelgeving • Staatsinrichting en politiek-bestuurlijke verhoudingen in de democratische rechtstaat • Bevoegdheden van interne en externe partners • Trends, maatschappelijke ontwikkelingen en (historische) context op het gebied van veiligheid en politie (lokaal, nationaal en internationaal) • Legitimititeit, geweldsmonopolie en morele dilemma's • Praktijkgericht onderzoek
<i>Vereiste vakkennis BOK specifiek voor Politieleider niveau 5</i>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tactische en operationele interventiestrategieën • Politiek-bestuurlijke strategieën • Samenwerken in het veiligheidsdomein • Methodisch en betekenisvol handelen • Integraal werken • Kwaliteit(-sborging en -zorg) (PDCA, schriftelijk vastleggen, dossiervorming, projectmatig werken) • Richting geven aan professionele ruimte

Specifieke kerntaken voor de Politieleider op niveau 5

Kerntaak	Sturing geven aan operationeel politiewerk vanuit een professionele oriëntatie <i>Opgavegericht, integraal en multidisciplinair organiseren van eigen werk en dat van anderen in de dagelijkse uitvoering van operationeel politiewerk.</i>
Context van deze kerntaak	<p>In deze kerntaak is het (aan)sturen van een collectief van medewerkers met verschillende achtergronden en niveaus en met gevarieerde en niet-routinematige werkzaamheden het uitgangspunt. De contexten waarbinnen de politieleider handelt, verschillen: van wisselende samenstellingen in het 'eigen' team, de eigen organisatie tot externe partners en bondgenoten. De praktijk van de politieleider kenmerkt zich door het moeten omgaan met en het goed organiseren en faciliteren van een verscheidenheid aan operationele vraagstukken, die deels van voorspelbare aard zijn, deels onvoorspelbaar. Van belang voor het faciliteren en aansturen van operationeel politiewerk is het verwerven van een informatiepositie, het (samen)werken en netwerken en het (blijvend) evalueren en leren van politiewerk, om optimaal bij te dragen aan het beoogde maatschappelijke effect. Het waardengedreven mensen verbinden aan resultaten is de norm, waarbij professionele standaarden en protocollen helpend kunnen zijn, maar er ook aandacht is voor professionele ruimte. Het uitvoeren van operationeel politiewerk gaat hand in hand met het leren van individuen en groepen. Zorgen voor de juiste mensen op de juiste plek in de operatie, maar ook evalueren, leren en verbeteren van het werk en de borging ervan, zorgt voor kwaliteit van operationeel politiewerk en maakt de zogenaamde 'PDCA-cirkel' weer rond.</p>
Complexiteit van deze kerntaak	<p>De politieleider vervult een schakelfunctie tussen de maatschappelijke opdracht en de operationele politiepraktijk. Als meewerkend voorman wordt hij geconfronteerd met een diversiteit aan operationele situaties en vraagstukken, waarin gevraagd wordt te handelen en beslissingen te nemen. De politieleider geeft sturing aan operationeel politiewerk en is daarbij helder over de intentie van de opdracht, maar tegelijk terughoudend ten aanzien van het 'hoe' van de uitvoering. Hij moet hierin lef tonen en flexibel en inventief zijn, omdat standaardoplossingen niet altijd voorhanden zijn. Dergelijke beslissingen zijn vaak van invloed op werk en leven van mensen binnen en/of buiten de organisatie. Mensen goed aansturen op dit niveau vraagt om overzicht en het kunnen verbinden van vakmanschap aan operatie, tactiek en beleid, ook in wisselende samenstellingen en werkzaamheden. De politieleider kent de inrichtings- en organisatieprincipes en hoe deze doorwerken op de manieren van (samen)werken. Hij kan omgaan met de druk van alledag en met zijn positionering, met name binnen, maar ook buiten. Als voorman moet hij achterhalen wat teamleden motiveert en waarom, hoe hij daaraan kan bijdragen en welke interne (en externe) lijnen hij daarvoor kan inzetten. Het feit dat hij vanuit zijn personeelszorglijn verantwoordelijk is voor een groep operationele collega's en daarnaast sturing geeft aan de dagelijkse uitvoering van operationeel politiewerk in wisselende samenstellingen maakt het werk van de politieleider op dit niveau complex.</p>

<p>Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak</p>	<p>De politieleider is verantwoordelijk voor het plannen, uitvoeren en evalueren van operationele vraagstukken in de politiepraktijk. De politieleider stuurt een groep operationele collega's aan, die in wisselende samenstellingen samenwerken. Hij geeft in de dagelijkse verantwoordelijkheid doel en richting aan de werkzaamheden van deze mensen. Hij werkt samen in wisselende werkomgevingen, met collega's en relevante partners en draagt daarin verantwoordelijkheid voor resultaten van zijn eigen handelen en gedeelde verantwoordelijkheid voor het resultaat van het werk van zijn teamleden. Hij legt hierover verantwoording af aan zijn teamchef. Hij stuurt een verscheidenheid aan operationele vraagstukken aan, die deels van voorspelbare aard zijn, deels onvoorspelbaar, soms kort cyclisch, soms structureel. De politieleider draagt de verantwoordelijkheid voor zijn eigen professionele ontwikkeling, stimuleert de ontwikkeling van zijn eigen teamleden evenals de teamleden waarmee hij samenwerkt in het dagdagelijkse politiewerk en vervult een voorbeeldrol. De politieleider verzamelt, verwerkt en combineert relevante informatie over het professioneel handelen van zichzelf en zijn team, reflecteert hierop, adviseert en verantwoordt hierover gevraagd en ongevraagd en vraagt waar nodig begeleiding van zijn leidinggevende.</p>
<p>Bouwsteen</p>	<p>Verwerft een goede (informatie-)positie <i>Verwerft en versterkt een goede (informatie-) positie en verbindt interne en externe ontwikkelingen (wijk, web, wereld) aan het operationele politiewerk. Overziet en bepaalt in samenhang met de context welke informatie en acties nodig zijn.</i></p>
<p>Leeruitkomst</p>	<p>Vanuit een nieuwsgierige en onderzoekende houding stelt de politieleider zich op de hoogte van actuele trends, ontwikkelingen en thema's die spelen binnen zijn team, maar ook daarbuiten (nationaal en waar relevant internationaal). Enerzijds doet de politieleider dit door gebruik te (laten) maken van de gangbare informatiesystemen van de politie en open bronnen en gegevens en informatie op te vragen bij zijn teamleden. Hij zet informatievragen uit en verbindt nieuwe gegevens en informatie aan informatie die al bekend was, verkent welke interventies in het operationele politiewerk al zijn gedaan, stemt af met zijn teamleden en neemt andermans bijdragen mee. Hij bundelt en relateert de informatie aan het werk of laat dit uitvoeren, vormt zich een beeld en deelt dit met het team. De momenten van brieven en debrieven zet de politieleider daarbij in als middel om gegevens en informatie over te dragen en te delen en lijnen uit te zetten. Hij is op de hoogte van de expertise van zijn collega's en teamleden en betreft hen wanneer nodig actief. Anderzijds doet hij dit door belangstelling, betrokkenheid en begrip te tonen voor opvattingen en standpunten van zijn teamleden, maar ook van collega's en andere relevante betrokkenen in het operationele politiewerk.</p> <p>De politieleider draagt bij aan kennisontwikkeling van relevante en specifieke thema's voor zijn werkgebied of zijn team. De politieleider gaat daarbij planmatig, methodisch en informatiegestuurd te werk. Hij kan vanuit de informatieorganisatie praktische (interne) onderzoeksresultaten, relevante maatschappelijke ontwikkelingen, evaluaties van projecten of interventies die relevant zijn voor zijn werkpraktijk (laten) verzamelen. Hij kan dit (laten) combineren en vertalen in consequenties voor concreet politiewerk en de aanpak van zijn team. Hij deelt praktische inzichten actief en doelgericht met zijn operationele collega's. Hij</p>

	<p>stemt af binnen de eenheid en met relevante instanties, communiceert dit indien gewenst in bijeenkomsten of voorlichtingen. Hij draagt zorg voor goede vastlegging.</p> <p>De politieleider toont interesse voor en betrokkenheid bij onderzoek naar aanleiding van actuele dan wel verwachte problematiek in zijn werkgebied. Waar specifieke onderzoeken zijn werkterrein of zijn team raken, draagt hij bij aan de planning en eventuele uitvoering van (onderzoeks-)activiteiten. Hierin onderhoudt hij nauw contact met de onderzoeksleider en kent hij de grenzen van zijn eigen handelen en dat van de mensen die hij aanstuurt.</p>
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communicatie • Positionering en persoonlijk leiderschap • Bevoegdheden van interne en externe partners • Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen • Ontwikkeling in wijk, web en wereld • Informatie gestuurde politie (technologie, informatie, intelligence en analyse) • Samenwerken in het veiligheidsdomein • Persoonlijke effectiviteit • Praktijkgericht onderzoek • Kwaliteit(-sborging en -zorg) (PDCA, schriftelijk vastleggen, dossiervorming, projectmatig werken)
Bouwsteen	<p><i>Faciliteert en stuurt operationeel politiewerk aan</i></p> <p><i>Faciliteert operationeel politiewerk en stuurt dit aan. Vertaalt dit naar concrete werkafspraken en stelt hiervoor een team samen. Stuurt voorspelbare en onvoorspelbare processen aan en draagt daarin gedeelde verantwoordelijkheid voor het resultaat van activiteiten en het werk van anderen.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider stuurt operationele collega's aan bij het uitvoeren van werkzaamheden in voorspelbare en onvoorspelbare situaties, in de context van uitvoerend politiewerk. Hierin communiceert hij duidelijk over (sub)doelen en beoogde resultaten van het team in relatie tot de maatschappelijke opdracht en de bredere doelstelling van het organisatieonderdeel of de organisatie. De politieleider is helder over de intentie van de opdracht, maar tegelijk terughoudend ten aanzien van het 'hoe' van de uitvoering. Hij is in staat om een operationele planning op te stellen en de benodigde capaciteit te organiseren, in samenwerking met en in dialoog met zijn teamleden, en vertaalt dit naar concrete werkafspraken. De politieleider geeft daarbij richting aan de professionele ruimte van zijn teamleden en creëert mogelijkheden voor flexibiliteit en inventiviteit voor wat de situatie vraagt.</p> <p>De politieleider overziet relevante problematieken en vraagstukken in het operationele politiewerk in wijk, web en wereld en heeft daarbij overzicht, voert regie op de processen en onderhoudt actief contact met anderen. Hij faciliteert en organiseert de</p>

	<p>werkzaamheden in de operatie zodanig dat zijn teamleden goed kunnen functioneren en samenwerken. De politieleider is op de hoogte van de capaciteiten en kennis van zijn operationele teamleden en weet waar hij die collega's voor kan inzetten. Hij stelt teams samen passend bij de aard van de operationele opdracht. Hij kent de (on)mogelijkheden van zijn eigen gezag, eigen handelen en de eigen bevoegdheden. Hij verbindt en motiveert teamleden om het concrete politiewerk zo goed mogelijk te vervullen en weet waar nodig ook verbinding met andere teamleden, teams of organisatieonderdelen te vinden. Hij vervult hierin een voorbeeldrol en draagt verantwoordelijkheid voor het eigen handelen en het handelen van de teamleden. De politieleider werkt actief aan de ontwikkeling van zijn eigen professionaliteit en stimuleert anderen daarin.</p> <p>Wanneer er incidenten plaatsvinden kan hij flexibel, adequaat en snel acteren en zijn collega's doel en richting aangeven in het operationele politiewerk en taakgericht en kaderstellend aansturen. Hij is daarbij bekend met de processen van escalatie, varianten van opschaling en stabilisatie en past deze toe, passend in de situatie.</p>
<p><i>Vereiste vakkennis (BOK)</i></p>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communicatie • Positionering en persoonlijk leiderschap • Relevante wet- en regelgeving • Bevoegdheden van interne en externe partners • Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen • Trends, maatschappelijke ontwikkelingen en (historische) context op het gebied van veiligheid en politie (nationaal en internationaal) • Maatschappelijke, politieke en bestuurlijke context van politiewerk • Ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Tactische en operationele interventie strategieën • Politiek-bestuurlijke strategieën • Integraal werken • Persoonlijke effectiviteit • Samenwerken in het veiligheidsdomein • Methodisch en betekenisvol handelen • Richting geven aan professionele ruimte • Kennis van bedrijfsvoering: inzet van mensen, middelen en systemen • (Team)ontwikkeling

Bouwsteen	<p>Organiseert het (samen)werken en netwerken <i>Geeft operationeel leiding aan individuele medewerkers en aan een team. Faciliteert professionals, organiseert en stuurt het (samen)werken en netwerken in uiteenlopende operationele situaties.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider verbindt de operationele politiepraktijk met (praktijkgerichte) onderzoeken en tactische vraagstukken op meer overkoepelend niveau. De politieleider zorgt voor verbinding en samenwerking in het team en maakt daarover afspraken met zijn leidinggevende, staf en lijn, specialisten en andere betrokkenen. Hij zorgt voor samenhang en houdt overzicht over alle activiteiten m.b.t. concreet politiewerk. De politieleider kent en begrijpt het speelveld waarin zijn teamleden opereren en staat zelf in nauw contact met de operationele collega's en specialisten om het werk goed te kunnen organiseren. Hij neemt regie, faciliteert en motiveert professionals om (samen) te werken aan de operationele opdracht.</p> <p>Met relevante partijen, met name intern, maar waar nodig ook extern, , bouwt de politieleider functionele relaties en netwerken op, zowel fysiek als digitaal, met partijen en personen die betrokken zijn bij de concrete politiepraktijk en die hij daarvoor in kan zetten. Om deze relaties en netwerken op te bouwen en te onderhouden, zet hij doelbewust de gangbare communicatie- en gesprekstechnieken in, is hij sociaal vaardig, toont hij inlevingsvermogen en onderhoudt hij nauw contact. Hij staat open voor signalen, weet hier adequaat op te reageren en communiceert waar nodig hierover met zijn leidinggevende. Hij toont zich betrouwbaar en respectvol naar zijn teamleden, andere operationele collega's, specialisten en – indien van toepassing – andere betrokkenen. Hij kent en begrijpt de politiek/bestuurlijke lijnen, weet deze waar nodig in te zetten en kan ook doorverwijzen naar zijn eigen leidinggevende. Hij adviseert collega's gevraagd en ongevraagd met het oog op een optimale inzet en maatschappelijk effect van operationeel politiewerk, en kan waar nodig zijn standpunt duidelijk beargumenteren.</p> <p>De politieleider bevraagt, coördineert en coacht de samenwerkings- en netwerkactiviteiten van teamleden met interne of externe relevante partners. Hij stuurt op het brengen én halen van gegevens en informatie en goede vastlegging ervan en het (verder) delen van verkregen gegevens en informatie op de juiste plekken. Hij bewaakt en monitort de kwaliteit. Hij reflecteert na afloop op zijn eigen handelen en formuleert voor zichzelf (en zijn collega's) verbeterpunten.</p>
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit • Communicatie • Positionering en persoonlijk leiderschap • Reflectievermogen en vakmatig coachen • Bevoegdheden van interne en externe partners • Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen • Trends, maatschappelijke ontwikkelingen en (historische) context op het gebied van veiligheid en politie (nationaal en internationaal)

	<ul style="list-style-type: none"> • Maatschappelijke, politieke en bestuurlijke context van politiewerk • Ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Tactische en operationele interventie strategieën • Politiek-bestuurlijke strategieën Integraal werken Samenwerken in het veiligheidsdomein • Richting geven aan professionele ruimte
Bouwsteen	<p>Faciliteert evalueren en leren van operationeel politiewerk <i>Faciliteert het evalueren van operationeel politiewerk. Overziet effecten op de organisatie en uitvoerende medewerkers. Organiseert de transfer naar leren (over teamgrenzen heen).</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider coördineert en coacht de werkzaamheden van zijn teamleden, maar ook de medewerkers die hij in zijn dagelijkse werkzaamheden aanstuurt en bewaakt de kwaliteit volgens afgesproken richtlijnen. Hij verzamelt en analyseert hiertoe doelgericht gegevens en informatie, die van toepassing is op het operationele politiewerk. Hij zorgt ervoor dat er regelmatig evaluaties en reflecties op het handelen plaatsvinden en geeft en ontvangt feedback met als doel (structurele) verbeteringen te initiëren en van elkaar te leren. De politieleider zet hiervoor bijvoorbeeld de momenten van briefen en debriefen in. Hij weet de resultaten uit reflecties en evaluaties te duiden en verwerkt, interpreteert en benut deze informatie. Hiermee vormt hij zich een compleet beeld van het operationele politiewerk, de dienstverlening, het functioneren en de resultaten van het team.</p> <p>De politieleider denkt in de bredere context na over oplossingsstrategieën of (structurele) verbetering van resultaten. De politieleider communiceert duidelijk en doelgericht over de opgehaalde informatie en kan duiden waar concrete veranderingen in gedrag en werkzaamheden van collega's wenselijk of zelfs noodzakelijk zijn. De politieleider deelt zijn bevindingen en bespreekt deze en/of stelt verbeteringen voor. Hij vertaalt dit naar de operatie of de concrete politiepraktijk en pleegt in overleg met zijn teamleden en/of zijn leidinggevende of andere collega's interventies of onderneemt waar nodig actie. Hij maakt duidelijke afspraken met zijn teamleden, leidinggevende en indien van toepassing andere (interne of externe) partners en zorgt voor een goede vastlegging hiervan.</p>
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professioneel en divers vakmanschap • Communicatie • Leervermogen: o.a. kennis van reflectiemodellen, leerstijlen, argumentatieleer • Reflectievermogen en vakmatig coaching • Legitimiteit, geweldsmonopolie en morele dilemma's • Maatschappelijke, politieke en bestuurlijke context van politiewerk • Politiek-bestuurlijke strategieën • Tactische en operationele interventie strategieën

	<ul style="list-style-type: none"> • Integraal werken • Praktijkgericht onderzoek • Methodisch en betekenisvol handelen • Kwaliteit(-sborging en -zorg) (PDCA, schriftelijk vastleggen, dossiervorming, projectmatig werken)
--	--

Kerntaak	Aansturen vanuit een mensgerichte oriëntatie
	<i>Sturen op ontwikkeling, vitaliteit, inzetbaarheid en veiligheid van medewerkers, eventueel met gebruikmaking van relevante HR- en personeelsinstrumenten.</i>
Context van deze kerntaak	De uitvoering van deze kerntaak vindt plaats in de wisselende werkomgeving van de politieorganisatie. De politieleider werkt samen in onbekende, wisselende werkomgevingen met collega's en relevante partners. In de politieorganisatie werken veel verschillende mensen met uiteenlopende talenten en achtergronden. Daarom is aandacht voor thema's als diversiteit, inclusie en divers vakmanschap van belang. Iedere collega doet ertoe. De politieleider draagt bij aan een veilige werkplek waarin openheid, leren en inclusiviteit optimaal vorm krijgen, met oog voor verscheidenheid van individuen en ieders toegevoegde waarde. De inzet van HR- en personeelsinstrumenten kunnen hem helpen het functioneren en presteren van zijn teamleden in zijn directe personeelszorglijn te volgen, verbeteren en beoordelen, maar ook de medewerkers die hij in zijn dagelijkse werkzaamheden meemaakt en aanstuurt. De politieleider draagt bij aan het creëren van de juiste randvoorwaarden op het gebied van ontwikkeling, vitaliteit, inzetbaarheid en veiligheid. Hij zorgt ervoor dat zijn teamleden hun werk als politiemens goed kunnen uitvoeren in een steeds veranderende samenleving.
Complexiteit van deze kerntaak	De politieleider zorgt voor een operationele werkomgeving waarin zijn teamleden en de wisselende samenstelling van medewerkers met verschillende achtergronden en van verschillende niveaus waarover hij de dagelijkse verantwoordelijkheid draagt zich (sociaal) veilig voelen en zij kunnen meedoen - ongeacht welk persoonskenmerk dan ook. De politieleider streeft ernaar het beste uit zichzelf en zijn mensen te halen. Alle medewerkers binnen de politieorganisatie moeten zich veilig en gewaardeerd voelen. Tegelijkertijd moet iedereen zich kunnen onderscheiden in het vak met hun talent en hun unieke toegevoegde waarde en wil men ondersteund worden bij het optimaal benutten hiervan. Hij moet kunnen zorgen voor aansluiting met zijn teamleden, om hun talenten en vakmanschap zo goed mogelijk in te zetten. Hij draagt bij aan een omgeving waarin zij zich vrij voelen om kritisch mee te denken en doet dit zelf ook. Tegelijkertijd vergt politiewerk in teams uniformiteit, sterke onderlinge verbondenheid en actiegerichtheid. Voor de politieleider is het de uitdaging evenwicht te brengen in de collectieve samenwerking aan de operationele opdracht en het individueel werken aan persoonlijke (ontwikkel)doelen. Sturen op resultaat mag de aandacht voor sociale veiligheid en omgangsvormen niet overschaduwen. Van de politieleider wordt gevraagd dat hij met een brede variëteit aan politiemensen kan omgaan, hen als professional én als mens waardeert en oog heeft wat er met en tussen mensen gebeurt.

Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak	De politieleider draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van zijn eigen handelen en gedeelde verantwoordelijkheid voor het werk van zijn teamleden. De politieleider stuurt vanuit de personeelszorglijn een team van operationele collega's aan, maar ook de medewerkers die hij in zijn dagelijkse werkzaamheden aanstuurt. Hij is in staat hun welbevinden, functioneren en handelen kritisch te bekijken en actief bij te dragen aan verbetering op dit vlak. De politieleider is een voorbeeld voor anderen en een vraagbaak in de operationele omgeving. Hij staat open voor andermans mening en bouwt samen met zijn medewerkers aan een werkomgeving waarin openheid, inclusiviteit en leren van en met elkaar vorm krijgen. De politieleider brengt samen met zijn team in kaart wat de mogelijkheden, kwaliteiten en toegevoegde waarde zijn van individuen en het team als geheel. Hij draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor hun professionele ontwikkeling en functioneren, maar kijkt daarbij ook kritisch naar zijn eigen rol.
Bouwsteen	<i>Creëert een veilige werkplek waarin openheid, leren en inclusiviteit vorm krijgen</i> <i>Heeft oog voor wat er met en tussen mensen gebeurt. Creëert ruimte voor en dialoog over verschillende perspectieven. Stelt waar nodig normen, stuurt hierop en gaat de dialoog aan. Staat voor inclusiviteit op de werkplek.</i>
<i>Leeruitkomst</i>	De politieleider zorgt ervoor dat iedereen in zijn team op de hoogte is van de eigen taken, de taken van collega's en zorgt ervoor dat iedereen zijn taken correct uitvoert. De politieleider creëert een veilig werkklimaat in zijn team waarin openheid, leren en inclusiviteit centraal staan. Hij zorgt ervoor dat de taakverdeling duidelijk is, dat iedereen zijn verantwoordelijkheden kent en op de hoogte is van nieuwe ontwikkelingen. Hij kan goed taken delegeren en communiceert hierover. De politieleider laat zichzelf zien, is benaderbaar en is een voorbeeld voor zijn team. Hij stimuleert anderen om zich verder te ontwikkelen en kennis en vaardigheden te verbeteren. Hij heeft duidelijk voor ogen wat de waarden, normen en ethische richtlijnen van de organisatie zijn, weet deze te vertalen naar concreet politiewerk en communiceert hier duidelijk over. De politieleider weet hoe hij verschillende perspectieven (o.a. mensgericht, omgevingsgericht, resultaatgericht, organisatiegericht) in het werk moet toepassen en is hierin een voorbeeld voor anderen. Hij bespreekt en stelt normen in dialoog met zijn teamleden. Hij stuurt op naleving en spreekt teamleden waar nodig aan. Hij vraagt actief feedback, monitort activiteiten en werkzaamheden van teamleden in het operationele politiewerk en kaart onderwerpen aan wanneer nodig. Hij bemiddelt waar nodig of wenselijk, maar gaat conflicten niet uit de weg, spreekt anderen aan op ongewenst gedrag en kan dit gedrag begrenzen. Hij weet ook wanneer hij hierbij zijn leidinggevende of specialisten moet betrekken.
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's: <ul style="list-style-type: none"> • Professioneel en divers vakmanschap • (Morele) ethiek en integriteit • Communicatie • Leervermogen: o.a. kennis van reflectiemodellen, leerstijlen, argumentatieleer • Reflectievermogen en vakmatig coachen

	<ul style="list-style-type: none"> • Methodisch en betekenisvol handelen • Richting geven aan professionele ruimte • HR-en personeelsinstrumenten • (Team)ontwikkeling
Bouwsteen	<i>Geeft in gesprek met medewerkers invulling aan de ontwikkel- en beoordelingscyclus, vitaliteit en inzetbaarheid</i> <i>Is in staat op waardengedreven wijze mensen aan resultaten te verbinden. Richt zich op ontwikkeling, vitaliteit, veiligheid en inzetbaarheid van medewerkers.</i>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider weet welke competenties er binnen zijn team aanwezig zijn en hoe hij deze kan inzetten bij het uitvoeren van operationeel politiewerk. Hij zorgt voor balans tussen collectief samenwerken aan organisatiedoelen en maatschappelijk effect en het werken aan individuele doelen. Hij draagt actief bij aan het bereiken van beide soorten doelstellingen. Hij streeft ernaar om het beste uit zijn mensen te halen, achterhaalt hun wensen, behoeften en ambities en zorgt voor het correct vastleggen ervan in de personeelssystemen/HR-systemen. Hij voert de dialoog, draagt zorg voor waardering van zijn medewerkers, als individu en als team en zorgt er samen met zijn leidinggevende voor dat de gewenste (ontwikkel)mogelijkheden worden gecreëerd, maar spreekt waar nodig ook aan.</p> <p>De politieleider kent de HR- en personeelsinstrumenten, weet hoe hij deze in het aansturen van zijn team kan inzetten en wanneer hij zijn leidinggevende of de HR-afdeling kan inschakelen. Hij geeft met zijn teamleden invulling aan de ontwikkel- en beoordelingscyclus, met betrekking tot persoonlijke en teamontwikkeling, vitaliteit, inzetbaarheid en veiligheid. Hij houdt zicht op het functioneren van het team en het individuele functioneren, observeert en gaat met zijn teamleden de dialoog aan omtrent hun inzet, resultaten en hun bijdrage aan het operationele politiewerk. De politieleider stimuleert actief het geven van feedback, en zorgt voor een veilige werkomgeving. Hij geeft hierin zelf het goede voorbeeld en vraagt op periodieke basis actief feedback aan zijn teamleden en leidinggevende en beoordeelt ook kritisch zijn eigen handelen. Hij evalueert met zijn team(leden), waarbij hij kijkt naar het individuele handelen, functioneren, vordering op leerdoelen en welbevinden van zijn team en individuele teamleden. Op basis daarvan brengt hij aandachts-, knel- en verbeterpunten (zowel individueel als collectief) in kaart.</p> <p>De politieleider koppelt hierover terug aan zijn leidinggevende en bespreekt met hem mogelijke knelpunten en als input voor het HRM-beleid. Ook zorgt hij voor uitwisseling met andere politieleiders over wat hij ziet in de dagelijkse uitvoering van het politiewerk, dus buiten zijn directe personeelszorglijn. Wanneer (functionerings-)problemen optreden stuurt hij, waar nodig, bij en zorgt hij, wanneer nodig, voor een terugkoppeling aan zijn leidinggevende. Hij is actief betrokken bij de beoordeling, waar nodig ook bij de beoordelingsgesprekken, en is daarbij in staat om feedback te geven op het handelen van het team en de teamleden.</p>

<p>Vereiste vakkennis (BOK)</p>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professioneel en divers vakmanschap • Communicatie • Reflectievermogen en vakmatig coachen • Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen • Methodisch en betekenisvol handelen • Richting geven aan professionele ruimte • (Team)ontwikkeling • HR-en personeelsinstrumenten • Kennis van bedrijfsvoering: inzet van mensen, middelen en systemen • Kennis van verandermanagement: Sturing geven aan verandering • Praktijkgericht onderzoek
---------------------------------	---

<p>Kerntaak</p>	<p>Aansturen vanuit een bedrijfskundige oriëntatie Sturen op het behalen van operationele doelen en beoogd maatschappelijk effect met optimale inzet van mensen en middelen op de korte termijn.</p>
<p>Context van deze kerntaak</p>	<p>In deze kerntaak gaat het over de bedrijfsvoering binnen de politieorganisatie. De politieleider werkt in onbekende, wisselende werkomgevingen samen met collega's en relevante partners. De politieleider moet daarbinnen kunnen zorgen voor een optimale bedrijfsvoering en een optimale inzet van mensen, middelen en systemen, om daarmee te werken aan het maximaal presteren van zijn team, het bereiken van operationele doelen en bij te dragen aan maatschappelijk effect. De politieleider stuurt op resultaat en benut daarbij de PDCA-cyclus (koers- en planvorming, tussentijds meten, rapporteren en bijsturen, verantwoorden en borgen).</p>
<p>Complexiteit van deze kerntaak</p>	<p>De politieleider moet in het operationele politiewerk kunnen afwegen welke verantwoordelijkheid hij op welke manier bij de beschikbare medewerkers belegt. Als meewerkend voorman kent de politieleider als geen ander de uitdagingen van de operatie waar zijn medewerkers voor staan, maar hij moet deze ook kunnen relateren aan vakmanschap en tactiek. Teamleden zijn professionals, vakkundig en kunnen zelf vaak goed beoordelen hoe het werk slimmer of beter kan worden uitgevoerd. De paradox is dat juist nu de omgeving waarin de organisatie opereert sneller dan ooit verandert, de leider zijn medewerkers moet loslaten, en vertrouwen op hun zelfstandigheid.</p>
<p>Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak</p>	<p>De politieleider stuurt mee op de bedrijfsvoering, draagt hiervoor gedeelde verantwoordelijkheid en draagt bij aan of geeft input voor beslissingen in een soms onvoorspelbaar speelveld. Hij draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van zijn eigen handelen en draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor het resultaat van het werk van zijn medewerkers. De politieleider stuurt op het</p>

	<p>bereiken van operationele resultaten en de bijdrage van zijn team in het licht van het beoogd maatschappelijk effect. Hij draagt het (bij)stellen van operationele doelen naar zijn medewerkers uit en verantwoordt zich naar zijn leidinggevende.</p>
Bouwsteen	<p>Organiseert de vertaling van operationele doelen naar concrete werkplannen voor het team en werkafspraken voor individuen</p> <p><i>Creëert overzicht, kan mensen, middelen en mogelijkheden overzien en benutten voor het behalen van de operationele doelen en bereiken van beoogd maatschappelijk effect.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider faciliteert de uitvoering van politiewerk om operationele doelen en beoogd maatschappelijk effect te bereiken en gaat hierbij bewust om met de inzet van mensen, middelen en systemen. Om goed operationeel politiewerk te kunnen leveren is een bedrijfskundige blik noodzakelijk, om te kunnen zorgen voor een optimale bedrijfsvoering. De politieleider heeft kennis van optimale bedrijfsvoering en identificeert intelligence ten aanzien van de verschillende relevante onderwerpen en gebruikt deze om de bedrijfsvoering te (helpen) richten. De politieleider volgt, combineert en interpreteert hiervoor proactief (beleids-) ontwikkelingen in de organisatie en in de samenleving (wijk, web, wereld) die relevant zijn voor de operationele politiepraktijk waarin hij werkzaam is, of laat dit in beeld brengen. Hij creëert overzicht en overziet de beoogde (maatschappelijke) effecten van operationeel politiewerk en kan deze (laten) vertalen naar operationele doelen, concrete werkplannen voor zijn team en werkafspraken voor individuen. Hij overziet de mensen, (benodigde) middelen en mogelijkheden (intern en extern) om het operationele politiewerk zo goed mogelijk te laten verlopen en maakt daarin in samenspraak afgewogen keuzes. Ook plaatst hij dit in de bredere context, waarbij hij steeds rekening houdt met het beoogde maatschappelijke effect, de organisatiedoelen, de (on)mogelijkheden van zijn eigen team, collega's buiten het team en partners.</p> <p>De politieleider kan binnen de gegeven context de waarde en mogelijkheden van zijn team(leden), collega's en partners beoordelen. Hij benut actief beschikbare intelligence om te komen tot een optimale uitvoering van de operationele opdracht. Hij communiceert doelgericht over deze doelen, teamplannen en werkplannen in het team en kan deze toelichten in het licht van de maatschappelijke opdracht. Hij verantwoordt keuzes die hij maakt in de operationele doelen, de teamplannen en werkafspraken en communiceert hierover duidelijk en volledig met zijn leidinggevende wanneer nodig.</p>
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weerbaarheid en wendbaarheid • Communicatie • Positionering en persoonlijk leiderschap • Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen • Informatie gestuurde politie (technologie, informatie, intelligence en analyse) • Methodisch en betekenisvol handelen • Tactische en operationele interventie strategieën

	<ul style="list-style-type: none"> • Integraal werken • Samenwerken in het veiligheidsdomein • Richting geven aan professionele ruimte • Kennis van bedrijfsvoering: inzet van mensen, middelen en systemen
Bouwsteen	<p>Monitort, stuurt en verantwoordt ten aanzien van de te behalen operationele doelen</p> <p><i>Monitort de voortgang, maakt analyses, stuurt en neemt verantwoordelijkheid voor het behalen van operationele doelen. Is in staat prestaties van zichzelf en anderen kritisch te bekijken en te verbeteren in het licht van het beoogd maatschappelijk effect.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider beoordeelt op basis van gegevens en informatie uit interne systemen en externe evaluaties en andere bronnen de voortgang van de (operationele) opdracht van zijn teamleden en vanuit de verantwoordelijkheid voor de dagelijkse aansturing van operationeel politiewerk. Hij stuurt op het behalen van doelstellingen en afgesproken resultaten in de teamplannen, nakomen van individueel gemaakte werkafspraken en het bijdragen aan het beoogde maatschappelijke effect. Hij monitort en evalueert regelmatig het presteren van zijn operationele team en zet onder andere de momenten van briefen en debriefen daarvoor doelgericht in. In deze rol van monitoren en sturen is de politieleider zich bewust van de PDCA-cyclus en gebruikt deze bij zijn werkzaamheden. De politieleider is op de hoogte van informatiesystemen die relevant zijn voor (de bedrijfsvoering en monitoring van) de operatie en weet hoe hij gegevens en informatie hieruit moet (laten) verzamelen en combineren. Hij kan de verkregen informatie over de inzet van mensen en middelen, samenwerking en communicatie (laten) analyseren en maakt afwegingen met betrekking tot de invulling en effectiviteit van operationele werkzaamheden in het licht van het beoogde maatschappelijke effect.</p> <p>De politieleider bewaakt de inzet en middelen van zijn team en de wisselende samenstellingen om de operationele opdracht te realiseren, durft te interveniëren waar nodig, en legt hiervoor periodiek verantwoording af bij zijn leidinggevende. Hij communiceert steeds duidelijk naar zijn teamleden over de werkafspraken, organisatiedoelstellingen en PDCA-cyclus, vervult een voorbeeldrol en kan fungeren als vraagbaak. Wanneer de prestaties niet in lijn zijn met de afspraken of organisatiedoelstellingen stuurt hij bij, of schakelt waar nodig of wenselijk zijn leidinggevende in. Hij kan gemaakte afspraken, verantwoording of bijstellingen correct (laten) vastleggen.</p>
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weerbaarheid en wendbaarheid • Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen • Informatie gestuurde politie (technologie, informatie, intelligence en analyse) • Tactische en operationele interventie strategieën • Politiek-bestuurlijke strategieën • Kennis van bedrijfsvoering: inzet van mensen, middelen en systemen

	<ul style="list-style-type: none"> • Richting geven aan professionele ruimte • Kwaliteit(-sborging en -zorg) (PDCA, schriftelijk vastleggen, dossiervorming, projectmatig werken)
--	---

Kerntaak	Aansturen vanuit een veranderkundige oriëntatie
	Inspireren en in beweging krijgen en houden van mensen in de operationele opgave op basis van de eisen van de organisatie, samenleving en/of ontwikkelagenda's.
Context van deze kerntaak	De uitvoering van deze kerntaak vindt plaats in de wisselende werkomgeving van de politieorganisatie. De politieleider werkt samen in wisselende werkomgevingen, met collega's en relevante partners. De toenemende complexiteit van de samenleving en maatschappelijke vraagstukken en de aanpak ervan in operationeel politiewerk zorgt ervoor dat de politieorganisatie met verandering te maken heeft. Dat kunnen kleine maar ook grote veranderingen zijn en de organisatie moet ervoor zorgen dat ze veerkrachtig en wendbaar is. De politieleider heeft een belangrijke rol om verandering te stimuleren en aan te jagen, mensen te inspireren en verandering in goede banen te (helpen) leiden.
Complexiteit van deze kerntaak	De veranderende eisen van de organisatie, de samenleving en/of ontwikkelagenda's vragen vaak ook een verandering in de organisatie of in de operationele politiepraktijk. Wat dit exact betekent is soms nog niet duidelijk en bij het doorvoeren van veranderingen kunnen er barrières zijn die verandering in de weg staan. Er is ook niet altijd een duidelijk begin- en eindpunt en er moet goed worden uitgedacht hoe invulling te geven aan de stappen van verandering om onderweg voldoende draagvlak en eigenaarschap te creëren en te behouden. Als de beweging eenmaal op gang is, is het bovendien belangrijk dit vast te houden en uit te bouwen. Niet alleen de inhoud van een verandering is belangrijk, maar ook een zorgvuldig proces, de context van de verandering en de diverse belanghebbenden spelen een belangrijke rol voor het succesvol veranderen. Informatie van de werkvloer is noodzakelijk om inzicht te verkrijgen, maar het is ook nodig om een zekere afstand te kunnen bewaren tot de 'sentimenten' die leven op de werkvloer. Het actief op zoek gaan naar tegenspraak helpt ook bij het voorkomen van tegenspraak. Meervoudig kijken en een uitgesteld oordeel zijn nodig voor het succesvol kunnen introduceren en implementeren van veranderingen, en ook de moed hebben om veranderingen in te zetten, verder te brengen en af te durven maken.
Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak	De politieleider brengt beweging op gang in de organisatie en draagt gedeelde verantwoordelijkheid in de organisatie voor het (mede) aansturen van en invulling geven aan soms voorspelbare en soms onvoorspelbare processen met veel verschillende belangen. De politieleider kan richting teamleden het belang van verandering of vernieuwing voor de operationele praktijk aangeven en vervult een belangrijke rol in het creëren van betrokkenheid, draagvlak en eigenaarschap bij zijn team, maar ook het organiseren van tegenspraak. De politieleider heeft een belangrijke rol in veranderingen en in de verbetering van beleid, omdat hij voelt en ervaart hoe dit uitpakt op de werkvloer en welke impact dit heeft op zijn teamleden. De stappen die het team of de organisatie daarin zet, het gesprek dat daarover gevoerd wordt en het tijdig bijsturen of ingrijpen, is belangrijk voor de

	ontwikkeling van een veranderende organisatie. Hierin draagt de politieleider een gedeelde verantwoordelijkheid richting zijn team.
Bouwsteen	<i>Geeft voorbeeldmatig invulling aan divers en vernieuwend vakmanschap</i> <i>Brengt en houdt mensen in beweging door invulling te geven aan divers en vernieuwend vakmanschap en vertoont hierin voorbeeldgedrag. Gaat daarover de dialoog aan in een steeds veranderende organisatie en samenleving.</i>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider heeft oog voor verandering en vernieuwing en weet wat er bij zijn teamleden leeft. Hij staat open voor het kritische geluid van de werkvloer. Hij brengt en houdt zijn teamleden in beweging door hen te motiveren operationele vraagstukken en mogelijke vernieuwingen te signaleren, te agenderen en te bespreken met belanghebbenden (zowel intern als extern). De politieleider sluit aan bij en waardeert wat mensen al doen. Hij kan belang geven aan initiatieven en deze helpen uitbouwen in de interne organisatie of in de operationele praktijk. Hij ondersteunt bij het helpen formuleren van vragen of uitdagingen en stimuleert het creatief nadenken over oplossingen of vernieuwingen. Hij kan relevante ontwikkelingen binnen of buiten de organisatie hierbij betrekken. Hij daagt teamleden uit om (mede) invulling te geven aan divers en vernieuwend vakmanschap. Hij weet hoe hij anderen kan inspireren en mensen voor de nieuwe ideeën kan meekrijgen.</p> <p>De politieleider volgt de veranderingen in de organisatie en in de samenleving en gaat daarover de dialoog aan met zijn teamleden. De politieleider relateert dit aan de operationele doelen van de organisatie of zijn team, en het beoogde maatschappelijke effect. Hij toont zichzelf ook wendbaar, flexibel en inventief en vormt daarin een voorbeeld voor anderen door ook zelf vernieuwingen of veranderingen in de organisatie te agenderen en (waar nodig) positie in te nemen. Hij geeft ruimte voor eigen invulling en voor leren van/door ervaringen, en organiseert (waar nodig) tegenspraak. De politieleider faciliteert zijn teamleden en ondersteunt hen. De politieleider herkent en erkent weerstand in verandering en toont flexibiliteit om mee te buigen, maar kan waar nodig de weerstand ook ombuigen. Hij weet wie te betrekken en draagt bij aan het creëren van draagvlak. Hij heeft het vermogen om de waarde van de verandering in de gegeven context te onderbouwen en er belang aan te geven.</p>
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communicatie • Weerbaarheid en wendbaarheid • Positionering en persoonlijk leiderschap • Reflectievermogen en vakmatig coachen • Trends, maatschappelijke ontwikkelingen en (historische) context op het gebied van veiligheid en politie (nationaal en internationaal) • Persoonlijke effectiviteit • Informatie gestuurde politie (technologie, informatie, intelligence en analyse)

	<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerken in het veiligheidsdomein • Methodisch en betekenisvol handelen • Tactische en operationele interventie strategieën • Politiek-bestuurlijke strategieën • Richting geven aan professionele ruimte • Praktijkgericht onderzoek • (Team)ontwikkeling • Kennis van verandermanagement: Sturing geven aan verandering
Bouwsteen	<p>Geeft gevraagd en ongevraagd advies over (de invloed van beleid op) operationeel politiewerk en de politieorganisatie</p> <p><i>Heeft oog voor wat aandacht behoeft, zowel binnen als buiten de organisatie en team(leden). Signaleert, coacht en adviseert hierover zowel naar staf, lijn als naar medewerkers. Draagt bij aan de realisatie ervan.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider signaleert zelf of vangt signalen op, van binnen en buiten de organisatie of binnen zijn team, van gewenste veranderingen of vernieuwingen, of de invloed van (nieuw) beleid op operationeel politiewerk. Hij verzamelt en combineert dergelijke signalen en kan deze vanuit verschillende perspectieven en belangen beoordelen en afwegen. Hij heeft oog voor wat aandacht nodig heeft. Hij ondersteunt goede initiatieven, geeft mensen ruimte om initiatieven te ontwikkelen en ondersteunt en draagt bij aan het creëren van draagvlak. Hij creëert overzicht en brengt samen met initiatiefnemers of betrokkenen de gewenste verandering in behapbare stappen in kaart. Hij toont betrokkenheid en begrip en coacht zijn teamleden om hun standpunten of ideeën uit te dragen. De politieleider faciliteert de dialoog met allerlei betrokkenen of belanghebbenden over de noodzaak of urgentie van de verandering. Hierin geeft de politieleider zowel gevraagd als ongevraagd advies over gewenste veranderingen, vernieuwingen of nieuw/aangepast beleid, zowel naar lijn, staf als naar teamleden. Hij levert een bijdrage om de realisatie van verandering in de dagelijkse operationele politiepraktijk in gang te zetten.</p> <p>De politieleider denkt samen met initiatiefnemers of belanghebbenden na over nieuwe gedrag patronen die essentieel zijn voor het succes van het initiatief of het beleid. Hij vertoont daarin zelf ook voorbeeldgedrag. De politieleider kan het standpunt (re)presenteren en/of faciliteren, durft zaken bespreekbaar te maken, ook als wordt afgeweken van bestaande procedures of afspraken. Hij begrijpt hoe zowel formele elementen van verandering (o.a. structuren, beloningssystemen, procedures en werkinstructies) als informele elementen (ongeschreven regels en tradities, cultuur) van invloed kunnen zijn. Hij adviseert hierover. Hij blijft 'onderweg' continu in dialoog met betrokkenen. Hij houdt steeds vinger aan de pols, evalueert tussentijds en adviseert indien nodig over aanpassingen.</p>
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 5 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Communicatie• Weerbaarheid en wendbaarheid• Positionering en persoonlijk leiderschap• Reflectievermogen en vakmatig coachen• Informatie gestuurde politie (technologie, informatie, intelligence en analyse)• Samenwerken in het veiligheidsdomein• Methodisch en betekenisvol handelen• Richting geven aan professionele ruimte• Praktijkgericht onderzoek• Kennis van verandermanagement: Sturing geven aan verandering |
|--|--|

4.2 Overige vereisten

Instroomeisen en startvereisten

De kwalificatie is ontwikkeld voor iedereen die voldoet aan de in wet- en regelgeving vastgestelde aanstellingseisen en is aangesteld bij de Nederlandse politie.

Beroepsvereisten

Bij beroepsvereisten is bij wet vastgesteld dat er voorwaarden zijn waaraan moet worden voldaan om een bepaald beroep of bepaalde beroepshandelingen uit te mogen oefenen. In het geval van de politie hebben deze in algemene zin betrekking op het juridische kader waarbinnen het politiewerk wordt uitgevoerd. Meer specifiek hebben wettelijke beroepsvereisten betrekking op bijvoorbeeld het gebruik van geweldsmiddelen en het ambtsedig opmaken van een proces-verbaal. Wettelijke beroepsvereisten zijn vastgelegd in een nationale of internationale wet of verdrag.

Bijlage: Verantwoording

Beroepsprofiel

Deze kwalificatie is gebaseerd op het beroepsprofiel Politieleider.

Doelmatigheid

In het LFNP zijn functiebeschrijvingen geformuleerd in termen van vakbekwaamheid. De kwalificatie politieleider op niveau 5 correspondeert met de functie van Operationeel Expert.

Navolgbaarheid

Deze kwalificatie is gebaseerd op het beroepsprofiel Politieleider. Daarnaast is gebruik gemaakt van schriftelijke bronnen: onderliggende documentatie van de beroepsprofielen, diverse rapporten over trends en ontwikkelingen binnen en rond de politie, rapporten van de Politieonderwijsraad, informatie over ontwikkelingen in regulier onderwijs, politiedocumenten met informatie over werkprocessen, enzovoort. Bovendien zijn veel direct en indirect betrokkenen bevroegd in werksessies, klankbordsessies, bijeenkomsten voor collegiale consultatie en individuele gesprekken.

De werksessies waren gericht op het ophalen en uitwisselen van informatie uit het werkveld. In de werksessies waren vertegenwoordigers aanwezig vanuit het werkveld en vanuit de Politieacademie. Er heeft zorgvuldige afstemming plaatsgevonden over de samenstelling van de groepen.

In de klankbordsessies zijn de vier dossiers op niveau 5 in gezamenlijkheid besproken. Deze sessies waren gericht op het toetsen van de uitwerking van de informatie uit de werksessies. In de klankbordgroep zaten vertegenwoordigers van openbaar bestuur, openbaar ministerie, het regulier onderwijs, de politievakbonden, Directie Operatiën, Directie HRM, ministerie J&V en Politieacademie. De bijeenkomsten voor collegiale consultatie waren gericht op het controleren van de uitwerkingen op toekomstgerichtheid. De individuele gesprekken waren zeer divers van aard.

Samenhang/doorstroommogelijkheden

Op dit moment loopt de uitwerking van de beroepsprofielen richting kwalificatie nog. De samenhang en de doorstroommogelijkheden zijn dus nog niet volledig te beschrijven. De samenhang tussen de vier kwalificaties op niveau 5 is groot. In het format wordt hiermee rekening gehouden door te werken met een algemene basis die voor elke kwalificatie gelijk is. Daarna volgen de brede gemeenschappelijke kerntaken, die van toepassing zijn op meerdere verwante kwalificaties op hetzelfde niveau. Tenslotte worden de profiel specifieke kerntaken weergegeven. Hiermee wordt de overlap zichtbaar. Horizontale doorstroom tussen deze beroepen is mogelijk, evenals doorstroom naar een hoger kwalificatieniveau binnen het beroep. Daarnaast is doorstroom naar vakspecialistisch politieonderwijs mogelijk.

Niveau

Uitgangspunt voor het formuleren van de kwalificatie is niveau 5. Het niveau wordt door de formulering van de kerntaken, bouwstenen en bijbehorende leeruitkomsten op de volgende manier geborgd:

1. De beschrijvingen van context, kennis, vaardigheden, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid zijn afgestemd op het raamwerk en descriptoren van het NLQF niveau 5 (www.nlqf.nl);
2. De leeruitkomsten zijn geformuleerd in alomvattende volzinnen volgens de 'Tuning Standaard' en omvatten een werkwoord, type, onderwerp, standaard en scope/context;
3. De gebruikte werkwoorden zijn afgestemd op de beheersingsniveaus van Bloom;
4. De kennis is apart in een Body of Knowledge (BOK) beschreven op basis van de descriptoren van het NLQF.

Dit wil niet zeggen dat álle leeruitkomsten op niveau 5 zijn beschreven. De kerntaken en bouwstenen zijn beschreven op niveau 5. Het kan zijn dat een aantal leeruitkomsten op een niveau hoger of lager zijn geformuleerd op basis van de verkregen input. Vanuit de best-fit methode zijn alle leeruitkomsten bekeken en is vervolgens bepaald welk niveau het best bij het geheel van de kwalificatie past. Voor deze kwalificatie is dat niveau 5.

Toekomstige ontwikkelingen

Kwalificaties zijn in samenhang per niveau ontwikkeld. Kwalificaties zijn in een zekere mate van abstractie geformuleerd om hiermee zowel richting als ruimte te bieden en toekomstbestendig te zijn. Toekomstige ontwikkelingen kunnen te allen tijde impact hebben op kwalificaties, maar in de gekozen formulering is steeds kritisch gekeken naar mogelijkheden om deze ontwikkelingen ook te kunnen omvatten. Verder zijn er in de komende jaren binnen de politie ontwikkelingen te verwachten op het gebied van het gewenste opleidingsniveau van de medewerkers. Deze ontwikkelingen kunnen ook impact hebben op de kwalificaties op niveau 5.

Wettelijke kaders

Deze kwalificatie voldoet aan de in de Politiewet gestelde eisen aan politieonderwijs.