

Verkenning politievakwerk met een Associate degree

Een verbindend niveau in het politieberoep(sonderwijs)

December 2019

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

De Politieonderwijsraad fungeert daarnaast als een overleg- en afstemmingsorgaan tussen direct en indirecte betrokkenen bij het Nederlandse politieonderwijs. De aandacht in de Politieonderwijsraad gaat in het bijzonder uit naar de relatie tussen de kenmerken en ontwikkelingen van de politiepraktijk, de (politie)arbeidsmarkt en het politieonderwijs, alsmede het wetenschappelijk onderzoek dat daar betrekking op heeft. Daarbij heeft de relatie met het reguliere beroepsonderwijs en het hoger onderwijs steeds de aandacht, evenals de internationale dimensie.

Adres:

Koninginnegracht 62
2514 AG Den Haag

Postadres:

Postbus 25842
2502 HV Den Haag
Telefoon 088 1699080

www.politieonderwijsraad.nl

© Politieonderwijsraad, december 2019

Voorwoord

Sinds enkele jaren maakt de Associate degree (Ad) onderdeel uit van het Nederlandse onderwijsstelsel. Deze graad bevindt zich tussen het hoogste niveau van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo-4) en het bachelorniveau van het hoger beroepsonderwijs (hbo) en is niveau 5 volgens het Nederlandse kwalificatieraamwerk (NLQF). Gedurende de afgelopen jaren raakte de Associate degree bekend als volwaardig, eigenstandig niveau binnen het hoger beroepsonderwijs. In 2017 is de Ad als zodanig ook wettelijk verankerd.

Ad-opleidingen zijn praktijkgericht en spelen in op wat de regionale arbeidsmarkt vraagt. De relatief korte duur van de opleiding maakt deze bij uitstek geschikt voor bijvoorbeeld vakmensen met een mbo-4-diploma om hun kennis en professionele handelingsrepertoire te verbreden en te verdiepen. Maar, dat is zeker niet de enige doelgroep die met Ad-opleidingen wordt bediend.

Verbreden en verdiepen van vakkennis gericht op het handelen in praktijksituaties maakt dat de Ad ook voor het politieberoep interessant is. Dat blijkt ook wel uit het gegeven dat in het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2018-2020 voor de sector politie is overeengekomen dat zogeheten Operationeel Experts binnen de Politie voortaan op Ad-niveau worden opgeleid.

Omdat er ten aanzien van opleiden op Ad-niveau binnen de politieorganisatie veel onduidelijkheid bestaat, heeft de Politieonderwijsraad (hierna: de Raad) een verkenning naar het onderwerp uitgevoerd. Dit rapport bevat de uitkomsten van die verkenning.

Het gaat om te beginnen in op de vraag wat de Ad precies behelst: welke kenmerken heeft de Ad, welke opleidingsvarianten zijn er tot nu toe ontwikkeld voor deze graad, hoe ziet de doelgroep eruit, wat zijn ervaringen van afgestudeerden en werkgevers? Vervolgens komt aan de orde wat de Ad voor het politieberoepsonderwijs zou kunnen betekenen. Daarbij worden voorstellen gedaan aan de Politie, de Politieacademie, de minister van Justitie en Veiligheid – als minister van politieonderwijs –, de Inspectie van JenV, en aan de Raad zelf, over ieders rol met betrekking tot de Ad voor het politievak en het politieonderwijs. Ten slotte komt aan de orde hoe de afspraak uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord door de betrokken partijen zou kunnen worden uitgewerkt.

Ik dank de Commissie Onderwijs van de Raad voor het uitvoeren van deze verkenning, en allen die eraan hebben bijgedragen dat dit rapport er nu ligt. Ik hoop dat deze verkenning eraan bijdraagt dat het Ad-niveau een zinvol, nieuw onderdeel wordt van het beroepsonderwijs voor politiemedewerkers.

Edith Hooge,
Voorzitter Politieonderwijsraad

Samenvatting

De Politieonderwijsraad (hierna: de Raad) heeft op verzoek van zijn leden een verkenning laten uitvoeren naar de betekenis van de Associate degree voor de politie. De Raad ziet deze verkenning als een verdere uitwerking van het adviesrapport *Naar een toekomstbestendige politie* (Politieonderwijsraad, 2018). De Politieonderwijsraad adviseerde de minister van Veiligheid en Justitie met dat adviesrapport het opleidingsniveau voor het merendeel de kernfuncties van de Politie op termijn te verhogen tot minimaal het niveau van Associate degree (NLQF-niveau 5).

Voor deze verkenning zijn vertegenwoordigers van de commissie Onderwijs van de Raad in gesprek gegaan met enkele hogescholen¹, is er gesproken met de voorzitter van het overlegplatform Associate degrees van de Vereniging Hogescholen en met een Ad-expert van de NVAO. Ook is er desk research uitgevoerd op basis van brieven en berichten van de minister van JenV, het LFNP en overige relevante literatuur.

De uitkomsten van deze verkenning staan beschreven in het rapport.

Het rapport bestaat uit twee delen.

- Deel 1 betreft een conceptueel deel waarin het fenomeen Associate degree verkend wordt en dat ingaat op een aantal (in)richtingsvragen.
- Deel 2 betreft een instrumenteel deel waarin het uitvoeringsvraagstuk van de Politie en de Politieacademie met betrekking tot het realiseren van een passende opleiding op Ad-niveau voor nieuwe Operationeel Experts verkend wordt.

Deel I: De Ad'er, het Ad-niveau en Ad-opleidingen vanuit een conceptueel perspectief

Het (wettelijk) onderwijsperspectief

Een Associate degree (Ad) is een nationaal en internationaal erkende en beschermde graad of titel, die alleen mag worden verbonden aan (beroeps)opleidingen met een accreditatie door de Nederlands Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO), en aan opleidingen met een accreditatie op grond van een buitenlandse regeling. Ad-opleidingen vallen onder het Nederlandse onderwijsstelsel, onder het hoger(beroeps)onderwijs. De Ad-graad bevindt zich op niveau 5 van het Nederlandse Qualifications Framework (NLQF 5)² en het daaraan ten grondslag liggende European Qualifications Framework (EQF 5). Een Ad-opleiding heeft een studielast van 120 studiepunten (2 jaar). Voor Ad-opleidingen gelden dezelfde instroomeisen als voor hbo-bacheloropleidingen, namelijk een diploma op niveau NLQF 4 (mbo-4, havo). Een aantal hogescholen biedt de mogelijkheid om na het behalen van het Ad-diploma (120 credits) in twee jaar ook een bachelor-diploma (240 credits) te behalen van een verwante opleiding. Dit maakt een Ad-opleiding interessant voor studenten of medewerkers die zich via een tussenstap verder willen ontwikkelen tot bachelor-niveau.

De Vereniging Hogescholen heeft een profiel uitgewerkt van een Ad'er (Vereniging Hogescholen, 2018). De Vereniging Hogescholen typeert de Associate degree afgestudeerde als volgt: *“Een Associate degree afgestudeerde staat met zijn voeten in de praktijk, bewaart met zijn hoofd het overzicht, verbindt mensen en middelen en koppelt daarmee denken aan doen.”*

¹ Hogeschool Rotterdam en Hogeschool Avans

² Het gebruik van de niveauduiding NLQF 5 is wettelijk is voorbehouden aan Associate Degree-opleidingen die zijn geaccrediteerd door de NVAO, en voor opleidingen die ingeschaald zijn door het Nationaal Coördinatiepunt NLQF (NCP-NLQF).

De Raad benadrukt dat “denken, doen en verbinden” niet los van elkaar gezien kunnen worden. Integraliteit tussen denken en doen geldt in principe voor alle professionals, en voor alle opleidingsniveaus. Afhankelijk van het opleidingsniveau verschilt echter de mate waarin de afgestudeerde in staat is te reflecteren op de eigen kennis en het eigen handelen, en daarmee het denken en het doen met elkaar te verbinden. Vooral in het hoger beroepsonderwijs krijgt dit vorm. Als we goed naar de typering van de Associate degree afgestudeerde van de VH kijken, dan zien we daar dan ook elementen van de “reflective practitioner” (Schön, 1983, 1991) in terug.

Ad-onderwijs is gericht op een ander eindniveau, op andere beroepscompetenties en op een andere doelgroep dan het mbo-4 en het bachelor-onderwijs. Daarbij is het uitgangspunt dat een Ad-opleiding inspeelt op de regionale arbeidsmarkt en praktijkgericht is. Dit alles vraagt om doorwerking in opleidingsvorm, didactische vormgeving, wijze van begeleiding en type docenten. Om de (leervraag van de) student centraal te stellen en het onderwijs in de interactie plaats te kunnen laten vinden is ruimte in het curriculum nodig voor flexibiliteit en maatwerk. Dit vraagt ook om een andersoortige onderwijsondersteuning en onderwijslogistiek dan voor de gemiddelde bacheloropleiding nodig is, en een ander type docent en begeleiding in de praktijk. Dit alles werkt ook door in eigenstandige beleidsdocumenten zoals ook examendocumenten en het onderwijs-examenreglement (OER). Deze moeten toegespitst worden op de Ad-opleiding.

Zowel de overheid (minister van OCW) als de hogeschool hebben een verantwoordelijkheid met betrekking tot de kwaliteit van een Ad-opleiding. De Nederlands Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO) is namens de overheid de bewaker van de kwaliteit van het hoger onderwijs. Zij accrediteert bestaande en nieuwe opleidingen en beoordeelt de kwaliteitszorg van instellingen in het hoger onderwijs. De hogeschool heeft zelf de verantwoordelijkheid om te zorgen dat het eindniveau van de opleiding, zoals vastgelegd in de (beroeps)competentieprofielen en opleidingsprofielen, geborgd is. Ook de studentenraden hebben een (wettelijke³) rol in het kader van de kwaliteitszorg van een opleiding.

Het politie-arbeidsmarktperspectief

Er is op korte termijn behoefte aan Associate degree afgestudeerden binnen de politie. In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2018-2020 is namelijk vastgelegd dat aan de functies van Operationeel Expert (schaal 9) een opleidingseis op opleidingsniveau ‘Associate degree’ wordt verbonden. Tevens heeft de minister van JenV in 2019 extra politiecapaciteit toegezegd voor de komende jaren waarbij een deel van deze capaciteit Ad-niveau betreft (Minister van Justitie en Veiligheid, 2019). Het gaat om de volgende extra capaciteit (op Ad-niveau):

- agenten of rechercheurs in de wijk
- hoger opgeleide rechercheurs binnen een regionale eenheid (extra capaciteit)
- specialisten op het aandachtsgebied internationaal bij de Landelijke eenheid (extra capaciteit)

Het eerdere advies van de Politieonderwijsraad volgend zal op middellange termijn het merendeel van de medewerkers in de kernprofessie van de Politie op Ad-niveau opgeleid moeten worden⁴. Met functies in de kernprofessie van de Politie doelde de Politieonderwijsraad vooral op de functies van Generalist en Senior. Het ligt daarbij in de rede dat de Operationeel Expert zich (eventueel gefaseerd) op termijn zal doorontwikkelen tot bachelor-niveau.

De Raad signaleert dat de focus van de Politie op dit moment ligt op het ontwikkelen of zoeken van een Ad-opleiding voor Operationeel Experts in aansluiting op het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2018-2020. Vanuit strategisch perspectief ziet de Raad dit als een eerste stap richting een verdere doorontwikkeling van deze functie en een doorontwikkeling van de Politie en het

³ Zie bevoegdheden van de studentenraden beschreven in de Wet op het Hoger onderwijs en het Wetenschappelijk onderzoek (WHW, 2019)

⁴ Hoe en wanneer dit concreet vorm gaat krijgen moet nog in het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP) worden afgesproken.

politieonderwijs. De Raad geeft daarbij mee de bredere behoefte aan Ad'ers binnen de regionale eenheden (als extra capaciteit toegezegd door de minister, zie halfjaarbericht) niet uit het oog te verliezen. Dit geldt ook voor de toekomstige doorontwikkeling van de andere kernfuncties binnen de Politie naar het Ad-niveau, zoals de functies Generalist en de Senior, zeker ook met het oog op het standpunt van het bevoegd gezag dat het vakgebied opsporing een doorontwikkeling naar minimaal NLQF-niveau 5 vraagt.

Hoewel de behoefte aan Associate degree-opgeleiden zich via strategische afspraken en politiek-bestuurlijke wensen begint uit te kristalliseren, is er meer informatie vanuit de Politie nodig om tot passende Ad-opleidingen te komen. Pas met een door de Politie uitgewerkte behoeftestelling kan de Politieacademie of een andere hogeschool aan de slag met het uitwerken van een kwalificatie en een opleidingsplan.

Het kan de Politie en de Politieacademie helpen om eerst een typering op te stellen voor een Associate degree-afgestudeerde binnen de Politie en deze typering vervolgens over de beroepsprofielen te leggen. Het profiel dat hiermee ontstaat kan door de Politieacademie en/of hogeschool als basis gebruikt worden voor de onderwijsontwikkeling. Daarnaast kan dit ook als verantwoordingsinstrument gebruikt worden bij de accreditatie van de (nieuwe) opleiding door de NVAO.

De typering voor een Associate degree-afgestudeerde binnen de Politie kunnen de Politie, de Politieacademie en de politievakbonden ook gebruiken om dit niveau te introduceren binnen de organisatie. Op de werkvloer is namelijk nog veel onbekendheid met dit niveau. Ervaring vanuit andere sectoren en hogescholen leert dat communicatie en voorlichting over het Ad-niveau richting het werkveld, werkenden, studenten, docenten, HRM-professionals, managers, examencommissies, vakbonden, etc. essentieel is voor succesvolle implementatie. Het is daarbij van belang dat de arbeidsmarktbehoefte binnen de Politie met betrekking tot dit niveau straks niet meer alleen afhangt van politiek-strategische druk, en dat de vraag naar medewerkers op dat niveau vanaf de werkvloer komt. Daarvoor is het nu nog te vroeg. Binnen de Politie zal eerst een paar jaar ervaring opgedaan moeten worden met medewerkers die op dit niveau functioneren.

De Raad wijst op het feit dat de term NLQF-niveau 5 wringt met het binnen de Politie bekende "niveau 5", en vraagt aandacht voor dit spanningsveld. De Raad wijst erop dat de niveausystematiek van de Politie niet aansluit op de in Nederland gangbare niveausystematiek op basis van het NLQF.

Ten slotte geeft de Raad de overweging mee om het Associate degree-niveau ook te gebruiken voor de instroom van nieuwe politiecapaciteit binnen de kernprofessie. Dit kan efficiënter en duurzamer zijn dan de huidige route: werven en opleiden gericht op mbo-3/ 4-niveau, waarna - na een paar jaar in de praktijk - een Ad-opleiding gevolgd moet worden. Voor de (nieuwe) instroom binnen de opsporing is dit zeker een overweging, gelet op het eerdere advies van de Raad om op de (middel)lange termijn het (opleidings)niveau daarvan te richten op minimaal Ad-niveau. Het ministerie van JenV zou hiertoe een business case kunnen (laten) uitwerken.

Het politie-onderwijsperspectief

Redenerend vanuit de Politiewet 2012 zijn twee soorten Ad-opleidingen te onderscheiden die relevant zijn voor de Politie, te weten Ad-opleidingen gericht op de uitvoering van de politietaak, en Ad-opleidingen die dat niet zijn. De Politieacademie is bij wet (Politiewet 2012) de enige aanbieder van opleidingen gericht op de politietaak. Dit geldt dus ook voor Ad-opleidingen gericht op de politietaak.

Om een Ad-opleiding te mogen ontwikkelen, moet er een aantoonbare arbeidsmarktbehoefte zijn binnen de Politie aan Ad-opgeleide politiemannen/vrouwen. Deze behoefte kan via een behoeftestelling door de Politie uitgewerkt worden naar gevraagde (beroeps)competenties, en door –

of in opdracht van - de Politieacademie vertaald worden naar kwalificaties. Op basis van door de minister vastgestelde kwalificaties kan de Politieacademie een nieuwe Ad-opleiding bouwen.

Een accreditatie door de NVAO is wettelijk verplicht om het Ad-niveau aan de opleiding te mogen verbinden en de graad van Associate degree te mogen toekennen aan afgestudeerde studenten.

Belangrijk voor het ontwerpen van een Ad-opleiding is dat de Politieacademie een heldere visie heeft op Ad-onderwijs. Deze visie zal medebepalend zijn voor het kiezen van een onderwijsconcept en de didactische modellen die gebruikt gaan worden. De keuze voor een didactisch model is afhankelijk van de context, het type leerresultaten, en de doelgroep. Dit betekent dat dit per opleiding maatwerk is, en ook binnen een opleiding “gevarieerd” moet worden met verschillende didactische modellen. Het is belangrijk dat de Politieacademie de verschillende stakeholders actief betreft bij het ontwerpproces van de kwalificatie en het curriculum. De leerprocessen die verbonden zijn aan de opleiding zullen namelijk voor een groot deel in de praktijk plaatsvinden of daaruit voortkomen.

Gezien het feit dat medewerkers in de kernprofessie van de Politie werkzaam zijn in verschillende beroepen, verschillende vakgebieden, werkterreinen en verschillende rollen vervullen is het aan te bevelen hier ook naar te differentiëren naar verschillende opleidingen en/of afstudeervarianten. Differentiatie en daarmee een smallere opleidingsscope komt ten goede aan de aansluiting van de opleiding op de werkpraktijk van de student en zorgt dat deze daarmee ook sneller inzetbaar is (plug and play).

Een bredere opleiding zal generieker van karakter zijn waarbij vooral het verwerven van generieke kennis, generieke vaardigheden en houdingen zwaarder aangezet wordt. Dit laatste heeft grote voordelen in het kader van duurzaamheid en zelflerend vermogen van studenten, maar is minder geschikt voor snelle inzetbaarheid. Voor kennisdomeinen waar de ontwikkelingen erg snel gaan, zoals binnen de ICT heeft dit voordelen. Evenals bij zeer specialistische vakgebieden waarbij het vooral er op aankomt dat een student na de opleiding nog verder opgeleid moet worden via een meester-gezel-constructie. De Politieacademie zal dan ook in samenspraak met de Politie keuzes moeten maken welke insteek het meest geschikt is voor betreffende doelgroep, vakgebied, werkterrein of rol.

De Politieacademie kan delen van een Ad-opleiding uitbesteden aan andere hogescholen (met een Ad-opleiding) zolang er geen bezwaren zijn vanuit didactische, financiële en/of veiligheidsoverwegingen. Het uitbesteden van delen van het onderwijs door de Politieacademie kan handig zijn bij beperkte docentcapaciteit of vanuit didactisch oogpunt voordelen hebben. Zo kan het laten volgen van onderwijsdelen bij een andere hogeschool politiemedewerkers mogelijkheden bieden competenties te oefenen die gericht zijn op samenwerken en netwerken met andere professionals, maar zeker ook op het leren reflecteren vanuit een andere focus dan de eigen werkpraktijk. Het laten volgen van onderwijsdelen op locatie van een andere hogeschool kan ook voordelen opleveren voor de regionale focus van Ad-opleidingen. Regionale of lokale inkleuring van het curriculum vraagt overigens wel een inspanning vanuit zowel de kant van de Politieacademie en/of andere hogeschool als aan de kant van de regionale politie-eenheden.

De Raad wijst ook op de mogelijkheid om bedrijfsopleidingen of modules in te laten schalen op NLQF-niveau 5 via het Nationaal Coördinatiepunt NLQF (NCP-NLQF). Dit is relevant voor opleidingen die niet als Ad-opleiding onder het stelsel van hoger beroepsonderwijs geschaard hoeven te worden. Door inschaling van een module of bedrijfsopleiding in het NLQF is het mogelijk om het niveau van de kwalificatie te vergelijken met andere publieke of private kwalificaties. Dit maakt het ook eenvoudiger vrijstellingen te verlenen of te verkrijgen.

De Raad wijst op een aantal aandachtspunten voor de verschillende actoren met betrekking tot het ontwikkelen en uitvoeren van een Ad-opleiding voor de politie:

- Factoren als tijd(igheid), kwaliteit, duurzaamheid, en betaalbaarheid spelen een grote rol bij het ontwikkelen van nieuwe Ad-opleidingen voor de politie.
- Het ontwikkelproces en accreditatie van een nieuwe Ad-kwalificatie en -opleiding vraagt know-how, capaciteit, prioritering, budget en regie aan de kant van de Politieacademie, de Politie en het ministerie van JenV.

Het is aan:

1. **De minister van JenV, de Korpsleiding en de politiebonden** om afspraken te maken over het wijzigen van (LFNP-)functie-eisen, waaronder ook de opleidingseisen en het -niveau;
2. **de Politie** om in samenspraak met de Politieacademie (en stakeholders) een meerjarige behoeftestelling op te stellen waarin ook het Ad-niveau is opgenomen;
3. **de minister van JenV als politie-onderwijsminister** om de visie en koers te bepalen met betrekking tot het (Ad-)politieonderwijs, en daarop regie te voeren;
4. **de Politieacademie** om één of meer voorstellen voor een Ad-kwalificatie uit te (laten) werken. Deze vervolgens aan te bieden aan de Politieonderwijsraad ter advisering aan de minister van JenV;
5. **de Politieonderwijsraad** om de kwaliteit en de doelmatigheid van de Ad-kwalificatie, tegen het licht van de kwalificatiestructuur, te beoordelen en de minister van JenV daarover te adviseren;
6. **de Politieacademie** om de Ad-opleiding te laten accrediten door de NVAO, dan wel een opleiding (NLQF-niveau 5) in te laten schalen door het NCP-NLQF;
7. **de Politieacademie** om (bij de Ad-kwalificatie) passende opleiding(en) te (laten) ontwikkelen en uit te (laten) voeren, en als kwalificerend instituut op te treden;
8. **de Politie** om zorg te dragen voor voldoende studenten, docenten, leerwerkplekken en praktijkbegeleiding conform de afspraken met de Politieacademie;
9. **de minister van JenV als politie-onderwijsminister** om namens de overheid de kwaliteit van de Ad-opleiding(en) te borgen en zorg te dragen voor de bekostiging;
10. **de Inspectie van JenV** om (namens de minister van JenV) toezicht te houden op de kwaliteit van de inrichting, de uitvoering en de examinering van de Ad-opleidingen voor de politie;
11. **de NVAO** om (namens de minister van OCW) toezicht te houden op de kwaliteit van de inrichting, de uitvoering en de examinering van de Ad-opleidingen voor de politie.

Deel II

Op verzoek van de Politie en de Politieacademie gaat de Raad in dit deel in op het uitvoeringsvraagstuk “een passende opleiding op Ad-niveau voor (nieuwe) Operationeel Experts te realiseren”. Dit in aansluiting op het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2018-2020. De ambitie van de Politie en de Politieacademie is om in 2021 een passende Ad-opleiding aan te kunnen bieden.

Over de Operationeel Experts en het concept van operationele sturing is de laatste jaren veel zorg geuit vanuit de Politie, vakbonden en het bevoegd gezag. Het betreft dan ook een gevoelig dossier dat momenteel nog onderwerp is van bespreking tussen het ministerie van JenV, de Politie en de politievakbonden, en waarover de minister de Tweede Kamer regelmatig informeert.

De Raad zoomt voor dit uitvoeringsvraagstuk in op de context, de doelgroep en de achterliggende problematiek, en geeft overwegingen mee die de partijen kunnen gebruiken bij het realiseren van een oplossing voor dit vraagstuk. Voor de volledigheid wijst de Raad op het gegeven dat dit uitvoeringsvraagstuk met betrekking tot een Ad-opleiding voor Operationeel Experts niet los gezien kan worden van het (in)richtingsvraagstuk (deel 1 van dit rapport).

Op basis van een uitgebreide documentenanalyse⁵ concludeert de Raad dat er achter het vraagstuk meer schuil gaat dan alleen het vinden van één passende opleiding voor één bepaalde doelgroep binnen de politie. Operationeel Experts zijn namelijk belangrijke schakels in de operationele sturing binnen de politie. In de politiepraktijk wordt de “DE Operationeel Expert” veelal gezien als “leidinggevende”⁶, die onder de teamchef opereert. Hij / zij speelt een zeer belangrijke rol bij de operationele sturing met betrekking tot de operationele inzet op het vakgebied, en stuurt de mensen in het (sub)team aan.

Vanuit opleidingsperspectief kan gesteld worden dat “DE Operationeel Expert” niet bestaat. De verschillende vakgebieden waarop Operationeel Experts ingezet kunnen worden zorgt voor een grote diversiteit binnen de doelgroep. Wat deze Operationeel Experts gemeenschappelijk hebben is de focus op de operationele sturende taak.

Vak(gebied)specifieke kennis, vaardigheden en attitudes zijn echter ook belangrijk voor de uitvoering van het werk van de Operationeel Experts, en bieden context voor generieke kennis, vaardigheden en attitudes (voor bijvoorbeeld de operationele sturende taak).

Samengevat signaleert de Raad het volgende (waar mogelijk doet de Raad aanbevelingen):

1. De Raad signaleert dat het vraagstuk rond de Operationeel Expert en de operationele sturing binnen de Politie een politiek gevoelige kwestie is. De minister wordt immers op deze dossiers door de Tweede Kamer aangesproken op zijn ministeriële en politieke verantwoordelijkheid. De Raad kan op dit moment onvoldoende beoordelen of de gesignaleerde knelpunten in de (operationele) leiding zullen leiden tot aanpassingen in de taakuitvoering van Operationeel Experts. Dat de functies voor de Operationeel Experts nog in ontwikkeling zijn, is echter een gegeven.
2. De Raad signaleert dat de Politie en de Politieacademie zoekende zijn naar een passende vorm en invulling voor een Ad-opleiding voor de Operationeel Expert. De Raad signaleert dat deze zoektocht lastig is omdat:
 - a. er nog geen visie, koers en strategie is met betrekking tot Ad-opleidingen voor de politie (zie deel 1 van deze verkenning);
 - b. de bedoeling van een Ad-opleiding voor Operationeel Experts onvoldoende duidelijk (of uitgewerkt) is (welk probleem wordt er mee opgelost?);
 - c. “De Operationeel Expert” niet bestaat – het gaat hier om meerdere functies in het LFNP, werkzaam in verschillende domeinen, die zowel overeenkomsten (zoals het geven van operationele sturing) als verschillen kennen – maakt het zoeken naar één passende opleiding voor alle Operationeel Experts (een diverse doelgroep) lastig.
3. De Raad signaleert dat er naast Operationeel Experts nog andere doelgroepen binnen de Politie zijn waarvoor het Ad-niveau op korte termijn relevant is. Het gaat daarbij om de extra capaciteit die toegezegd is door de minister, zoals agenten of rechercheurs in de wijk, hoger opgeleide rechercheurs binnen een Regionale eenheid, en specialisten op het aandachtsgebied internationaal bij de landelijke eenheid. Bij het bouwen van Ad-opleiding(en) voor Operationeel Experts kan hiermee rekening gehouden worden.
4. De Raad signaleert dat de Leergang Operationele Sturing een basis kan bieden voor een Ad-opleiding voor Operationeel Experts. De Raad signaleert dat de opzet en de uitvoering van de LOS - het positieve oordeel van de inspectie JenV volgend - met betrekking tot de wisselwerking tussen Politieacademie en de Politie (werkveld) goed aansluit bij de wijze hoe Associate degree-opleidingen vorm gegeven zijn. Het is dan ook zeker te overwegen om de LOS (30 credits) verder uit te bouwen of onder te brengen in een verder uit te werken Ad-opleiding (120 credits).

⁵ Het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2018-2020, verschillende ministeriële brieven, het LFNP, het kwalificatiedossier Associate Operationele Sturing, informatie over de leergang Operationele Sturing en het Inspectierapport over deze leergang

⁶ Formeel geeft de Operationeel Expert operationele sturing, geen leiding.

5. De Raad signaleert echter dat de Leergang Operationele Sturing (LOS) niet geaccrediteerd is door de NVAO of ingeschaald is door het NCP-NLQF. Hierdoor is het niveau - en daarmee ook de kwaliteit - van de opleiding nog niet geborgd vanuit de ministeriële verantwoordelijkheid. De opleiding mag wettelijk niet bestempeld worden als NLQF-niveau 5 en/of als Associate degree-niveau, en lijkt daarmee niet te voldoen aan de kwalificatie-eisen die door de minister van JenV zijn vastgesteld (kwalificatie Associate Operationele Sturing).
6. De Raad signaleert dat de wens van de Politie om een Ad-opleiding “niet-politiespecifiek” in te willen vullen voor een deel ingegeven wordt door de wens andere hogescholen in te zetten voor de Ad-opleiding. De Raad merkt hierbij op dat een “politiespecifieke” kwalificatie de samenwerking met andere hogescholen niet in de weg hoeft te staan.
7. De Raad geeft ter overweging om in samenhang met een Ad-opleiding direct leer- en ontwikkelinterventies te ontwikkelen die na het behalen van het diploma uitgevoerd moeten worden in de praktijk (*on-the-job learning*). Dit is zeker relevant als gekozen wordt voor een niet-politiespecifieke opleiding waar het aanleren van domeinspecifieke competenties na de opleiding in de praktijk moet plaatsvinden.
8. De Raad merkt op dat het ontwikkelen van een Ad-opleiding voor Operationeel Experts, voortkomend uit het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2018-2020, vanuit strategisch perspectief gezien kan worden als een eerste stap met betrekking tot de doorontwikkeling van de verschillende politiefuncties naar een hoger niveau. De visie van de Politieonderwijsraad volgend, zou de kernprofessie van de Politie op middellange termijn verhoogd moeten worden tot minimaal het niveau van Associate degree, daarbij doelende op de functies van Generalist en Senior. Het opleidingsniveau van de Operationeel Expert zal dan op termijn verhoogd kunnen worden naar het niveau van bachelor. De te ontwikkelen Ad-opleiding voor de Operationeel Expert kan dan als tussenstap gezien worden richting bachelorniveau. Zover is het echter nog niet. De Politie en de Politieacademie kunnen echter wel, vooruitlopend op het toekomstscenario zoals geschetst door de Raad, tijdens de ontwikkelingsfase van de Ad-opleiding afspraken met bepaalde hogescholen maken om de Ad-opleiding voor Operationeel Experts te positioneren als toeleiding tot de laatste twee jaar van een mogelijke bachelor.
9. De Raad signaleert dat de Politieacademie momenteel met Saxion Hogescholen afstemt over de mogelijkheden van de Saxion Ad-opleiding Management, afstudeerrichting Coachen en Leidinggeven. Het uitgangspunt daarbij is aansluiting te vinden op de specifieke context van de politie. De Raad is positief over dit initiatief tot samenwerking en het mogelijk (her)gebruik van opleidingsdelen. De Raad onderschrijft en onderstreept het uitgangspunt dat de opleiding moet aansluiten op de specifieke context van het politiewerk, en specifiek de taakuitvoering van de Operationeel Expert. Er zijn verschillende manieren om daar invulling aan te geven. Dit zal in overleg tussen de Politieacademie, Saxion en de Politie vorm moeten krijgen.
10. De Raad geeft de Politie en Politieacademie ter overweging de ontwikkelpunten voortkomend uit de verschillende inspectie- en accreditatierapporten met betrekking tot de opleidingen “Allround politiemedewerker” en de “Politiekundige bachelor” te betrekken bij de opzet van een Ad-opleiding voor de Operationeel Expert.
11. De Raad wijst op de rol en de verantwoordelijkheid van de Politieacademie met betrekking tot de ontwikkeling en de uitvoering van het politieonderwijs, en de kwalificerende taak die zij heeft. De keuze voor het samenwerken met andere hogescholen bij het ontwikkelen en uitvoeren van een opleiding voor de Operationeel Expert is een verantwoordelijkheid van de Politieacademie. We geven de Politieacademie in overweging om gebruik te maken van de notitie *Samenwerking met het regulier onderwijs: een handreiking* (Politieonderwijsraad, 2018).
12. De Raad geeft ter overweging dat de Politieacademie het vraagstuk rond de Ad-opleiding voor Operationeel Experts ook kan bezien vanuit haar kwalificerende taak, - rol en - verantwoordelijkheid. Dit schept mogelijkheden om, bij het zoeken of ontwikkelen van een passende opleiding, ‘te variëren’ met verschillende leerwegen, leeromgevingen, samenwerkingsverbanden, en de erkenning van eerder verworven competenties

13. Tot slot geeft de Raad ter overweging om “klein” te beginnen met een Ad-opleiding voor de Operationeel Experts. Wanneer er meer helderheid is over de visie en koers van het politieonderwijs, en er een nieuw Arbeidsvoorwaardenakkoord is gesloten, kan de mogelijkheid van Ad-opleidingen voor andere doelgroepen onderzocht worden.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	1
2. De Associate degree	5
2.1. Wat is een Associate degree?	5
2.1.1 NLQF-niveau 5	6
2.1.2 Niveauduiding.....	6
2.2 Typering van het werk van de professional met een Ad.....	9
2.1 Ad-beroepen in perspectief	10
2.3 De Associate degree in perspectief	11
2.4 Ad-opleidingen	12
2.4.1 Doelgroep	12
2.4.2 Arbeidsmarktbehoefte	12
2.4.3 Varianten	13
2.4.4 (Beroeps)competentieprofiel als uitgangspunt.....	13
2.4.5 Karakter van de opleiding, smal versus breed	13
2.4.6 Onderwijsconcept en didactische invalshoek	14
2.4.7 Inrichting van Ad-opleidingen	14
2.4.8 Kwaliteitszorg	16
2.4.9 Ervaringen met de Ad	17
2.5 Tot slot	18
3. Ad-niveau en de behoefte van de Politie.....	19
3.1 Waar komt de behoefte aan Ad-niveau opgeleiden voor de Politie vandaan?.....	19
3.2 Strategische afspraken over Ad-niveau op de korte termijn.....	20
3.2.1 Ad-niveau voor Operationeel Experts	20
3.2.2 Ad-niveau ten behoeve van de extra politiecapaciteit.....	20
3.2.3 Arbeidsmarktbehoefte en behoeftestelling.....	21
3.3 Middellange termijnperspectief	21
3.3.1 De kernfuncties van de Politie en de Ad	21
3.4 Een Ad-opgeleide politieman/vrouw, een typering	26
3.5 Niveau 5	27
3.6 Snelle inzetbaarheid en duurzaam HRD-beleid	28
4. Ad-opleidingen voor de politie	29
4.1 Verschillende soorten Ad-opleidingen	29
4.1.1 Ad-opleiding voor de uitvoering van de politietaak	29
4.1.2 Andere Ad-opleidingen voor de politie	29
4.2 Onderwijsvisie, -concept en didactische insteek	30
4.3 Differentiatie en smal versus breed	30

4.4 Varianten en opleidingsvormen	31
4.5 Beroeps(competentie)profiel en kwalificatie(dossier) als uitgangspunt.....	31
4.6 Samenwerking tussen Politieacademie en (hoge)scholen	32
4.7 Opleidingslocatie.....	32
4.8 Lokale inkleuring	33
4.9 Werkend leren.....	33
4.10 Opleidingen op NLQF-niveau 5	33
4.11 Aandachtspunten voor de verschillende actoren.....	34
5. Ad-opleiding(en) voor Operationeel Experts	37
5.1 Waarom een Ad-opleiding voor Operationeel Experts?	37
5.2.1 Kenmerken van de Operationeel Expert	39
5.3 Kwalificatie en Leergang Operationele Sturing	40
5.3.1 Kwalificatie Associate Operationele Sturing	41
5.3.2 De Leergang Operationele Sturing (LOS).....	42
5.3.3 Rapport Inspectie JenV over de Leergang Operationele Sturing	42
5.4 Signaleringen en aanbevelingen	43
6. Referenties	47

1. Inleiding

De Politieonderwijsraad (hierna: de Raad) heeft op verzoek van zijn leden de betekenis van de Associate degree voor politiewerk verkend. De Raad ziet deze verkenning als een verdere uitwerking van het adviesrapport “ (Politieonderwijsraad, 2018). De Politieonderwijsraad adviseerde de minister van Veiligheid en Justitie met dat adviesrapport het opleidingsniveau voor het merendeel de kernfuncties van de Politie op termijn te verhogen tot minimaal het niveau van Associate degree (NLQF-niveau 5)⁷. Een basisopleiding op NLQF-niveau 5 zou goed aansluiten bij de internationale trend van niveauverhoging in politieonderwijs, en bij het gegeven dat het gemiddelde opleidingsniveau in de samenleving, en dus op de arbeidsmarkt, hoger wordt, aldus de Raad. Tegelijkertijd leeft binnen de Raad de opvatting dat kernfuncties binnen de Politie ook door medewerkers opgeleid op mbo-niveau 4 (NLQF-niveau 4) zullen worden blijven uitgevoerd, met uitzondering van recherchefuncties.

Met het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018-2020 (CGOP, 2018)⁸, en de toezegging van de minister van JenV aan de Tweede Kamer (Minister van JenV, 2019) met betrekking tot de 1.145 fte extra capaciteit voor de Politie waarvan een deel capaciteit op Associate degree-niveau betreft, is een startschot gegeven voor de invoering van de Associate degree binnen de politie.

De Politie en de Politieacademie willen in aansluiting van het arbeidsvoorwaardenakkoord op korte termijn passende Ad-opleidingen kunnen aanbieden voor de doelgroep Operationeel Expert. Bij de uitvoering hiervan hebben de Politie en de Politieacademie een aantal vragen. Zij hebben de Politieonderwijsraad gevraagd hierover mee te denken.

Op verzoek van de Raad heeft de commissie Onderwijs een verkenning uitgevoerd naar de Associate degree voor de politie, met het oog op de korte en middellange termijn. Vertegenwoordigers van de commissie zijn in gesprek gegaan met enkele hogescholen⁹, is er gesproken met de voorzitter van het overlegplatform Associate degrees van de Vereniging Hogescholen en met een Ad-expert van de NVAO. Ook is er desk research uitgevoerd op basis van brieven en berichten van de minister van JenV, en is relevante literatuur bestudeerd.

De uitkomsten van deze verkenning staan beschreven in dit rapport (van de verkenning).

Het rapport bestaat uit twee delen.

Deel 1 betreft een conceptueel deel waarin het fenomeen Associate degree verkend wordt en dat ingaat op een aantal (in)richtingsvragen zoals:

- Hoofdstuk 2: Wat is een Associate degree-opleiding, hoe is het werk van een professional met een Ad-niveau te typeren?
- Hoofdstuk 3: Hoe kijkt de Politieonderwijsraad naar de Associate degree in relatie tot het politiewerk/politieberoepen/functies bij de politie?
- Hoofdstuk 4: Welke aandachtspunten zijn er voor de verschillende actoren (Politie, Politieacademie en regulier onderwijs) bij de introductie van de Associate degree als gevraagd opleidingsniveau voor politiefuncties en voor het ontwikkelen van Ad-opleidingen voor de politie?

⁷ Hoe en wanneer dit concreet vorm gaat krijgen moet echter nog in het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP) worden afgesproken.

⁸ Citaat uit het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020: “...Aan de functies van operationeel expert (schaal 9) wordt een opleidingseis op opleidingsniveau ‘Associate degree’ verbonden”

⁹ Hogeschool Rotterdam en Hogeschool Avans

Deel 2 betreft een instrumenteel deel waarin het uitvoeringsvraagstuk van de Politie en de Politieacademie met betrekking tot het realiseren van een passende opleiding op Ad-niveau voor nieuwe Operationeel Experts verkend wordt.

- Hoofdstuk 5: Wat zijn aandachtspunten voor het realiseren van een geschikte Associate degree-opleiding voor de nieuwe Operationeel Experts? Biedt de Leergang Operationele Sturing hiervoor een goede basis?

DEEL 1

Politievakwerk met een Associate degree

Een conceptuele verkenning

2. De Associate degree

Nadere duiding van het begrip Associate degree is belangrijk omdat de Politie en de Politieacademie nog relatief onbekend zijn met het Ad-niveau, Ad-opleidingen, en wat van de professional met een Associate degree te verwachten is. De ervaring in andere sectoren leert “onbekend maakt onbemind”. Bekendheid en draagvlak zijn essentieel. Dit geldt zowel voor het onderwijs als voor de arbeidsmarkt.

De Raad beschrijft de Associate degree (Ad) in dit hoofdstuk vanuit het perspectief van het Nederlandse onderwijsstelsel. In de volgende hoofdstukken gaat de Raad dieper in op de Ad in de context van de politie.

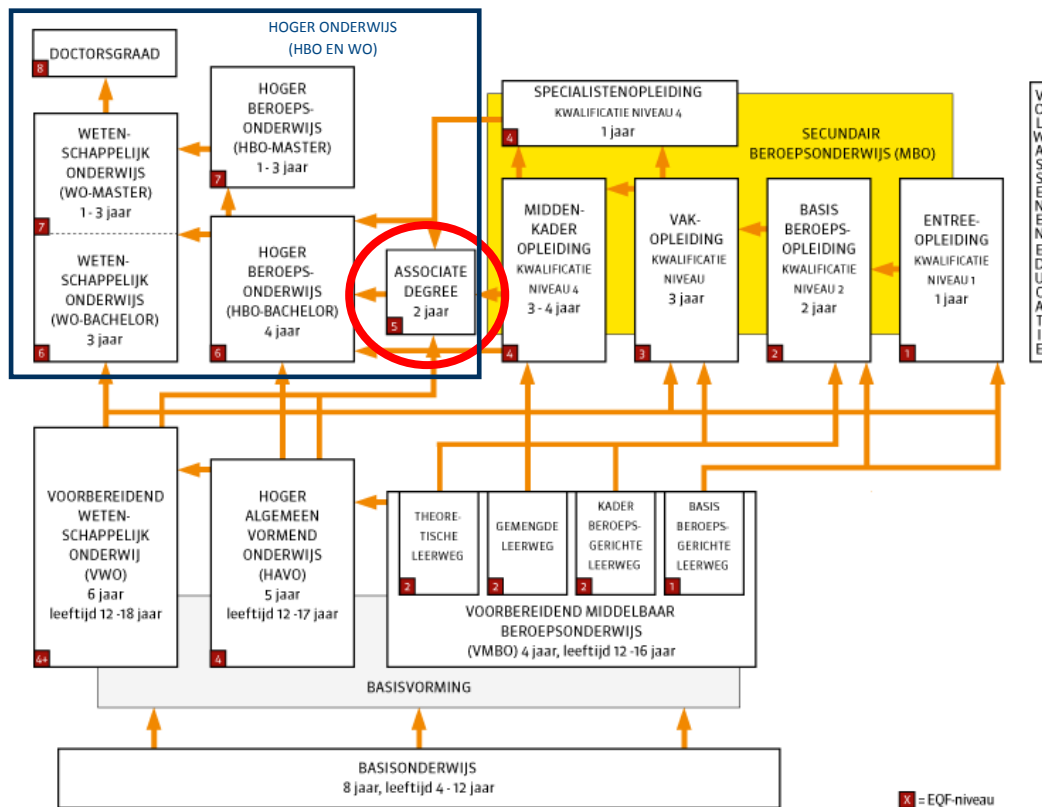
In dit hoofdstuk gaat de Raad in op de volgende vragen:

- Wat is een Associate degree (Ad)?
- Hoe is het werk van een professional met een Associate degree te typeren?
- Wat zijn specifieke kernmerken van een Ad-opleiding?

2.1. Wat is een Associate degree?

Een Associate degree (Ad) is een nationaal en internationaal erkende graad of titel. De Ad is een beschermde graad die alleen mag worden verleend voor (beroeps)opleidingen met een accreditatie door de Nederlands Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO) en voor opleidingen met een accreditatie op grond van een buitenlandse regeling.

Ad-opleidingen vallen in het Nederlandse onderwijsstelsel onder het hoger (beroeps)onderwijs (zie figuur 1).



Figuur 1. Het Nederlandse onderwijsstelsel (Bron: SBB)

De Ad-graad bevindt zich op niveau 5 van het Nederlandse Qualifications Framework (NLQF 5)¹⁰ en het daaraan ten grondslag liggende European Qualifications Framework (EQF 5). Ook de zogenaamde Dublin Descriptoren Short Cycle zijn daaraan verbonden. Deze frameworks spelen dan ook een rol bij de ontwikkeling en accreditatie van een Associate degree-opleiding. We gaan in deze verkenning niet verder op deze kaders in, maar verwijzen daarvoor naar eerdere adviesrapporten van de Raad¹¹ en naar de website van het Nationaal Coördinatiepunt NLQF¹².

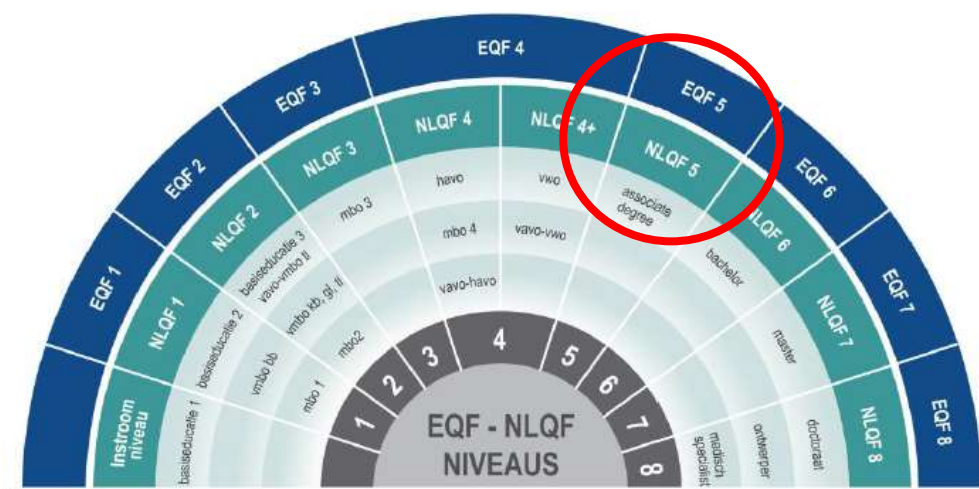
2.1.1 NLQF-niveau 5

Het NLQF slaat een brug tussen onderwijs- en arbeidsmarkt door het niveau van kwalificaties inzichtelijk en vergelijkbaar te maken. Door kwalificaties te beschrijven aan de hand van leerresultaten helpt het de kwaliteit van de kwalificaties te verbeteren.

Het Ad-niveau (NLQF-niveau 5) richt zich grofweg¹³ op:

1. ruime, gespecialiseerde feiten- en theoretische kennis binnen een werk- of studiegebied en bewustzijn van de grenzen van die kennis;
2. een brede waaier van vereiste cognitieve en praktische vaardigheden om creatieve oplossingen voor abstracte problemen uit te werken;
3. medewerkers die management en toezicht uitoefenen in contexten van werk- of studieactiviteiten waarin zich onvoorspelbare veranderingen voordoen;
4. medewerkers die prestaties van zichzelf en anderen kritisch bekijken en verbeteren.

Het Ad-niveau (NLQF 5) bevindt zich tussen mbo-4 (NLQF 4) en bachelor-niveau (NLQF 6)



Figuur 2. EQF-NLQF niveaus (Bron: NCP-NLQF)

2.1.2 Niveauiduiding

De Vereniging Hogescholen heeft vijf leerresultaten benoemd die kenmerkend zijn voor het Ad-niveau en waarmee het niveau geduid kan worden:

¹⁰ Het gebruik van de niveauiduiding NLQF 5 is wettelijk is voorbehouden aan Associate Degree-opleidingen die zijn geaccrediteerd door de NVAO, en voor opleidingen die ingeschaald zijn door het Nationaal Coördinatiepunt NLQF (NCP-NLQF).

¹¹ Kwalificaties en opleidingsmogelijkheden voor het wijkagentschap van 2025 (Politieonderwijsraad, 2017), Naar een toekomstbestendige politie (Politieonderwijsraad, 2018)

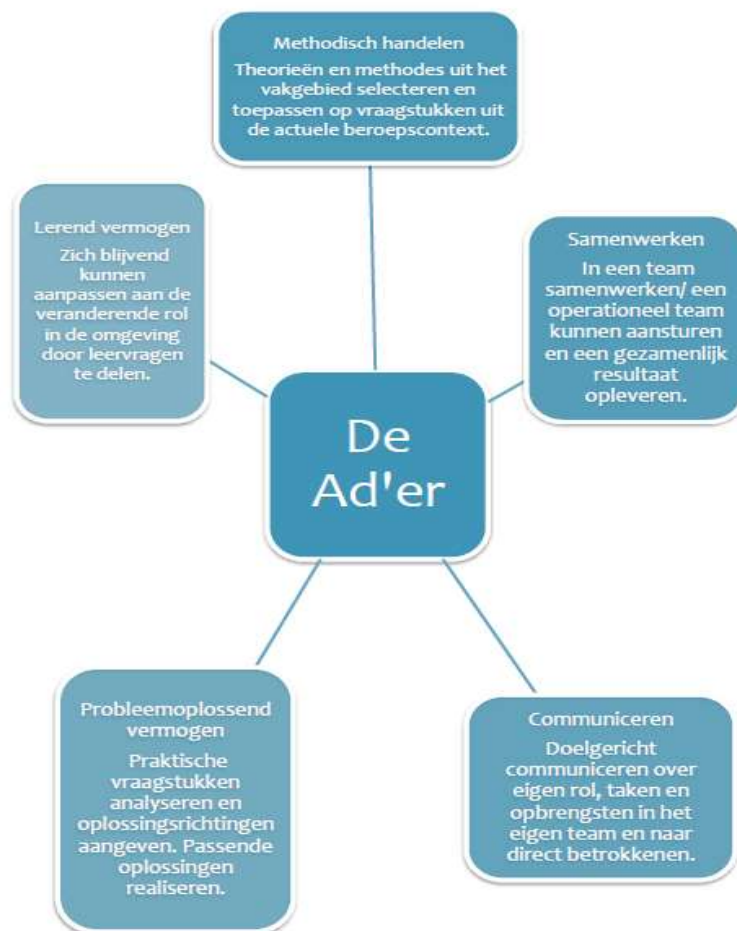
¹² www.nlqf.nl

¹³ Dit overzicht is gebaseerd op de niveau aanduidingen volgens de EQF-descriptoren. De EQF-descriptoren zijn korter en bondiger omschreven en daardoor in het kader van dit adviesrapport herkenbaarder dan de NLQF-descriptoren. De niveauiduiding en de weging is hetzelfde.

1. methodisch handelen
2. samenwerken
3. communiceren
4. probleemoplossend vermogen
5. lerend vermogen

Dit wil overigens niet zeggen dat deze leerresultaten uniek zijn voor het Ad-niveau. Het niveau van uitvoering van deze leerresultaten is dat wel.

In figuur 2 is de kern van de leerresultaten van de Associate degree weergegeven. Elk leerresultaat is uitgewerkt in een omschrijving die het niveau weergeeft van de afgestudeerde Ad-student. Een uitgebreidere beschrijving is te vinden in het document van Vereniging Hogescholen.



Figuur 3. Profiel van de Ad'er (Bron: Vereniging Hogescholen, Overlegplatform Associate degrees)

Deze leerresultaten zijn integraal en niet los van elkaar te zien. Methodisch handelen gaat bijvoorbeeld hand in hand met probleemoplossend vermogen en lerend vermogen is ook geen activiteit die los van andere staat.

Het onderscheid met de andere niveaus

Inzicht in het verschil tussen de NLQF-niveaus 4, 5 en 6 helpt om het Associate degree-niveau te duiden. Dit inzicht ontstaat als de onderscheidende principes van de verschillende niveaus met elkaar vergeleken worden. Een onderscheidend principe is het criterium dat bij elk niveau terugkomt en ten opzichte van een vorig niveau verandert. Binnen het onderwijs veel genoemde onderscheidende principes zijn: 'zelfstandigheid' en 'complexiteit'. Het gaat hierbij om de mate waarin zelfstandigheid van de student wordt gevraagd en de mate van complexiteit van de omgeving

en de opdracht. Ook de reikwijdte, de mate van transfer van het geleerde, de mate van ambiguïteit van het vraagstuk en het bereiken van de oplossing, zijn onderscheidende principes.

Het Overlegplatform Associate degrees van de Vereniging Hogescholen (Vereniging Hogescholen, 2018) heeft het volgende overzicht gemaakt van de onderscheidende principes van het Ad-niveau:

Methodisch handelen

Het aantal theorieën en methodes die de student aangeleerd heeft in zijn studie is een selectie uit de beschikbare kennisbasis van de specifieke opleiding. Het is vanzelfsprekend dat de student de theorieën en methodes kent en kan demonstreren in de context van het beroep. Het niveau wordt bepaald door de mate van bekwaamheid en reflectie op de keuzes en acties. Van studenten wordt verwacht dat ze keuzes kunnen onderbouwen.

Samenwerken

De grootte van het team, de mate van zelfstandigheid die de Ad'er heeft en de mate van verantwoordelijkheid die de Ad'er heeft in het team bepalen het niveau binnen het leerresultaat samenwerken. Daarnaast kan het niveau ook bepaald worden door het gezamenlijk resultaat dat verwacht wordt van het team. De afhankelijkheid van derden, de invloed van belanghebbenden en de tijdsdruk zijn hierin onderscheidende principes.

Communiceren

Het niveau van communiceren wordt bepaald door de reikwijdte, de complexiteit van de boodschap en de transfer van de communicatie. De Ad'er zal in de meeste gevallen vooral op tactisch niveau communiceren met een beperkte reikwijdte. De reikwijdte is niet beperkt tot het eigen team en de individuele taken, maar heeft een grotere reikwijdte naar de eerste kring van relevante actoren buiten het team. Welke actoren dit zijn is afhankelijk van het beroep.

Probleemoplossend vermogen

Het niveau van probleemoplossend vermogen wordt bepaald door de complexiteit van het probleem en ambitie van de oplossing. Dit uit zich in de verantwoordelijkheid die de Ad'er draagt ten opzichte van het praktisch vraagstuk en de mate van zelfstandigheid die wordt verwacht. De ambiguïteit van het vraagstuk en het aantal belanghebbenden die een rol spelen, bepalen ook het niveau. Alsook de reikwijdte van de oplossingsrichting en de mate waarin de omgeving verandert door de implementatie van de aangedragen oplossing.

Lerend vermogen

Het niveau binnen deze leerresultaat wordt bepaald door de mate van zelfstandigheid waarin de Ad'er zijn eigen leervraag kan formuleren. In het kader van levenlang leren is dit een kenmerk dat bepaalt in hoeverre de afgestudeerde kan doorgroeien en ontwikkelen in de eigen rol in het werk. Het gaat daarbij om de ontwikkeling binnen de werkrol, gelet op het adaptief vermogen en flexibiliteit om in te kunnen spelen op veranderingen. De Ad'er formuleert niet alleen de leervraag, maar kan deze ook uitzetten door deze te delen met anderen en er gevolg aan te geven. Dit is een stap die laat zien dat de Ad'er in actie komt om te leren. Het bewust zijn van het eigen handelen binnen de werkrol is hierin de eerste vereiste die tijdens de opleiding wordt aangeleerd.

Voor elke opleiding kan deze niveaubeschrijving concreet en meer specifiek gemaakt worden door de eigen (sectorale en regionale) context en body of knowledge and skills (BokS)¹⁴ toe te voegen.

Complexiteit en zelfstandigheid

De VH wijst met betrekking tot de niveaubepalende elementen ook op de mate van zelfstandigheid en complexiteit van de uitvoering van de leerresultaten. De mate van zelfstandigheid en complexiteit komt namelijk terug in de beschrijvingen van de Dublin descriptor en het NLQF. Binnen de Saxion Hogeschool is het zogeheten Zelcom-model (Saxion Hogescholen, 2011) ontwikkeld om de gradatie waarin de zelfstandigheid en complexiteit toenemen, weer te geven. Het niveau van de Associate degree is een combinatie van de mate van zelfstandigheid die de student heeft in een opdracht in de praktijk en de mate van complexiteit van de praktijkopdracht. De combinatie kan zich in verschillende vormen voordoen:

- De mate van complexiteit en zelfstandigheid zijn allebei gemiddeld.
- De mate van complexiteit is hoog en de student wordt stap voor stap begeleid, met een lage mate van zelfstandigheid.

¹⁴ BokS is een begrip dat hogescholen hanteren om het geheel aan kennis en vaardigheden aan te geven dat geldt als het fundament van een opleiding, wat de studenten moeten beheersen na het afronden van hun studie.

- De student krijgt een grote verantwoordelijkheid en werkt zelfstandig in een relatief eenvoudige omgeving.

2.2 Typering van het werk van de professional met een Ad

De Vereniging Hogescholen (2018) typeert de Associate degree afgestudeerde als volgt:

“Een Associate degree afgestudeerde staat met zijn voeten in de praktijk, bewaart met zijn hoofd het overzicht, verbindt mensen en middelen en koppelt daarmee denken aan doen.”

Met deze typering verwijst de VH naar het spreekwoordelijke hoofd, hart en handen. De VH geeft aan dat: *“Het een veelgebruikte beeldspraak is om te benadrukken dat integratie tussen doen, denken en verbinden meer oplevert dan alleen doen, alleen denken of alleen verbinden. Een Ad’er kent de regels en de procedures die gelden in zijn functie. Wanneer de omgeving verandert en de vraag of het probleem meer ambigu wordt, kan de Ad’er deze regels en procedures flexibel inzetten om aan deze veranderingen tegemoet te komen. Hij kan daarmee de niet-routinematige problemen aan”.*

De Raad benadrukt¹⁵ hier dat “denken, doen en verbinden” niet los van elkaar gezien kunnen worden. Integraliteit tussen denken en doen geldt in principe voor alle professionals, en voor alle opleidingsniveaus. Afhankelijk van het opleidingsniveau verschilt echter de mate waarop de afgestudeerde in staat is te reflecteren op de eigen kennis en het eigen handelen, en daarmee het denken en het doen met elkaar te verbinden. Vooral in het hoger beroepsonderwijs¹⁶ krijgt dit vorm.

Als we goed naar de typering van de Associate degree afgestudeerde van de VH kijken, dan zien we daar dan ook elementen van de “reflective practitioner” (Schön, 1983, 1991) in terug.

Reflective practitioner

Het model van de *reflective practitioner* (Schön, 1983, 1991) veronderstelt dat een professional moet beschikken over praktische professionele vaardigheden, die aangevuld worden met een reflectievermogen dat voortdurende vernieuwing van die professionele praktijk mogelijk maakt. De professional past dus niet alleen kennis toe, maar past zijn kennis al doende aan.

Volgens Schön leren professionals namelijk vooral in de praktijk, en minder door kennis overdracht van anderen. Toch kan er volgens Schön niet alleen op de praktijkkennis vertrouwd worden, omdat dan het risico ontstaat om binnen de eigen aannames (*theory-in-use*) te blijven. Dit wordt ook wel *single-loop-learning* genoemd. Kennis die werkt bevestigt zichzelf. Zonder reflectief vermogen op de eigen aannames kan een medewerker zichzelf overschatten of overtuigd blijven van het eigen gelijk, en zal deze niet geneigd zijn zich te verdiepen in andere kennis of standpunten.

Daarom moeten professionals ook kennis buiten de eigen praktijk blijven opdoen, waarbij het de voorkeur heeft om dit te doen in de vorm van *reflection-on-action*, reflecteren op het handelen aan de hand van nieuwe inzichten.

De *reflective practitioner* kijkt dus kritisch naar haar of zijn eigen praktijk. Zij of hij is nieuwsgierig naar wat zij/hij doet en waarom zij/hij handelt zoals zij/hij doet, wat het effect is en of zij/hij dat wil. De *reflective practitioner* is zich bewust van aannames op verschillende niveaus: ervaringen, kennis en vaardigheden, overtuigingen, waarden en normen, drijfveren. Zij/hij kan deze aannames analyseren en verder onderzoeken.

Aanvullend op het model van de “reflective practitioner” heeft Manon Ruijters (2012) een model ontwikkeld dat in de wandelgangen de ‘ritssluiting’ is gaan heten. In dit model is de relatie tussen het handelen vanuit het bestaande referentiekader (*theory-in-use*) en het reflecteren op de eigen kennis en het eigen handelen (*espoused theory*) mooi in beeld gebracht (zie figuur 4). In dit model zien we

¹⁵ De Politieonderwijsraad benadrukt dit hier extra omdat er binnen de Politie regelmatig een onderscheid gemaakt wordt tussen doeners en denkers, en dit onderscheid onterecht geprojecteerd wordt op mbo’ers versus hbo’ers.

¹⁶ Dit geldt dus voor de Ad’er, de bachelor en de master.

de verbinding tussen denken en doen terug, plus elementaire reflectieve vragen die een professional zich telkens weer moet stellen.



Figuur 4. De Ritssluiting (Ruijters, 2012)

In hoofdstuk 3 werkt de Raad een typering voor de Ad-opgeleide politieman/vrouw uit waarin de typering van de VH en het gedachtengoed van Schön meegenomen wordt.

2.1 Ad-beroepen in perspectief

Aangezien de voorgaande typering van de Ad-afgestudeerde wellicht nog wat abstract is, geeft de Raad hier een overzicht van beroepen waarin een Ad-afgestudeerde werkzaam kan zijn en plaatst deze in het perspectief van beroepen die uitgevoerd worden door mbo'ers en bachelors.

	Mbo-4	Associate degree	Bachelor
Marketing en communicatie	Teamleider contactcenter Informatiemedewerker Frontofficemanager Interactieve Vormgeving Marketingmedewerker	Communicatiemedewerker Junior adviseur interne communicatie Junior communicatieadviseur Junior mediamanager	Publieksvoorlichter Communicatieadviseur Marketingcommunicatieadviseur Campagnemanager Eventcommunicatiespecialist Tekst- en Copywriter, (Web)redacteur Social media-adviseur
Zorg en welzijn	Gespecialiseerd pedagogisch (mede) werker kinderopvang Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg Verpleegkundige Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	Ondernemende leidinggevende in de zorg Teamcoach in de zorg Regievoerder in de zorg Coördinator in de zorg Pedagogisch educatief medewerker	Operationeel leidinggevende zorg Zorgmanager Netwerkregisseur Teamleider Afdelingshoofd zorginstelling Clustermanager Praktijkmanager Fysiotherapeut Regieverpleegkundige Pedagogisch manager kinderopvang
Onderwijs	Instructeur	Onderwijsondersteuner	Leraar basisonderwijs Leraar voortgezet onderwijs (2 ^{de} graads)

2.3 De Associate degree in perspectief

Verschillende hogescholen gebruiken het volgende overzicht in de voorlichting, de aanvraag van nieuwe opleidingen en bij workshops voor docenten en studenten om de Associate degree meer handen en voeten te geven.

		Bachelor "Is een vakman in bredere context"
	Associate degree "Verbindt vakmanschap met operatie en strategie"	+
MBO-4 "Verstaat zijn vak"	+	+
<i>De beginnend beroepsbeoefenaar</i>	<i>De beginnend beroepsbeoefenaar</i>	<i>De beginnend beroepsbeoefenaar</i>
Die volgens standaardprocedures en methodes <i>werkt</i> en deze <i>toepast</i> in het dagelijks werk.	Die theorieën uit zijn vakgebied toepast op een <i>praktisch</i> vraagstuk.	Die <i>methodisch</i> werkt en theorieën kan vertalen naar <i>toepassingen</i> voor de praktijkvraagstukken.
Die vrijwel <i>zelfstandig</i> werkt aan standaard taken en <i>samenwerkt</i> in zijn eigen team.	Die onder begeleiding werkt aan <i>complexe</i> taken en een operationeel team <i>aanstuurt</i> .	Die vrijwel zelfstandig aan complexere taken werkt en samenwerkt in een omgeving met meerdere <i>actoren</i> en <i>belangen</i> .
Die <i>communiceert</i> over zijn eigen taken in het team.	Die <i>doelgericht</i> communiceert over taken in het team t.o.v. de doelen van de organisatie.	Die met <i>meerdere</i> partijen communiceert en de verschillende belangen <i>overziet</i> .
Die problemen <i>signaleert</i>	Die de (onderzoeks)vraag <i>formuleert</i>	Die de vraag <i>onderzoekt</i>
Die de aangedragen oplossing <i>toepast</i>	Die de oplossing <i>implementeert</i>	Die de <i>oplossingsstrategie</i> formuleert
Die zijn eigen leervraag <i>onder begeleiding</i> kan formuleren	Die zijn eigen leervraag <i>zelfstandig</i> kan formuleren	Die zijn eigen leervraag kan <i>regisseren</i>

Figuur 5. De Ad in perspectief (Bron: Vereniging Hogescholen, 2018)

De voorzitter van het platform Associate degree van Vereniging Hogescholen beschreef de Ad'er tijdens een bijeenkomst van commissie Onderwijs in april 2019 als: "Een vakman/vrouw op de bouw met stalen neuzen en een net jasje. Een meewerkend voorman/vrouw die zowel op de steiger als in de bouwkeet zijn/haar werk kan doen. Hij/zij kan denken, doen en verbinden". En, "De Ad'er is over het algemeen blij en tevreden met zijn werk in de praktijk en zoekt daar de verbreding en de verdieping. Hij/zij heeft niet de ambitie om snel carrière te maken richting een meer beleidsmatige functie".

Een ander kenmerk van de Ad'er is dat deze vooral gericht is op het (onderzoekend) handelen, terwijl de bachelor is meer gericht op het onderzoeken van een probleem.

2.4 Ad-opleidingen

Ad-opleidingen zijn wettelijk (WHW, 2019) erkende hbo-opleidingen van twee jaar die geaccrediteerd worden door de accreditatieorganisatie NVAO, en die afgestudeerden het recht geven op het voeren van de graad Associate degree (Ad). Een Ad-opleiding heeft een studielast van 120 studiepunten (2 jaar). Voor Ad-opleidingen geldt dezelfde instroomeis als voor hbo-bacheloropleidingen, namelijk een diploma op NLQF-niveau 4 (mbo-4, havo). Een aantal hogescholen biedt de mogelijkheid om na het behalen van het Ad-diploma (120 credits) in twee jaar ook een bachelor-diploma (240 credits) te behalen van een verwante opleiding¹⁷. Dit maakt een Ad-opleiding interessant voor studenten of medewerkers die zich via een tussenstap verder willen ontwikkelen tot bachelor-niveau.

Tot zover de wettelijke context. Wat de Raad in deze paragraaf vooral wil beschrijven zijn kenmerkende aspecten van Ad-opleidingen en/of waarmee rekening gehouden kan worden bij het ontwikkelen van een nieuwe Ad-opleiding. Dit wil overigens niet zeggen dat deze kenmerken exclusief zijn voor Ad-opleidingen. Het Ad-onderwijs is immers ontstaan vanuit het bachelor-onderwijs. Van 2006 tot 2017 was een Ad-programma een afgeleide versie (van de eerste twee jaar) van een bacheloropleiding. Het werd als verkorte variant van de bachelor gezien. Sinds de wetswijziging in 2017, waarin de Ad-opleiding een zelfstandige status heeft gekregen, is het duidelijk dat Ad-opleidingen een eigen visie op onderwijs verdienen. Ad-opleidingen zijn ook bedoeld om een brug te slaan tussen mbo-4- en het bachelor-onderwijs. Van beide zien we dus elementen terug in de Ad-opleidingen.

Ad-onderwijs is dus gericht op een ander eindniveau, op andere beroepscompetenties en op een andere doelgroep dan het mbo-4 en het bachelor-onderwijs. Daarbij is het uitgangspunt dat een Ad-opleiding inspeelt op de regionale arbeidsmarkt en praktijkgericht is. Dit alles vraagt om doorwerking in opleidingsvorm, didactische vormgeving, wijze van begeleiding en type docenten.

2.4.1 Doelgroep

De doelgroep die voor een Ad-opleiding kiest is meestal praktischer ingesteld dan de gemiddelde bachelorstudent. Het zijn veelal studenten die al een mbo-4-opleiding hebben afgerond. Na het behalen van het mbo-4-diploma kiezen zij ervoor om zich verder te ontwikkelen op hbo-niveau via de meer praktisch ingestelde hbo-variant. Ook veel vakmensen met een mbo-4-diploma die al jaren werken, kiezen voor een Ad-opleiding om hun vak kennis te verdiepen en verbreden (Science Guide, 2019). Ad-opleidingen blijken ook interessant te zijn voor havisten die graag een praktisch gerichte hbo-opleiding willen volgen en geen zin hebben om nog vier jaar naar school te gaan. Havisten zijn dus een andere doelgroep waarop een Ad-opleiding gericht kan zijn.

De doelgroep met een afgeronde mbo-4-opleiding brengt vakmatige kennis- en vaardigheden mee waarop tijdens de opleiding voortgeborduurd kan worden. Deze doelgroep heeft echter relatief meer begeleiding nodig bij het leren dan de doelgroep die kiest voor een bacheloropleiding. Vergeleken met studenten aan een mbo-4-opleiding zijn deze bachelorstudenten echter weer zelfstandiger, onderzoekender en leergieriger naar nieuwe methoden en technieken om problemen te doorgronden en aan te pakken.

De vakmatige voorkennis ontbreekt bij havisten. Deze brengen over het algemeen echter meer studievoorbereiding mee en slaan zich sneller door de theoretische stof.

2.4.2 Arbeidsmarktbehoefte

Een van de wettelijke voorwaarden (WHW, 2019) om te komen tot een Ad-opleiding is dat er sprake is van een reële behoefte vanuit de arbeidsmarkt aan afgestudeerden. Om dit aan te tonen kan een

¹⁷ De Ad'er heeft al 120 credits van de 240 credits (die staan voor een bachelor) behaald.

hogeschool gegevens gebruiken van bijvoorbeeld het ROA (Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt) of het CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek), maar de school kan zelf ook een onderzoek uit laten voeren door een onafhankelijk onderzoeksbureau. Belangrijk is te achterhalen voor welke soort functies of beroepen de opleiding opleidt en wat de arbeidsmarktperspectieven van afgestudeerden zijn.

2.4.3 Varianten

Een Ad-opleiding kan via één van de volgende opleidingsvormen aangeboden worden:

- voltijd
- deeltijd
- duaal

Sommige hogescholen bieden vormen aan. Hogescholen bepalen het aanbod van opleidingsvorm(en) veelal op basis van de arbeidsmarktbehoefte in de regio, de potentiële studentenpopulatie, en de onderwijsvisie van de hogeschool. Ad-opleidingen kunnen daarbij inspelen op de specifieke behoefte aan op- en omscholing van volwassenen en werkenden in het kader van 'leven lang ontwikkelen'.

De relatief korte opleidingsduur maakt deze opleidingen flexibel: als je ze aanpast aan de eisen van de arbeidsmarkt, is de nieuwe lichter twee jaar later klaar. Individuele vrijstellingen zijn mogelijk. Dit is ter beoordeling van de examencommissie van de Associate degree-opleiding. De examencommissie neemt per student de beslissing of voor een bepaald deel van de opleiding een vrijstelling gegeven kan worden op grond van zijn/haar kennis en vaardigheden. Dit wordt mede mogelijk gemaakt doordat de kwalificatie- en examenvereisten in het hoger onderwijs, en zo ook voor Ad-opleidingen, steeds meer beschreven worden in de vorm van (leerwegaanafhankelijke) leeruitkomsten.

2.4.4 (Beroeps)competentieprofiel als uitgangspunt

Om de aansluiting op de arbeidsmarkt(behoefte) te borgen, is een Ad-opleiding bij de meeste hogescholen gebaseerd op een (beroeps)competentieprofiel¹⁸ waarin de eindkwalificaties beschreven staan die studenten aan het einde van hun opleiding moeten beheersen. Deze eindkwalificaties zijn in samenspraak met het beroepenveld opgesteld en worden regelmatig aan de beroepenveldcommissie voor feedback voorgelegd. Hiermee worden het niveau, de actualiteit en relevantie van de eindkwalificaties geborgd.

De eindkwalificaties zijn per niveau geconcretiseerd in leeruitkomsten/prestatie-indicatoren om ze toetsbaar te maken en gekoppeld aan de Body of Knowledge and Skills (BoKS). In het toetsplan van de opleiding is vastgelegd waar, wanneer en hoe de eindkwalificaties en de BoKS getoetst worden.

2.4.5 Karakter van de opleiding, smal versus breed

Veel Associate degree-opleidingen kennen een smal karakter. Het smalle karakter van de opleiding zorgt voor een betere aansluiting op mbo-4 opleidingen en op specifieke behoeften vanuit het werkveld. Het werkveld zit namelijk niet altijd te wachten op breed opgeleide Ad'ers; ze willen "plug and play"-professionals opgeleid naar de meest recente inzichten, die direct inzetbaar zijn.

Er zijn echter ook werkgevers die liever breed opgeleide werknemers binnen krijgen die zich *on the job* via het meester-gezel-principe verder kunnen ontwikkelen. Dit speelt bijvoorbeeld binnen het werkveld ICT waar de ontwikkelingen zeer snel gaan, en ook voor kleinere bedrijven die zich op een bepaalde niche richten. Of een Ad-opleiding breed of smal van karakter moet zijn, is dus afhankelijk van de vraag uit het werkveld.

¹⁸ Een competentieprofiel is gebaseerd op een beroepsprofiel dat in samenspraak met het bedrijfsleven tot stand is gekomen.

2.4.6 Onderwijsconcept en didactische invalshoek

Een centrale vraag bij het ontwikkelen van een Ad-opleiding is: hoe wordt het onderwijs vormgegeven en welke leerresultaten en onderwijsinhouden hebben prioriteit in het onderwijs, en waarom? Om overladenheid van het curriculum te voorkomen en richting te hebben voor het ontwikkelproces, is een heldere visie op Ad-onderwijs noodzakelijk. Vanuit de visie kan de hogeschool vervolgens een onderwijsconcept uitwerken of een curriculum-ontwerpmodel kiezen waarmee het curriculum en de onderwijsinrichting verder vormgegeven kan worden. Het gaat daarbij om de afstemming van leerdoelen, leerinhouden, werkvormen en evaluatievormen op de leerresultaten die men met de opleiding voor ogen heeft.

Tijdens de bedrijfsbezoeken van uit commissie Onderwijs aan de Rotterdam Academy en Avans Academie Associate degree hebben we begrepen dat het creëren van leergemeenschappen en een cultuur van feedback centraal staan in hun onderwijsvisies, waarbij gericht wordt op kleinschaligheid van het onderwijs en de directe interactie tussen docenten, studenten en beroepspraktijk.

De Associate degree Academie in Roosendaal (een strategische samenwerking tussen Avans en HZ University of Applied Science) heeft het Amerikaanse model van community college als onderwijsconcept genomen (Ronald van der Poel¹⁹, 2019). *“Community colleges streven ernaar in veel verschillende behoeften van het publiek te voorzien, van niet traditionele studenten of werknemers tot studenten met een laag inkomen of leerlingen die net van de middelbare school komen (Marklein, 2009). Kenmerkend aan deze community colleges is dat zij efficiënt, snel, flexibel en responsief goed opgeleid personeel weten te leveren. Daarbij ligt de focus op samenwerking met lokale gemeenschappen en in samenwerken met (kleine) bedrijven om samen een curriculum te ontwerpen dat in speelt op behoeften van de regio of het land (Spangler, 2011)”* aldus Ronald van der Poel.

De praktische vraagstukken waaraan studenten werken, worden in deze Associate degree academies gedefinieerd in samenspraak met het werkveld. Het gaat dan om relevante vraagstukken uit de praktijk die uitgewerkt zijn door docenten in samenspraak met mensen uit de praktijk, of om vraagstukken vanuit een actuele beroepssituatie in de praktijk waar de student zelf werkt of stage loopt. Beide vormen kunnen in een opleiding voorkomen; dit is afhankelijk van het domein van de opleiding, fase van de opleiding en de doelgroep. Het uitgangspunt daarbij is steeds dat studenten leren problemen te signaleren, een aanpak leren op te stellen en deze leren in te voeren om het betreffende vraagstuk (probleem) op te lossen. Daarbij draait het niet alleen om de individuele inspanning en het inzicht van de student. De samenwerking en afstemming met anderen (studenten, collega's, leidinggevendenden, etc.) is ook een integraal onderdeel. De bedoeling van het Ad-onderwijs is immers dat studenten worden geactiveerd om onafhankelijk te (leren) denken, zich zelf te (leren) ontwikkelen, een ondernemende houding aan te nemen, duurzaam en innovatief te leren handelen, en te leren samenwerken. De gedachten van “reflective practitioner” en een “leven lang leren / leven lang ontwikkelen” zien we hierin terug.

Een Associate degree-opleiding is over het algemeen meer praktijkgericht dan een hbo-bacheloropleiding. Dit krijgt zijn uitwerking in de toepassing van theorieën uit een vakgebied op praktische vraagstukken waaraan studenten werken.

Het ontwerpen van een curriculum gebeurt vanuit een ontwerpmodel: Wat is het doel, hoe komen we daar en hoe weten we dat het doel bereikt is?

2.4.7 Inrichting van Ad-opleidingen

Om de (leervraag van de) student centraal te stellen en het onderwijs in interactie plaats te laten vinden, is ruimte in het curriculum nodig voor flexibiliteit en maatwerk. Dit vraagt om een andersoortige onderwijsondersteuning en onderwijslogistiek dan voor de gemiddelde

¹⁹ Van der Poel, 2019. *Als dit een school wordt, gaan we sluiten*. In: Thema hoger onderwijs 2-19

bacheloropleiding nodig is, en een ander type docent en begeleiding in de praktijk. Dit alles werkt ook door in eigenstandige beleidsdocumenten zoals ook examendocumenten en het onderwijs-examenreglement (OER). Deze moeten toegespitst worden op de Ad-opleiding.

Docenten

Ad-onderwijs vraagt een ander type docent (of beter gezegd een andere samenstelling van het docententeam) dan men in het hbo of mbo gewend is. Ook van de docenten wordt verwacht dat zij gericht zijn op zowel denken, doen en verbinden, en de verbinding kunnen leggen met respectievelijk mbo-4 en het bachelor onderwijs en anderzijds tussen school en de praktijk. De meeste docententeams bij de Ad-academies zijn dan ook een mix van docenten met ervaringen vanuit hbo, mbo en de praktijk. Belangrijk is dat de docenten ondernemend en innovatief zijn, en het didactische concept kunnen dragen. Ook voor Ad-onderwijs geldt dat docenten in principe minstens één niveau hoger opgeleid moeten zijn dan het niveau waarop ze lesgeven. Aangezien Associate degree-onderwijs onder het hoger onderwijs valt, hanteren de meeste hogescholen de regel dat docenten van een Ad-opleiding minimaal masterniveau moeten hebben.

Opleidingslocaties

Een aantal hogescholen kiest er voor specifieke Ad-academies voor het Ad-onderwijs in te richten, met een eigenstandige locatie. Hierdoor kan men beter inspelen op de specifieke kenmerken van het Ad-onderwijs en meer differentiëren ten opzichte van de bacheloropleidingen en het mbo-onderwijs. Binnen de opleidingslocatie kan de onderwijsvisie dan in de volle breedte doorgevoerd worden. Van studieruimten tot posters aan de wand, receptionist en facilitaire ondersteuner tot docent en opleidingsmanager, alles staat in het teken van Ad-onderwijs.

Sommige Ad-opleidingen werken samen met mbo-instellingen en laten het eerste jaar van de opleiding uitvoeren op een mbo-locatie. Wettelijk is het namelijk mogelijk de helft van de opleiding op een mbo-school uit te voeren. Deze wettelijke mogelijkheid is er om de overgang tussen mbo-4 en het hbo te verbeteren.

Onderwijsondersteuning en –logistiek

Als een Ad-opleiding kiest voor een didactisch concept dat afwijkt van het standaard model dat de hogeschool gebruikt, dan vraagt dat ook andere dienstverlening vanuit de onderwijsondersteuning en de onderwijslogistiek. Er zal bijvoorbeeld gewerkt moeten worden met een andere rooster-systematiek. Als het concept van leergemeenschappen in zijn volle breedte doorgevoerd wordt, dan kan dat ook betekenen dat niet alleen mensen uit de praktijk betrokken worden bij de uitvoering van het onderwijs, maar ook mensen van de ondersteunende dienst (zoals roosteraars en onderwijsondersteuners).

De Rotterdam Academy en de Ad-Academy Avans hebben speciale contactcentra ingericht voor de afstemming tussen Ad-opleidingen, studenten en het werkveld. Zo'n contactcentrum bemiddelt tussen studenten en bedrijven, en zorgt voor de ondersteuning van het relatiebeheer tussen docenten en praktijkbegeleiders. Een voorbeeld hiervan is Business Link van de Rotterdam Academy.

Business Link van de Rotterdam Academy²⁰

“Bedrijven zijn onderdeel van goed onderwijs. Ze hebben directe invloed op de ontwikkeling van studenten: hun potentiële werknemers”

“Rotterdam Academy Business Link is de brug tussen onderwijs en bedrijfsleven. We helpen om het onderwijs en de praktijk (MKB Rotterdam) te verbinden. We bemiddelen bijvoorbeeld tussen studenten en bedrijven via projecten, stages en praktijkopdrachten. Dat doen we voor alle Associate degree-opleidingen van Rotterdam Academy”, aldus John Sosrojoedo, een van de initiators van Rotterdam Academy Business Link.”

“Juist voor bedrijven zijn Associate degree-opleidingen en onze studenten erg interessant. Het is namelijk geen reguliere opleiding met een vast lesprogramma. Studenten kunnen zelf een stempel op de inhoud van hun studie drukken door opdrachten direct uit de praktijk te maken voor bestaande organisaties/bedrijven. Onze studenten beschikken niet alleen over boekenkennis. Het zijn bewuste, zelfstandige studenten die niet alleen een goede theoretische basis hebben, maar ook direct met een tasje ervaring aan de slag gaan. Ze zijn direct klaar om te gaan! En dat biedt kansen voor de bedrijven waar wij en onze studenten mee samenwerken. Tijdens de studie hebben onze studenten veel contact met de buitenwereld en het bedrijfsleven. Organisaties en bedrijven hebben zo de kans om al de beste studenten te kiezen, nog voordat ze de arbeidsmarkt opgaan”.

2.4.8 Kwaliteitszorg

Zowel de overheid (minister van OCW) als de hogeschool hebben een verantwoordelijkheid met betrekking tot de kwaliteit van een Ad-opleiding.

Verantwoordelijkheid overheid

De NVAO is namens de overheid de bewaker van de kwaliteit van het hoger onderwijs. Zij accrediteert bestaande en nieuwe opleidingen en beoordeelt de kwaliteitszorg van instellingen in het hoger onderwijs. De besluiten van de NVAO leiden tot erkenning van diploma's en titels en waar van toepassing tot bekostiging van opleidingen. De NVAO moet de opzet van een nieuwe opleiding (de Ad) positief beoordelen alvorens een opleiding als Ad-opleiding mag worden bestempeld, en de afgestudeerde studenten worden gekwalificeerd met de graad Associate degree. De NVAO geeft op basis van verschillende standaarden een oordeel over de (kwaliteit van) de opleiding (NVAO, 2019).

Eén van de accreditatiestandaarden van de NVAO betreft de beoogde leerresultaten van de opleiding, waarbij de instelling zal moeten verantwoorden dat deze voldoen aan het betreffende niveau (Ad, bachelor of master). Het profiel van de Ad'er dat de hbo-instelling samen met het werkveld heeft opgesteld voor de betreffende opleiding kan hierbij als middel gebruikt worden. Het is van belang dat in het profiel de niveaubepalende elementen vanuit de kwalificatieraamwerken EQF 5, NLQF 5, en de Dublin descriptor (short cycle) naar voren komen. De hbo-instelling heeft dus vrijheid om samen met het werkveld een eigen invulling aan het profiel te geven, en daarmee de leerresultaten te bepalen passend bij het profiel en het niveau.

Verantwoordelijkheid hogeschool

Naast de wettelijke rol van de NVAO heeft een hogeschool zelf de verantwoordelijkheid om te zorgen dat het eindniveau van de opleiding (zoals vastgelegd in de (beroeps)competentieprofielen en opleidingsprofielen) geborgd is. Bij het ontwerp van de Ad-opleiding en het uitwerken van leerresultaten kan een hogeschool overigens gebruik maken van de niveauiduiding en de typering van de Ad'er die de Vereniging Hogescholen heeft uitgewerkt (zie ook paragraaf 2.1).

Binnen een hogeschool is de examencommissie belast met de borging van het eindniveau en het niveau van de toetsen. Daarnaast wordt het eindniveau van de opleidingen en het niveau van de afgestudeerden geëvalueerd door enquêtes af te nemen bij alumni en werkgevers. Hierdoor wordt

²⁰ <https://rac.hr.nl/samenwerking-studenten-en-bedrijven2/voor-bedrijven/workforce-development-center/>

inzichtelijk of de afgestudeerden over het vereiste niveau beschikken om in de beroepspraktijk te functioneren. Op basis van de uitkomsten wordt, indien nodig, het onderwijs aangepast.

In het Ad-afstudeerprogramma laten studenten zien in hoeverre ze over de vereiste leerresultaten op eindniveau beschikken. Bij de meeste Ad-opleidingen worden in het afstuderen alle leerresultaten getoetst. Sommige opleidingen kiezen er echter ook voor om een aantal leerresultaten te toetsen op een eerder moment, bijvoorbeeld via een portfolio-assessment of een performance-assessment. In beide gevallen is dit terug te zien in het toetsplan. Er zijn verschillende afstudeervormen mogelijk, zoals een beroepsproduct, een eindpresentatie en/of een scriptie.

Het werkveld wordt intensief betrokken bij de kwaliteitszorg. Zo worden er regelmatig werkveldbijeenkomsten georganiseerd waarbij opleiding en werkveld samen over de kwaliteit van de opleiding, de examinering en de begeleiding praten. Studenten worden veelal uitgenodigd bij deze bijeenkomsten. Ook de studentenraden hebben een (wettelijke²¹) rol in het kader van de kwaliteitszorg van een opleiding.

2.4.9 Ervaringen met de Ad

Dat de Ad aan populariteit wint blijkt uit het feit dat er momenteel 237 verschillende Ad-opleidingen in Nederland aangeboden worden (Studiekeuze123, sd). Uit gegevens van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) blijkt dat het aantal aanmeldingen voor een Ad-opleiding nog elk jaar toeneemt. Zo waren er in 2017 8.600 inschrijvingen, in 2018 lag dit al op 10.800 studenten. De MBO Raad stelde in november 2018 op een conferentie dat er binnen één jaar tijd een verdubbeling moet komen van het aantal Associate degree studenten (Science Guide, 2019). De Ad heeft zich namelijk bewezen als katalysator van 'leven lang ontwikkelen'. Ook onderzoek van het ROA toont aan dat de invoering van de Ad in zekere mate is gelukt, want afgestudeerden met een Associate degree verdienen een salaris dat tussen het gemiddelde van mbo-4 en hbo-bachelor ligt (Allen, 2019).

Ingeschrevenen hbo naar type hoger onderwijs			
aantal x 1.000			
	ad	ba	ma
2014	5,8	428,1	11,9
2015	6,0	423,9	12,1
2016	6,8	427,4	11,9
2017	8,6	431,7	11,9
2018	10,8	431,9	12,5

DUO: 1 cijfer HO 2018

Omdat Ad-opleidingen nog niet zo heel lang bestaan, zijn er nog geen onderzoeksgegevens beschikbaar waaruit de tevredenheid vanuit de arbeidsmarkt is op te maken. Wel zijn werkgevers al jaren voorstanders van meer Ad-opleidingen bij hogescholen. In 2015 reageerden VNO-NCW en

²¹ Zie bevoegdheden van de studentenraden beschreven in de Wet op het Hoger onderwijs en het Wetenschappelijk onderzoek (WHW, 2019)

MKB-Nederland namelijk positief op het initiatief van hogescholen om, naar het succesvolle model van de Rotterdam Academy, de Associate degree uit te breiden: *“VNO-NCW en MKB-Nederland vinden dit een mooie ontwikkeling. Zeker in het kader van de snelle ontwikkelingen in vele bedrijven is de Ad een opleiding die vooral werknemers met een mbo-4 diploma de mogelijkheid biedt om in relatief korte tijd te ontwikkelen naar een hbo-waardig werk- en denkniveau”*, aldus Vereniging Hogescholen (Vereniging Hogescholen, 2015).

In een recent verschenen rapport van het ROA (Allen, 2019), blijkt dat de opzet van de Ad-opleidingen om meer studenten uit het mbo over te halen een vervolgopleiding te doen geslaagd is: de voltijdvarianten bestaan voor de helft uit mbo-4-gediplomeerden. Dat is een beduidend hoger aandeel dan in de voltijd hbo-bachelors, waar slechts een vijfde uit het mbo komt. Ad-opleidingen bevorderen dus de aansluiting tussen mbo-4 en de hogescholen. De andere doelgroep – werkenden – wordt ook bereikt: de helft van de Ad-eerstejaars bestaat uit studenten die in deeltijd of duaal studeren. Ook dat aandeel is hoger dan in hbo-bachelors. De toekomstperspectieven voor Ad'ers die na hun diploma aan het werk gaan beter zijn dan voor mbo'ers. Met een mbo-4 bol²²-diploma is zowel na twee als na vier jaar een aanzienlijk kleinere kans op een baan dan met een Ad-diploma. Ad'ers verdienen na twee en vier jaar ook gemiddeld meer dan mbo'ers. Het loon voor Ad-afgestudeerden is gemiddeld wel weer lager dan dat van hbo-bachelors. Wat loon betreft heeft iemand met een Ad dus de verwachte tussenpositie. Dit geldt ook voor het aantal gewerkte uren twee jaar na het diploma. Na vier jaar zitten mensen met een Ad-diploma echter op hetzelfde aantal uren als de hbo-bachelors. De baankansen van hbo-bachelors zijn ook nagenoeg hetzelfde. De kans op een vaste aanstelling is gelijk onder mensen met een Ad en hbo-bachelordiploma. Met een Ad-diploma is de kans om anderhalf jaar na afstuderen onder je opleidingsniveau en buiten je opleidingsrichting te werken wel groter. De onderzoekers vermoeden dat de relatieve onbekendheid van Associate degrees bij werkgevers hier een rol speelt. Anderhalf jaar na het behalen van een Ad zijn vooral de studenten die een deeltijd of duale Ad volgden tevreden over hun opleiding: significant vaker dan hbo-voltijdstudenten zeggen zij dat ze achteraf gezien hun opleiding opnieuw zouden volgen en dat hun opleiding een goede basis vormde voor hun verdere ontwikkeling. Zij zijn ook positiever over hun voorbereiding op de arbeidsmarkt dan hbo-voltijd gediplomeerden. Studenten die in voltijd een Ad behaalden zijn even tevreden over deze drie aspecten als studenten met een hbo-bachelor. Mensen met een mbo-4-diploma zijn negatiever op deze drie punten dan mensen met hbo-bachelors en Associate degrees, aldus de onderzoekers van ROA (Allen, 2019).

Ondanks deze positieve geluiden geeft het platform Associate degrees van Vereniging Hogescholen aan dat er nog steeds onbekendheid is met de Ad en niveau 5, niet alleen onder aspirant-studenten en in het werkveld, maar zelfs ook binnen de hbo-instellingen die Ad-opleidingen aanbieden. Er zijn tot nu toe twee CAO's waarin niveau 5 is opgenomen (politie + kinderopvang). Vacatureteksten waarin een Ad-afgestudeerde wordt gezocht komen nog niet veel voor. Binnen het overlegplatform Associate degrees van de Vereniging Hogescholen is dan ook draagvlak voor een awareness-campagne om de verschillende doelgroepen via PR te voorzien van objectieve informatie over de Ad en over de drie hbo-niveaus (Ad, BA, MA) (Overlegplatform Associate degree Vereniging Hogescholen, 2019).

2.5 Tot slot

In de volgende hoofdstukken zoomt de Raad op de specifieke context van de politie(arbeidsmarkt) en het politieonderwijs in. De informatie in dit hoofdstuk moet daarbij gezien worden als een gegeven.

²² Bol is beroepsopleidende leerweg binnen het middelbaar beroepsonderwijs. Dit is de variant waarbij de leerling voltijd onderwijs volgt en geen arbeidsovereenkomst heeft met een leerbedrijf.

3. Ad-niveau en de behoefte van de Politie

Nadat de Raad in het vorige hoofdstuk beschreven heeft wat hij onder een Associate degree verstaat en wat kenmerkend is voor een afgestudeerde op Ad-niveau en de Ad-opleidingen gaat de Raad in dit hoofdstuk in op de arbeidsmarktbehoefte aan op Ad-niveau opgeleiden binnen de politie. Zicht op de arbeidsmarktbehoefte binnen de Politie met betrekking tot Ad-opgeleide politiemannen/vrouwen is relevant voor alle stakeholders rond de politie en het politieonderwijs.

In dit hoofdstuk gaat de Raad in op een aantal politiek-strategische besluiten die te maken hebben met het personeelsbeleid (HRM-beleid) van de Politie op korte en middellange termijn. In het hoofdstuk hierna gaat de Raad in op de vormgeving van Ad-opleidingen voor de politie. De verantwoordelijkheid voor dit laatste ligt bij de Politieacademie.

3.1 Waar komt de behoefte aan Ad-niveau opgeleiden voor de Politie vandaan?

Het Associate degree-niveau (Ad) maakt al sinds 2012²³ deel uit van de beroepsprofielen politie en wordt in de Politiewet 2012 benoemd als graad voor de politie. Associate degree-opleidingen zijn om verschillende redenen echter nooit als zodanig uitgewerkt door de Politieacademie. Een uitzondering is de Leergang Operationele Sturing (LOS)²⁴. Een van die redenen was dat er vanuit de Politie geen behoefte was aan Associate degree-opgeleide medewerkers. Dit niveau bestond namelijk niet in het functiegebouw van de Politie (LFNP) en binnen de Politie was men onbekend met dit niveau. De Politie was hiermee geen uitzondering, de Ad is zoals eerder gezegd nog (relatief) nieuw en onbekend binnen de meeste sectoren in Nederland.

Sinds 2018 is de behoefte aan Associate degree-opgeleide politiemedewerkers echter in een ander daglicht komen te staan. Enerzijds heeft de discussie in de Politieonderwijsraad in 2018 over de toekomstbestendigheid van de politie, uitmondend in een advies²⁵ aan de minister van JenV, er toe geleid dat de Associate degree in de nabije toekomst gezien moet worden als het minimale niveau voor de kernfuncties van de politie. Anderzijds is met het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2018-2020²⁶, en de toezegging van de minister van JenV (Minister van Justitie en Veiligheid, 2019) met betrekking tot de extra politiecapaciteit een startschot gegeven voor de invoering van de Associate degree binnen de Politie. Een deel van de 1.145 fte extra capaciteit voor de Politie betreft namelijk capaciteit op Associate degree-niveau. Er is dus een concrete behoefte aan Ad-opgeleiden binnen de politie.

De Politie en de Politieacademie willen op korte termijn aan de slag om passende Ad-opleidingen te realiseren voor de doelgroep Operationeel Expert.

²³ De Associate degree is als niveau opgenomen in de beroepsprofielen politie die in 2011 door de minister van JenV zijn vastgesteld. Het niveau is in de beroepsprofielen onder andere gekoppeld aan het rechercheberoep. Ook in de kwalificatiestructuur politieonderwijs (KSP) heeft dit zijn doorwerking gekregen, zij het op papier als onderwijskundig construct en als niet uitgewerkte kwalificaties.

²⁴ De kwalificatie Associate Operationele Sturing is in 2016 als kwalificatie op NLQF 5 vastgesteld door de minister van JenV. De Leergang Operationele Sturing (LOS) is echter niet geaccrediteerd als Ad-opleiding door de NVAO of als opleiding op NLQF-niveau 5 door het NCP-NLQF. Wettelijk gezien is de LOS dus geen Ad-opleiding en ook geen NLQF 5 opleiding.

²⁵ De Korpsleiding heeft dit advies niet overgenomen. De kernfuncties van de Politie blijven de komende jaren zoals ook vastgelegd in het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2018-2020 op mbo-niveau 4.

²⁶ Citaat uit het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020: "...Aan de functies van operationeel expert (schaal 9) wordt een opleidingseis op opleidingsniveau 'Associate degree' verbonden"

3.2 Strategische afspraken over Ad-niveau op de korte termijn

In deze paragraaf licht de Raad de strategische afspraken toe.

3.2.1 Ad-niveau voor Operationeel Experts

In het arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018-2020 (CGOP, 2018) is afgesproken dat er een passend opleidingsniveau aan de functie van Operationeel Expert wordt gekoppeld, te weten het Associate degree-niveau. Deze afspraak komt mede voort uit verschillende knelpunten met betrekking tot de operationele sturing binnen de politie. De minister van JenV haalt dit aan in zijn brief aan de Tweede Kamer van 11 maart 2019 (Minister van JenV, 2019). In hoofdstuk 5 komt de Raad hier op terug.

3.2.2 Ad-niveau ten behoeve van de extra politiecapaciteit

Naast de afspraak om voor de doelgroep Operationeel Experts een opleiding op Ad-niveau te zoeken of te ontwikkelen, geeft de minister van JenV in de bijlage van zijn Halfjaarbericht aan de Tweede Kamer ook aan dat een deel van de 1.145 fte extra capaciteit het Associate degree-opleidingsniveau betreft (Minister van JenV, 2019).

De minister schrijft: “...In het LOVP van 3 december 2018 is afgesproken dat de extra sterkte afhankelijk van de noden in de eenheden kan worden ingezet voor o.a. versterking van de opsporing, uitbreiding wijkagenten en overige basispolitiezorg medewerkers. Dat kan door de extra sterkte toe te delen aan de basisteams, maar ook door de sterkte toe te delen aan andere teams met een focus op de taakuitvoering in de wijk. De Regioburgemeesters hebben gemeld dat alle gezagen bewust keuzes hebben gemaakt en dat de extra sterkte zeker ten goede komt aan de basisteams. Ik wijs erop dat de burgemeesters en hoofdofficier van justitie op voorstel van de politiechef gezamenlijk over de exacte verdeling van de extra sterkte over de regionale eenheden gaan, conform de Politiewet 2012...”

De 1.145 fte extra capaciteit is door de Politie in afstemming met de burgemeesters en hoofd officier(en) van justitie verdeeld over de 10 regionale eenheden (RE-en) en de landelijke eenheid. Hierbij is rekening gehouden met de specifieke wensen vanuit de regio. In de bijlage van het halfjaarbericht van de minister is een overzicht van de verdeling per regio opgenomen. Ook is er een verdeling naar opleidingsniveau.

De verdeling naar opleidingsniveau is als volgt:

Thema	MBO	Associate Degree	Bachelor / Master
Extra agenten en rechercheurs in de wijk (RE-en)	81%	5%	14%
Meer en hoger opgeleide recherche bij de RE-en	35%	6%	59%
Landelijke eenheid zwacri en cyber	0	0	100%
Landelijke eenheid internationaal	12%	3%	85%

Figuur 6 Verdeling van de 1.145 fte extra capaciteit over de verschillende aandachtsgebieden en naar opleidingsniveau (Bron: Ministerie van JenV, 2019)

De 1.145 fte extra capaciteit inzet is dus verdeeld over de verschillende Regionale Eenheden en de Landelijke eenheid. Voor een deel van deze capaciteit geldt de opleidingseis Associate degree.

Deze Ad'ers worden dus ingezet als:

- agent of rechercheur in de wijk
- hoger opgeleide rechercheur binnen een regionale eenheid
- specialist op het aandachtsgebied internationaal bij de Landelijke eenheid

Uit deze afspraken is echter (nog) niet af te leiden om welke LFNP-functies het concreet gaat.

3.2.3 Arbeidsmarktbehoefte en behoeftestelling

Uit bovenstaande afspraken blijkt dat er op korte termijn een behoefte is aan Associate degree afgestudeerden binnen de politie. Het gaat hierbij dus om:

- Operationeel Experts (cao-afpraak)
- agent of rechercheur in de wijk (extra capaciteit)
- hoger opgeleide rechercheur binnen een regionale eenheid (extra capaciteit)
- specialist op het aandachtsgebied internationaal bij de Landelijke eenheid (extra capaciteit)

Het is echter nog niet helder hoe de behoefte wordt geduid in termen van beroepscompetenties, kwalificatievereisten en/of leerresultaten. Helderheid hierover, in de vorm van een (kwantitatieve en kwalitatieve) behoeftestelling door de Politie, is nodig alvorens de Politieacademie of een andere hogeschool een opleiding kan ontwikkelen.

De Politie kan bij het definiëren van de eigen behoeftestelling gebruikmaken van de herijkte beroepsprofielen en de verschillende LFNP-functiebeschrijvingen. Een profielschets van een Ad-opgeleide politieman/vrouw kan hierbij ook helpen. In paragraaf 3.3 geeft de Raad een aanzet voor zo'n typering.

3.3 Middellange termijnperspectief

Voor een gedegen arbeidsmarktbehoefte(stelling) aan afgestudeerden op Ad-niveau binnen de politie is het noodzakelijk om deze ook te bezien vanuit een middellange termijn perspectief.

Voor zo'n middellange termijn perspectief verwijst de Raad naar zijn eerder uitgebrachte adviesrapport *Naar een toekomstbestendige politie* (Politieonderwijsraad, 2018). Met dit rapport adviseerde de Raad de minister van JenV op termijn het merendeel van de functies die behoren tot de kernfuncties van de Politie op minimaal het niveau van de *Associate degree* (NLQF-niveau 5)²⁷ te werven en/of op te leiden. Het Ad-niveau is namelijk bij uitstek geschikt voor (politie)medewerkers en -functies die vragen om een verbreed en verdiept palet aan kennis, vaardigheden en attitudes. Vakmensen in de operatie die kunnen denken, doen en verbinden.

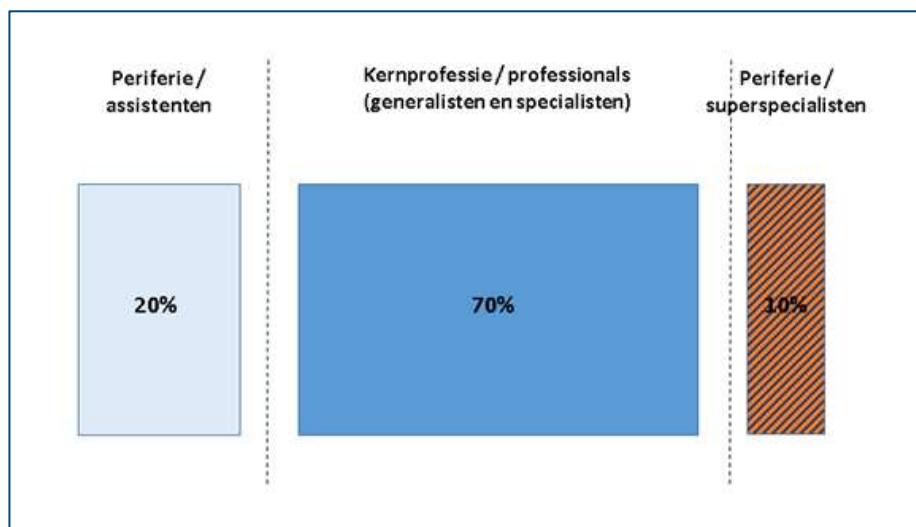
De Raad licht dit in paragraaf 3.3. verder toe aan de hand van een typering van de Ad-niveau opgeleide politieman/vrouw.

3.3.1 De kernfuncties van de Politie en de Ad

In zijn advies uit 2018 definieerde de Raad kernfuncties als functies die deel uitmaken van het brede kernberoep en professionaliteit van de politie. Dit ten opzichte van hulpfuncties en superspecialismen aan de randen (periferie) van het kernproces. Dit onderscheid correspondeert ruwweg met het verschil tussen executieve bevoegdheid met brede inzetbaarheid en executieve

²⁷ Tegelijkertijd leeft binnen de Raad de opvatting dat kernfuncties binnen de Politie ook door medewerkers opgeleid op het niveau mbo-4 (NLQF 4) zullen worden blijven uitgevoerd, met uitzondering van recherchefuncties.

aanstelling met specifieke inzetbaarheid dat de Politie recentelijk heeft aangebracht. In de periferie bevinden zich enerzijds 'ondersteuners in het primaire proces' en anderzijds 'superspecialisten'.



Figuur 7. Kernprofessie en periferie (Bron: Politieonderwijsraad 2018)

Kernprofessie, beroepsprofielen en LFNP-functies

Inmiddels heeft de Korpsleiding zes nieuwe beroepsprofielen voor de Politie vastgesteld. Hiermee is een begin gemaakt met een algehele herziening van de sinds 2011 geldende beroepsprofielen van de politie (Minister van Justitie en Veiligheid, 2019). Bij de uitwerking van de beroepsprofielen in 2018 heeft de Politie al zijdelings rekening gehouden met het onderscheid tussen beroepen in de kernfunctie van de Politie en beroepen in de periferie van de kerntaak. De Politie heeft daar al eerder het beroep van politieleider aan toegevoegd.

De zes nieuwe beroepsprofielen zijn:

1. politie-ondersteuner
2. politieagent
3. rechercheur
4. wijkagent
5. politiespecialist
6. politieleider

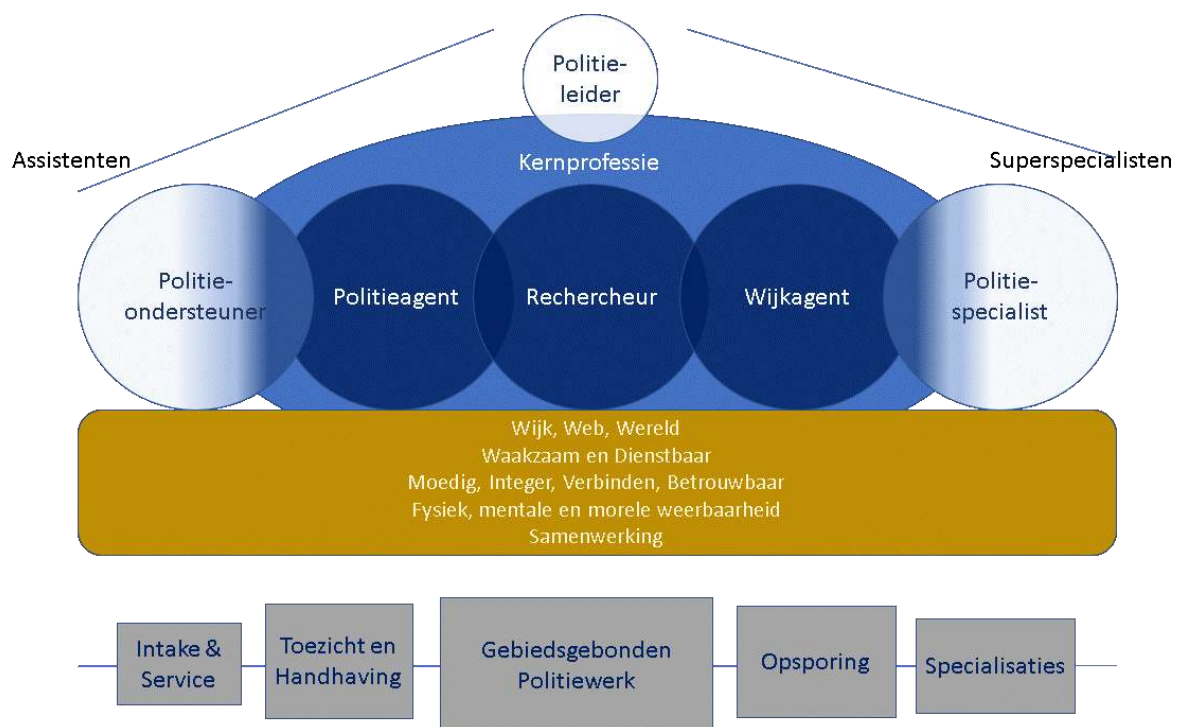
Om de relatie tussen de kernprofessie van de politie, de beroepsprofielen, en LFNP-functies²⁸ duidelijk te maken legt de Raad een aantal plaatjes over elkaar.

²⁸ We merken hierbij op dat het geen taak is van de Politieonderwijsraad om te adviseren over het HRM-beleid van de politie. Gezien de wederzijdse afhankelijkheid tussen het politieonderwijs en de (arbeidsmarkt)behoefte van de Politie ontkomt de Raad er echter niet aan om in te zoomen op het politieberoep en het functiehuis van de politie.



Figuur 8. De zes beroepsprofielen politie 2020-2030 (Bron: Politie, 2019)

Als het concept van kernprofessie en de periferie van assistenten en superspecialisten (figuur 5) geprojecteerd wordt op de beroepsprofielen (figuur 6), dan ontstaat het volgende beeld (figuur 7):



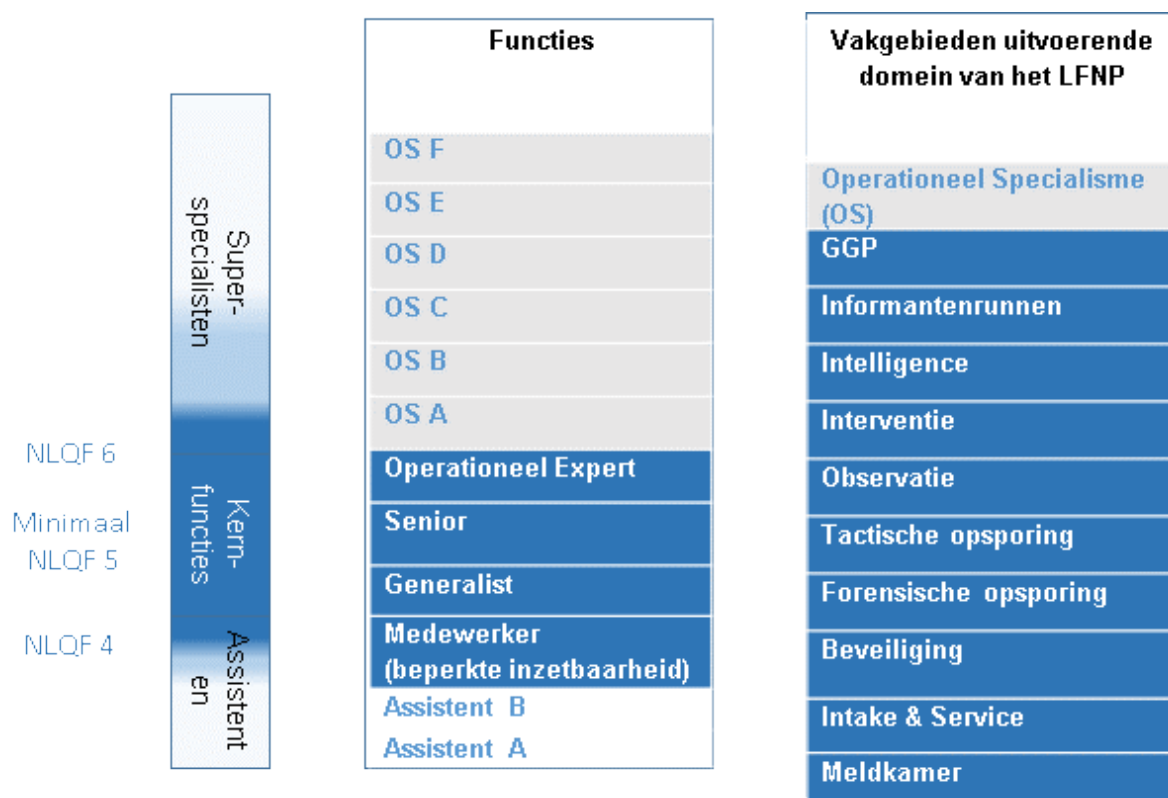
Figuur 9

De kernprofessie van de Politie bestaat dan voornamelijk uit de beroepen politieagent, rechercheur en wijkagent. Er zijn mogelijk ook nog een aantal functies in het beroep politieondersteuning en het beroep politiespecialist te bestempelen binnen de kernprofessie. De grens tussen kernprofessie en periferie is dynamisch en zal in de loop van de tijd verschuiven.

De Raad stelt op basis van deze projectie dat op termijn het merendeel van de functies binnen de beroepen **'politieagent'**, **'rechercheur'** en **'wijkagent'** op minimaal het niveau van de *Associate degree* (NLQF-niveau 5)²⁹ geworven en/of opgeleid moeten worden.

Welke LFNP-functies moeten dan op termijn verhoogd worden naar Ad-niveau?

De Raad heeft de kernprofessie van de politie (figuur 9) op het huidige functiegebouw van de Politie (LFNP) geprojecteerd om concreter te maken welke (LFNP-)functies in de toekomst geworven en opgeleid moeten worden op Ad-niveau (zie figuur 10)



Figuur 10. Kernfuncties in de uitvoerende vakgebieden van het LFNP

Als er aan de hand van de inzichten uit de vorige paragrafen naar het huidige LFNP gekeken wordt, dan draait de kernprofessie van de politie om de volgende vakgebieden³⁰:

- GGP
- Tactische opsporing
- Informantenrunner
- Interventie
- Observatie
- Beveiliging
- Intake & Service *
- Intelligence *
- Forensische opsporing **
- Meldkamer *
- Operationeel Specialisme³¹

²⁹ Tegelijkertijd leeft binnen de Raad de opvatting dat kernfuncties binnen de Politie ook door medewerkers opgeleid op het mbo-niveau 4 (NLQF 4) zullen worden blijven uitgevoerd, met uitzondering van recherchefuncties.

³⁰ De vakgebieden luchtvaart en operationele laten we buiten beschouwing omdat deze een sterk ondersteunend karakter hebben.

* De medewerkers in de vakgebieden aangegeven met * hebben een aanstelling gericht op specifieke inzet / ATH-boeaanstelling

Als we naar deze vakgebieden en de indeling in kernfuncties, superspecialisten en assistenten kijken, dan zien we de volgende LFNP-functies die tot de kernprofessie van de politie behoren:

- Operationeel Expert³²
- Senior
- Generalist
- Medewerker

De Raad merkt op dat de Politie aangeeft dat zij ook de LFNP-functies van Operationeel Specialist (OS) A en de OS B ziet als behorend tot de kernprofessie van de politie. Op basis van het huidige LFNP is dit nog niet goed te zien. De Politie werkt echter aan een 'kanteling' van deze functies zodat deze sterker in verbinding staat met de operationele uitvoering in een bepaald vakgebied.

Het merendeel van de functies Medewerker, Generalist, Senior en Operationeel Expert zou dus op termijn verhoogd moeten worden tot minimaal het niveau van Associate degree (NLQF-niveau 5). Aangezien er ook ruimte moeten blijven voor medewerkers die op mbo-niveau 4 (NLQF-niveau 4) blijven opgeleid, met uitzondering van rechefuncties, ligt het voor de hand de functie van Medewerker te reserveren voor instroom op mbo-niveau 4. Dit is ook zo afgesproken in het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2018-2020. Het ligt ook voor de hand om de Operationeel Expert in de toekomst in te steken op NLQF-niveau 6. De door de Raad in 2018 uitgevoerde quick scan (Politieonderwijsraad, 2018) op basis van een match tussen LFNP functiebeschrijvingen en NLQF-niveau-indicatoren ondersteunt dit idee.

Dit betekent dus dat, als de Raad het over het verhogen van het opleidingsniveau naar minimaal Associate degree heeft, hij daarmee bedoelt dat: vooral de functies van Generalist en Senior op termijn verhoogd moeten worden tot het niveau van Associate degree. Als deze redenering door de partijen wordt overgenomen, dan zal het opleidingsniveau van de Operationeel Expert³³ op termijn waarschijnlijk verhoogd moeten worden naar het niveau van bachelor. In dat geval kan de Ad als tussenstap worden gezien.

Voor een breed gedragen niveaubepaling – voor toekomstige kwalificaties – heeft het de voorkeur dat de 'koninklijke' weg wordt bewandeld: van beroepsprofiel of taakanalyse naar kwalificaties (Politieonderwijsraad, 2018).

* * De medewerkers in de vakgebieden aangegeven met * * worden door de Politie gezien als specialist en/of medewerkers met een specifieke inzet.

³¹ Operationeel Specialisme nemen we in dit overzicht mee omdat dit een hybride vakgebied is waarbij ook inzet wordt gepleegd in het publieke domein zij het soms beperkt (specifieke inzet).

³² Operationeel Expert rekenen we tot de kernfuncties omdat deze volgens het LFNP een uitvoerende functie is. Een groot deel van de taakuitvoering is echter gericht op leidinggeven / operationele sturing.

³³ We komen in het volgende hoofdstuk nog terug op de functie Operationeel Expert.

3.4 Een Ad-opgeleide politieman/vrouw, een typering

Als de Raad de typering van de 'Ad'er' uit hoofdstuk 2 projecteert op de Politie ontstaat het volgende beeld³⁴:

Een Ad-opgeleide politieman/vrouw staat met zijn voeten in de politiepraktijk, bewaart met zijn hoofd het overzicht, verbindt mensen en middelen en koppelt daarmee de operationele uitvoering aan het tactisch beleid. Hij/zij beschikt over voldoende reflectief- en lerend vermogen om van en in de beroepspraktijk te leren, en zich zelfstandig met behulp van inzichten van buiten de eigen beroepspraktijk door te ontwikkelen.

Een verdere uitwerking van deze typering kan het volgende zijn:

Een Ad-opgeleide politieman/vrouw kent de wetgeving, regels en de procedures die gelden in zijn functie. Hij of zij beschikt over inzichten opgedaan in de eigen beroepspraktijk en bewezen inzichten van buiten zijn eigen beroepspraktijk. Hij/ zij is in staat de eigen aannames te analyseren en verder te onderzoeken. Hij/zij is nieuwsgierig naar wat hij/zij doet, en waarom hij/zij zo handelt zoals hij/zij doet, en wat het effect is en of hij/zij dat wil. Wanneer de omgeving verandert en de vraag of het probleem meer ambigu wordt, kan de Ad-niveau opgeleide politieman/vrouw deze regels en procedures flexibel inzetten om aan deze veranderingen tegemoet te komen. Ook kan hij de wet- en regelgeving in een groter kader plaatsen en vanuit daar het handelen aansturen. Hij kan daarmee de niet-routinematige problemen aan.

De Ad-opgeleide politieman/vrouw is de schakel tussen de mbo-4 opgeleide politieman/vrouw en de politiekundige bachelor. De Ad-niveau opgeleide politieman/vrouw op NLQF-niveau 5 kan het beleid en de (in)richting aan de hand van plannen van aanpak vertalen naar het handelen. Hij/zij kan op verschillende niveaus samenwerken. De Ad-niveau opgeleide politieman/vrouw is in staat om de operationele taken zelf uit te voeren, coördineert, en kan de verbinding leggen naar de operationele sturing / leiding, naar het lokale (veiligheids)beleid, en naar specialisten.

Bovenstaande aanzet kan de Politie en de Politieacademie wellicht helpen bij de verdere uitwerking van de beroepsprofielen en de kwalificatiedossiers. We merken daarbij op dat bovenstaande slechts een aanzet is tot verdere uitwerking. Het is aan de Politie en de Politieacademie om hier verder werk van te maken.

³⁴ Deze beschrijving van een Ad-opgeleide politieman/vrouw moet niet verward worden met een beroepsprofiel van de politie. Deze typering kan helpen de beroepsprofielen verder uit te werken richting kwalificaties.

Als de Raad de Ad-opgeleide politiemann/vrouw in perspectief met de Allround politiemedewerker en de Politiekundige bachelor (naar analogie van figuur 4) plaatst dan ontstaat het volgende plaatje.

		Politiekundige bachelor NLQF 6
	Politiemann/vrouw op NLQF 5	
Politiemann/vrouw op NLQF 4	+	+
De beginnend functionaris:	De beginnend functionaris:	De beginnend functionaris:
Verstaat zijn vak	Verbindt vakmanschap met operatie en tactiek	Is een vakman in bredere context
Werkt volgens standaardprocedures en methodes en past deze toe in het dagelijkse werk	Past theorieën uit zijn vakgebied toe op praktische vraagstukken	Werkt methodisch en kan theorieën vertalen naar toepassingen voor praktijkvraagstukken
Werkt vrijwel zelfstandig aan standaard taken en werkt samen in zijn eigen team	Werkt onder begeleiding (van een teamchef, coördinator of specialist) aan complexe taken en stuurt een (klein) team van operationele collega's aan	Werkt vrijwel zelfstandig aan complexere taken en werkt samen in een omgeving met meerdere actoren en belangen
Communiqueert over zijn eigen taken in het (sub)team	Communiqueert doelgericht over taken in het (sub)team tov doelen van de organisatie	Communiqueert met meerdere partijen en overziet de verschillende belangen
Signaleert problemen	Handelt (onderzoekend) en formuleert de vraag	Onderzoekt de vraag
Past aangedragen oplossingen toe	Implementeert oplossingen	Formuleert oplossingsstrategieën en verwerkt deze in plannen van aanpak
Formuleert onder begeleiding zijn eigen leervraag	Formuleert zelfstandig zijn eigen leervraag Is in staat te kritisch te reflecteren op het eigen handelen en leert daarmee in de praktijk	Regisseert zijn eigen leervraag Is in staat te kritisch te reflecteren op het eigen handelen en dat van anderen en faciliteert een goed leerklimaat

3.5 Niveau 5

In hoofdstuk 2 heeft de Raad aangegeven dat het Ad-niveau gekoppeld is aan NLQF-niveau 5.

In het huidige LFNP is het Ad-niveau en het NLQF-niveau 5 echter niet opgenomen. Opname van het Ad-niveau in het functiegebouw erg belangrijk voor de implementatie, is te leren van andere sectoren. De Politie en de vakbonden geven echter aan dat - met de afspraak in het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord betreffende het opleidingsniveau van de Operationeel Expert - impliciet aangegeven is dat het Ad-niveau vanaf 2021 opgenomen wordt in het LFNP.

Daarbij, het valt op dat de term 'Niveau-5' regelmatig valt in gesprekken met studenten, docenten en trajectbegeleiders, beleidsmedewerkers van JenV en politiemedewerkers als het gaat over de bacheloropleiding of een politiekundige bachelor (een 'Niveau-5'). Dit gebruik van 'Niveau-5' komt niet overeen met de niveauaanduiding uit de NLQF-systematiek. Het verschil tussen de verschillende niveausystemen veroorzaakt al jaren verwarring binnen de context van de Politie en het politieonderwijs.

De Raad vraagt aandacht voor dit spanningsveld en wijst erop dat de niveausystematiek van de Politie niet aansluit op de in Nederland gangbare niveausystematiek op basis van het NLQF. Aansluiting tussen (arbeidsmarkt) politie, het politieonderwijs en het reguliere onderwijs komt door deze begripsverwarring soms in gedrang.

NLQF-niveau	Diploma's passend bij NLQF-niveau
NLQF 8	Phd / Doctoraal
NLQF 7	Master
NLQF 6	Bachelor
NLQF 5	Ad
NLQF 4+	vwo
NLQF 4	mbo-4 / havo
NLQF 3	mbo-3
NLQF 2	mbo-2
NLQF 1	mbo-1

3.6 Snelle inzetbaarheid en duurzaam HRD-beleid

Zoals de Raad eerder in dit hoofdstuk betoogde, speelt het Ad-niveau bij uitstek in op de kenmerken van operationeel politiewerk binnen de kernprofessie van de politie. Het niveau is niet alleen sterk gericht op het handelen maar geeft de medewerker of student ook een set aan generieke competenties mee waarmee deze in staat is kritisch naar het eigen handelen te kijken, daarvan te leren en zichzelf te blijven ontwikkelen. We merken hierbij op dat deze generieke beroepscompetenties in een Ad-opleiding verder doorontwikkeld worden dan in het mbo-onderwijs.

Maar er is meer. Een Ad-opleiding biedt mogelijk oplossingen voor de wens van de Politie om nieuwe medewerkers sneller inzetbaar te krijgen via een basisopleiding. Via een basisopleiding op Ad-niveau kunnen aspiranten binnen 2 jaar inzetbaar zijn. Met zo'n basisopleiding op Ad-niveau zijn deze medewerkers ook voor een langere periode toegerust voor het werk en de komende ontwikkelingen. Alhoewel de Korpsleiding voorlopig andere keuzes heeft gemaakt, kan het Ad-niveau op termijn gezien worden als het niveau waarop het merendeel van de functies binnen de kernprofessie van de Politie gebracht moet worden, zegt het eerdere advies van de Politieonderwijsraad.

Directe instroom op Associate degree-niveau - een Ad-basispolitieopleiding - lijkt efficiënter en duurzamer dan de huidige route: werven en opleiden gericht op mbo-3/4-niveau, waarna - na een paar jaar aan het werk in de praktijk – alsnog een Ad-opleiding gevolgd moet worden. De Raad geeft mee dat dit voor de (nieuwe) instroom binnen de opsporing zeker het overwegen waard is, gelet de ambitie om het (opleidings)niveau daarvan te richten op minimaal Ad-niveau.

De Raad geeft dan ook de overweging mee om de mogelijkheden hiervoor te onderzoeken en een business case te laten uitwerken waarin kosten en baten tegen elkaar afgezet worden. De uitkomsten hiervan kunnen dan meegenomen worden bij toekomstige cao-onderhandelingen en het verder te ontwikkelen strategisch HRM-beleid van de Politie.

4. Ad-opleidingen voor de politie

Zoals in hoofdstuk 2 aangegeven, zijn Ad-opleidingen wettelijk (WHW, 2019) erkende hbo-opleidingen van twee jaar die geaccrediteerd worden door de accreditatieorganisatie NVAO, en die recht geven op het voeren van de graad Associate degree (Ad). De verantwoordelijkheid voor het inrichten en het uitvoeren van dit onderwijs ligt bij de hogescholen, evenals de kwalificering van studenten. Ad-opleidingen zijn geen bedrijfsopleidingen (NVAO, 2019). Ook voor Ad-opleidingen voor de Politie gelden deze en andere (in de Politiewet 2012 vastgelegde) wettelijke kaders. Het (hoger) onderwijs valt onder de ministeriële verantwoordelijkheid van de minister van OCW, en als het gaat om het politieonderwijs voor een groot deel ook onder de minister van JenV.

In dit hoofdstuk beschrijft de Raad de verschillende Ad-opleidingen die mogelijk zijn voor de politie, de wijze hoe deze opleidingen vormgegeven kunnen worden en gaat de Raad in op de mogelijke samenwerking tussen de Politieacademie en andere (hoge)scholen.

4.1 Verschillende soorten Ad-opleidingen

Voor het ontwikkelen of zoeken van passende Ad-opleidingen voor de Politie is het van belang stil te staan tussen het (wettelijk) verschil tussen opleidingen gericht op de uitvoering van de politietaak en opleidingen die gericht zijn op een andere professie of ander beroep.

4.1.1 Ad-opleiding voor de uitvoering van de politietaak

Als een Ad-opleiding gericht is op de kernprofessie van de Politie dan hebben we het over een politie(beroeps)opleiding die gericht is op de uitvoering van de politietaak. De betreffende politie(beroeps)opleiding valt dan onder de verantwoordelijkheid van de minister van JenV en onder het regiem van de Politiewet 2012. Ten grondslag aan een politieopleiding ligt dan een kwalificatie die door de minister van JenV is vastgesteld na advies van de Politieonderwijsraad. Deze kwalificatie is gebaseerd op een door het werkveld (de Politie) vastgesteld beroepsprofiel waarin ook beroepscompetenties beschreven zijn.

Als een Ad-opleiding gericht is op de uitvoering van de politietaak dan is de Politieacademie bij wet (PW 2012) verantwoordelijk voor de kwalificering en uitvoering van de Ad-politieopleiding. In lijn met de andere ho-opleidingen van de Politieacademie zal de Politieacademie een aanvraag indienen bij het NVAO om de Ad-opleiding te laten accrediten. Op de website van de NVAO (NVAO, s.d.) staat beschreven hoe de procedure voor de 'aanvraag nieuwe opleiding' verloopt en wat de kosten hiervan zijn.

De Politieacademie is een erkende hogeschool, maar valt niet onder het publieke stelsel van bekostigd onderwijs waarvoor de minister van OCW verantwoordelijk is. Als de Minister van JenV de betreffende Ad-opleiding wil bekostigen, dan hoeft de Politieacademie dus alleen een aanvraag accreditatie nieuwe opleiding bij de NVAO in te dienen. Een aanvraag bij het CDHO voor bekostiging door het ministerie van OCW is dan niet nodig.

4.1.2 Andere Ad-opleidingen voor de politie

Als een Ad-opleiding niet is gericht op de uitvoering van de politietaak dan betreft het geen politie(beroeps)opleiding zoals in de Politiewet 2012 beschreven. Alleen de WHW is dan van toepassing en de (beroeps)opleiding valt dan onder de verantwoordelijkheid van de minister van OCW. Voorbeelden hiervan zijn Ad-opleidingen die inspelen op een bepaald specialisme binnen de Politie, maar die een oorsprong hebben vanuit een ander beroep. Denk hierbij aan een Ad-opleiding ICT en Telecommunicatie voor medewerkers in de forensisch digitale opsporing, of een Ad-opleiding

Finance and Control voor medewerkers die willen doorgroeien richting FinEc- specialist. In principe zijn deze Ad-opleidingen dus niet gericht op de (generieke) politietaak of het politieberoep, maar kunnen zeker wel een bijdrage leveren aan de verbreding en/of verdieping van competenties die nodig zijn voor specialistisch politiewerk. Daarnaast verwerven medewerkers die zo'n Ad-opleiding volgen ook generieke competenties die bruikbaar zijn in het politiewerk.

4.2 Onderwijsvisie, -concept en didactische insteek

In hoofdstuk 2 is geschreven dat het ontwerp van een Associate degree-opleiding een heldere visie op Ad-onderwijs vraagt. Ad-onderwijs vraagt namelijk een andere insteek dan de hogescholen gewend zijn met het bacheloronderwijs en vraagt ook een andere inrichting van onderwijs(logistieke) processen. Dit geldt evenzeer voor de Politieacademie. Ook de Politieacademie zal haar eigen visie moeten ontwikkelen op Ad-onderwijs en keuzes moeten maken bij de inrichting van het Ad-onderwijs en de (onderwijslogistieke) ondersteuning daarvan. Aangezien de Politieacademie zowel onderwijs op mbo-niveau als onderwijs op hbo-niveau verzorgt ligt er tevens een mooie kans om in te steken op “the best of both worlds”.

In hoofdstuk 2 is te lezen dat andere Ad-opleidingen het creëren van leergemeenschappen en een cultuur van feedback centraal hebben staan in hun onderwijsvisie. Daarbij richten zij zich op kleinschaligheid van het onderwijs, flexibiliteit, en de directe interactie tussen docenten, studenten en beroepspraktijk. Didactische modellen gebaseerd op het sociaal constructivisme zijn passend bij zo'n onderwijsvisie. Deze zien we dan ook terug in de uitvoering van het Ad-onderwijs bij deze hogescholen. De Raad merkt hierbij op dat een opleiding zelden volledig gebaseerd is op één didactisch model en/of één onderwijskundige stroming. Elke onderwijskundige stroming en elk didactisch model kent immers een specifiek toepassingsgebied en voor- en nadelen. De context waar het leren plaatsvindt, het type studenten, en de leeruitkomsten zijn bepalend voor de keuze voor een didactisch model of liever nog de combinatie van modellen. Elke Ad-opleiding voor de politie vraagt dus om een eigen didactische benadering.

Het ontwerpen van een Associate degree-opleiding moet gezien worden als een ontwerpproces waarin telkens keuzes gemaakt moeten worden op basis van de context, doelgroep, type te verwerven leerresultaten of competenties, en de onderwijsvisie. De Raad geeft hierbij mee dat het van belang is om tijdens het ontwerpproces van de kwalificatie en het curriculum de verschillende stakeholders³⁵ tijdig te betrekken.. Deze zullen eenzelfde beeld moeten hebben over het leertraject en de benodigde opbrengsten. Het belang hiervan komt voort uit de opvatting dat de leerprocessen die plaatsvinden in de praktijk veelal krachtiger zijn dan de leerprocessen die tijdens een training in een klaslokaal plaatsvinden (Kessels, 1998).

4.3 Differentiatie en smal versus breed

Medewerkers in de kernprofessie van de Politie zijn werkzaam in verschillende vakgebieden. Daarnaast kunnen zij (volgens het LFNP) ook werkzaam zijn op verschillende werkterreinen en verschillende rollen vervullen. Ieder vakgebied onderscheidt zich door resultaten die heel specifiek zijn voor dat vak. Ook de verschillende werkterreinen en rollen die aan de functies gekoppeld zijn vragen om specifieke domeinkennis, vaardigheden en attitudes. Het gaat om een brede waaier aan kennis, vaardigheden en attitudes. Aangezien de medewerkers in de kernprofessie van de Politie generiek inzetbaar (moeten) zijn, en er ook verwacht wordt dat ze af en toe kunnen wisselen van

³⁵ Denk bij stakeholders aan vertegenwoordigers uit het werkveld, zoals praktijkbegeleiders en teamchefs maar ook aan opdrachtgevers vanuit de Politie, het ministerie JenV, het bevoegd gezag, managers en docenten PA, en tenslotte de studenten.

vakgebied, werkterrein of rol, pleit dit voor een breed palet aan kennis, vaardigheden en attitudes. Een brede opleiding ligt dan voor de hand. Daar tegenover staat de behoefte om medewerkers snel inzetbaar te krijgen op een specifieke taak, rol of in een werkterrein. Dit pleit voor een smallere opleiding. Afhankelijk van de behoefte van de Politie zal er dus een keus gemaakt moeten worden tussen een brede opleiding, meerdere smalle opleidingen, of een brede opleiding met differentiaties.

Als de lijn van de differentiatie in de beroepsprofielen van de politie - politieagent, wijkagent, rechercheur en politieleider - doorgezet wordt in de uitwerking van de kwalificaties, dan kunnen de opleidingen smal genoeg opgezet worden om de praktijkrelevantie te borgen en daarmee snelle transfer naar de werkpraktijk te realiseren.

Differentiatie in kwalificaties en opleidingen komt bovendien ten goede aan de specifieke kenmerken van deze beroepen binnen de kernfunctie van de politie. Het ene beroep (en/of reeks vakgebieden) vraagt namelijk een grotere kennisbasis, het andere beroep meer specifieke vaardigheden. In de opleiding kan daar dan beter rekening mee gehouden worden. Elke opleiding kent zijn eigen body of knowledge and skills (BoKS). De ene opleiding is meer kennisintensief dan de andere. Ook zijn er opleidingen die juist meer vaardighedenintensief zijn en waarbij interactie tussen mensen meer centraal staat. Bij de verdere uitwerking van de beroepsprofielen en de kwalificaties is dit een gegeven.

4.4 Varianten en opleidingsvormen

De Politieacademie kan Ad-politieopleidingen ontwikkelen die passen bij de twee dominante doelgroepen binnen het politieonderwijs, te weten instromers en doorstromers. Hierbij tekenen zich twee varianten af, namelijk:

- voltijd-duaal voor instromers
- deeltijd-duaal voor doorstromers

De Politieacademie kan delen van de opleiding ook op afstand faciliteren via online leermodules en/of online begeleiding. Het aanbieden van een mix van onderwijsvormen, ook wel blended learning genoemd, is een actueel thema in de strategische beleidsagenda 2018-2022 van de Politieacademie.

4.5 Beroeps(competentie)profiel en kwalificatie(dossier) als uitgangspunt

Een Ad-'politie'opleiding zal conform wet- en regelgeving gebaseerd moeten worden op een beroepsprofiel en een kwalificatie(dossier) waarin de vereiste leerresultaten beschreven staan die studenten aan het einde van de opleiding moeten beheersen.

Op moment van schrijven zijn de beroepsprofielen en kwalificaties geldig die in 2012 zijn opgesteld. Alhoewel de Korpsleiding in het voorjaar van 2019 nieuwe beroepsprofielen heeft vastgesteld, zijn deze nog niet vertaald naar nieuwe kwalificatie(vereisten) en zijn er nog geen niveaus bepaald voor deze beroepsprofielen.

In de nu (nog) geldende beroepsprofielen en kwalificatiestructuur is het Ad-niveau wel al opgenomen. Er is echter maar één kwalificatie ontwikkeld, te weten de kwalificatie Associate Operationele Sturing.

De kwalificaties kunnen per niveau worden geconcretiseerd in leeruitkomsten/prestatie-indicatoren om ze toetsbaar te maken en gekoppeld aan de Body of Knowledge and Skills (BoKS).

Bij het opstellen van kwalificatievereisten kunnen belanghebbenden en (waar mogelijk) experts van binnen en buiten de Politie worden betrokken. De Politie speelt daar als behoeftesteller een grote rol in.

In de kwalificatie(vereisten) zal ruimte gehouden moeten worden om regionale invulling of nuances via het curriculum van de opleiding mogelijk te maken. Kenmerkend voor Ad-onderwijs is immers de aansluiting op de regionale arbeidsmarkt. Daarnaast past dit ook bij het uitgangspunt van de Politie met betrekking tot lokale verankering.

4.6 Samenwerking tussen Politieacademie en (hoge)scholen

De Politieacademie is dus in de wet (Politiewet 2012) aangewezen als kwalificerend instituut en uitvoerder van Ad-politieopleidingen. De Politieacademie kan bij de uitvoering echter wel de samenwerking aangaan met andere hogescholen en zelfs volgens de WHW onder specifieke voorwaarden met andere mbo-scholen. De directeur van de Politieacademie blijft echter verantwoordelijk voor de onderwijsuitvoering, diplomering en de kwaliteit daarvan.

In principe kan de Politieacademie de gehele uitvoering van een Ad-opleiding uitbesteden aan andere hbo-instituten zolang de Politieacademie maar zorgdraagt voor de diplomering conform de kwalificatie-eisen. Of geheel of gedeeltelijke uitbesteding van een Ad-opleiding vanuit veiligheids-, didactisch-, financieel perspectief, of de Wet op de politiegegevens wenselijk is, is een andere discussie.

De Politieacademie kan dus afspraken met andere hogescholen maken om studenten daar bepaalde modules op Ad-niveau te laten volgen die aansluiten op de betreffende kwalificatie. Op deze wijze kunnen bepaalde delen van het (politie)onderwijs uitbesteed worden.

Samenwerking met andere hogescholen, waarbij politiestudenten onderwijs volgen aan een andere hbo-instelling, heeft niet alleen grote voordelen voor de ontwikkeling van competenties van studenten op het gebied van samenwerken en netwerken, maar zeker ook op het versterken van het reflectieve vermogen vanuit en op andere werkpraktijken.

Een andere vorm van samenwerking tussen de Politieacademie en andere hogescholen betreft het maken van afspraken over de aansluiting tussen de (politie) Ad-opleiding van de Politieacademie en een (overige) bacheloropleiding van een hogeschool. Een Ad-niveau opgeleide politieman/vrouw zou dan in twee jaar ook een bachelor-diploma kunnen halen op een vakgebied dat aansluit op (specialistisch) politiewerk.

In de notitie *Samenwerking met het regulier onderwijs: een handreiking* (Politieonderwijsraad, 2018) wordt uitgebreider ingegaan op de verschillende mogelijkheden en overwegingen van samenwerking tussen de Politieacademie en het regulier onderwijs.

4.7 Opleidingslocatie

Mimimaal de helft van een Ad-opleiding moet worden uitgevoerd door een hogeschool en op een locatie van een hogeschool. Hogescholen mogen de andere helft laten uitvoeren door een mbo-school op een mbo-locatie. Dit uitgangspunt biedt mogelijkheden voor de Politieacademie om de uitvoering van Ad-opleiding plaats te laten vinden op verschillende eigen locaties in het land en/of op

locaties van andere hogescholen. Dit is mede interessant gezien het regionale karakter van Ad-opleidingen. Het onderwijs moet aansluiten en inspelen op de arbeidsmarktkenmerken in de betreffende regio.

4.8 Lokale inkleuring

Kenmerkend voor Ad-opleidingen is dat deze in het algemeen veel aandacht hebben voor de thema's die voor het werkveld in die regio van belang zijn. De uitdaging voor de Politieacademie en de Politie is om deze regionale of lokale oriëntatie ook terug te laten komen in een Ad-politieopleiding.

Lokale inkleuring van de vraag vraagt een inspanning vanuit zowel de Politieacademie en het werkveld (lees ook: de eenheden) om intensief samen te werken bij de behoeftestelling, de onderwijsontwikkeling, de onderwijsuitvoering en -begeleiding en de kwaliteitsborging.

4.9 Werkend leren

Een kenmerk van het huidige politieonderwijs is het duale karakter. Er vindt een afwisseling plaats tussen leren op het instituut en leren in de praktijk (werkend leren). Dit principe sluit goed aan bij Ad-onderwijs, zeker bij de duale variant.

Er is echter wel een uitdaging. Werkend leren vraagt begeleiding en praktijkbegeleiders die goed weten wat het Ad-curriculum inhoudt en ook wat het Ad-opleidingsniveau betekent. En, die zelf ook op het juiste niveau opgeleid zijn om deze begeleiding te kunnen geven. Er zullen specifieke afspraken gemaakt moeten worden tussen de Politieacademie, het PDC (trajectbegeleiders) en de Eenheden (praktijkbegeleiders). Voor nadere informatie hierover verwijst de Raad naar zijn adviesrapport *Werkend leren in het basispolitieonderwijs* (Politieonderwijsraad, 2018).

4.10 Opleidingen op NLQF-niveau 5

In deze verkenning richt de Raad zich op de Associate degree en Ad-opleidingen. Zoals in hoofdstuk 2 beschreven zijn de Ad-graden, het Ad-niveau en de Ad-opleidingen onlosmakelijke verbonden met het hoger beroepsonderwijs. Aan deze beroepsopleidingen is een studiebelasting van 120 credits verbonden.

Voor de volledigheid staat de Raad in deze paragraaf toch kort even stil bij andere mogelijkheden voor opleidingen op NLQF-niveau 5. Sinds enkele jaren is het namelijk mogelijk om bedrijfsopleidingen, of modules en opleidingen van private aanbieders te laten inschalen op een bepaald NLQF-niveau via het Nationaal Coördinatiepunt NLQF (NCP-NLQF). Door inschaling van een module of opleiding in het NLQF is het mogelijk om het niveau van de kwalificatie te vergelijken met andere publieke of private kwalificaties. Zo zou bijvoorbeeld het niveau van de Leergang Operationele Sturing van de Politieacademie door middel van het NLQF-niveau vergeleken kunnen worden met het werk- en denkniveau na afronding van een bepaalde Ad-opleiding van hogeschool Saxion. Dit maakt het ook eenvoudiger vrijstellingen te verlenen of te verkrijgen omdat aangetoond kan worden op welk niveau de gevolgde module of opleiding is.

Het NCP-NLQF voert namens het ministerie OCW de taak uit om opleidingen die buiten het bekostigd stelsel vallen te accrediteren en in te schalen op een bepaald NLQF-niveau. Met zo'n

inschaling door het NCP-NLQF is de betreffende opleiding gerechtigd een diploma of certificaat af te geven op dat NLQF-niveau.

Het is overigens wettelijk niet toegestaan zonder accreditatie door het NCP-NLQF de NLQF-aanduiding te gebruiken voor een opleiding of een diploma. De Politieacademie zal, om de aanduiding NLQF-niveau 5 te mogen gebruiken voor een bepaalde opleiding of module, deze dus moeten laten inschalen door het NCP-NLQF.

De Politieonderwijsraad heeft al in eerdere rapporten aangegeven dat inschaling van politieopleidingen in het NLQF voordelen heeft.

4.11 Aandachtspunten voor de verschillende actoren

Op basis van dit hoofdstuk benoemt de Raad hier een aantal aandachtspunten voor de verschillende actoren met betrekking tot het ontwikkelen en uitvoeren van een Ad-opleiding voor de politie. Factoren als tijd(igheid), kwaliteit, duurzaamheid, en betaalbaarheid spelen een grote rol bij het ontwikkelen van nieuwe Ad-opleidingen voor de politie.

Het ontwikkelproces en accreditatie van een nieuwe Ad-kwalificatie en -opleiding vraagt know-how, capaciteit, prioritering, budget en regie aan de kant van de Politieacademie, de Politie en het ministerie van JenV.

Het is aan:

1. **De minister van JenV, de Korpsleiding en de politiebonden** om afspraken te maken over het wijzigen van (LFNP-)functie-eisen, waaronder ook de opleidingseisen en het -niveau;
2. **de Politie** om in samenspraak met de Politieacademie (en stakeholders) een meerjarige behoeftestelling op te stellen waarin ook het Ad-niveau is opgenomen;
3. **de minister van JenV als politie-onderwijsminister** om de visie en koers te bepalen met betrekking tot het (Ad-)politieonderwijs, en daarop regie te voeren;
4. **de Politieacademie** om één of meer voorstellen voor een Ad-kwalificatie uit te (laten) werken. Deze vervolgens aan te bieden aan de Politieonderwijsraad ter advisering aan de minister van JenV;
5. **de Politieonderwijsraad** om de kwaliteit en de doelmatigheid van de Ad-kwalificatie, tegen het licht van de kwalificatiestructuur, te beoordelen en de minister van JenV daarover te adviseren;
6. **de Politieacademie** om de Ad-opleiding te laten accrediteren door de NVAO, dan wel een opleiding (NLQF-niveau 5) in te laten schalen door het NCP-NLQF;
7. **de Politieacademie** om (bij de Ad-kwalificatie) passende opleiding(en) te (laten) ontwikkelen en uit te (laten) voeren, en als kwalificerend instituut op te treden;
8. **de Politie** om zorg te dragen voor voldoende studenten, docenten, leerwerkplekken en praktijkbegeleiding conform de afspraken met de Politieacademie;
9. **de minister van JenV als politie-onderwijsminister** om namens de overheid de kwaliteit van de Ad-opleiding(en) te borgen en zorg te dragen voor de bekostiging;
10. **de Inspectie van JenV** om toezicht te houden op de kwaliteit van de inrichting en uitvoering van de (Ad-)opleidingen voor de politie;
11. **de NVAO** om toezicht te houden op de kwaliteit van de inrichting en uitvoering van de Ad-opleidingen (voor de politie).

DEEL 2

Ad-opleiding(en) voor Operationeel Experts

Een instrumentele verkenning voor de Politie en de Politieacademie

5. Ad-opleiding(en) voor Operationeel Experts

Op verzoek van de Politie en de Politieacademie gaat de Raad hier in op een uitvoeringsvraagstuk om een passende opleiding op Ad-niveau voor (nieuwe) Operationeel Experts te realiseren. Dit in aansluiting op de afspraken in het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2018-2020. De ambitie van de Politie en de Politieacademie is om in 2021 een passende Ad-opleiding aan te bieden. De Raad zoomt daarvoor in op de context, de doelgroep en de achterliggende problematiek van dit uitvoeringsvraagstuk, en geeft overwegingen mee die de partijen kunnen gebruiken bij het realiseren van een oplossing voor dit vraagstuk.

Voor de volledigheid wijst de Raad op het gegeven dat dit uitvoeringsvraagstuk met betrekking tot een Ad-opleiding voor de Operationeel Experts niet los gezien kan worden van de (in)richtingsvraagstukken zoals beschreven in deel 1 van dit rapport.

5.1 Waarom een Ad-opleiding voor Operationeel Experts?

De keus om voor Operationeel Experts een passende opleiding op Associate degree-niveau te zoeken of te ontwikkelen komt voort uit het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2018-2020. Hierin is vastgelegd het Associate degree-niveau te implementeren binnen de Politie, voor de functie van operationeel expert (schaal 9) en gaat gelden voor medewerkers die nieuw op deze functie komen.

Enkele citaten uit het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2018-2020:

“...Aan de functies van operationeel expert (schaal 9) wordt een opleidingseis op opleidingsniveau ‘Associate degree’ verbonden (...) Naar aanleiding van de afspraken in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 is onderzoek³⁶ gedaan naar het noodzakelijke opleidingsniveau voor functies op het niveau operationeel expert. Uit dat onderzoek is gebleken dat het NLQF niveau 5 (Associate degree) het best passend is. De functiebeschrijvingen zullen daarop worden aangepast. Tevens zal een passende opleiding worden gezocht of ontwikkeld die in het bijbehorende opleidingsprofiel wordt opgenomen. Voor personeel dat thans deze functies vervult, geldt dat er wordt aangenomen dat zij voldoen aan het afgesproken opleidingsniveau. Zij ondervinden geen voor of nadeel van de aanpassing...”

Achter dit besluit gaat echter meer schuil dan alleen het vinden van een passende opleiding voor een bepaalde groep functionarissen binnen de politie. Operationeel Experts zijn namelijk een belangrijke schakel in de operationele sturing binnen de politie. Over het functieniveau Operationeel Experts en het concept van operationele sturing is de laatste jaren veel zorg geuit vanuit de Politie, vakbonden en het bevoegd gezag. Het betreft dan ook een gevoelig dossier dat momenteel nog onderwerp is van bespreking tussen het ministerie van JenV, de Politie en de politievakbonden, en waarover de minister de Tweede Kamer regelmatig informeert.

De minister van JenV (Minister van JenV, 2019) schreef in maart 2019 aan de Tweede Kamer: “Met mijn brief van 28 november 2018 informeerde ik u al over de functie van de operationeel expert, zoals deze in het LFNP is omschreven (zie voor de volledige functieomschrijving de bijlage). De operationeel expert draagt zorg voor de operationele sturing, niet alleen in de basisteams en de opsporing, maar ook in alle andere vakgebieden in het domein uitvoering (m.u.v. Luchtvaart en Operationeel Specialismen en Operationeel Begeleider). De operationeel expert is daarbij

³⁶ Dit onderzoek is niet bekend bij de Politieonderwijsraad.

ondersteunend aan de teamchef, die eindverantwoordelijk is voor de prestaties van het team. Een deel van het werk van de operationeel expert heeft een administratief karakter. In het kader van de operationele sturing is hij verantwoordelijk voor plannen van aanpak zodat de mensen die hij aanstuurt een kader hebben waarbinnen zij hun werk uitvoeren. Hoewel administratief van karakter, zijn deze werkzaamheden ook onderdeel van het operationeel proces en dragen bij aan een effectieve en doeltreffende aanpak van een operationeel vraagstuk. Daarnaast voeren de operationeel experts resultaat-, voortgangs- en functioneringsgesprekken (...) Medio 2018 is de Politie gestart met het onderzoek 'Inventarisatie knelpunten domein leiding LFNP'. Doel van het onderzoek is om in beeld te brengen of er knelpunten bestaan en welke, om leiding (in samenhang met andere functies waarin leidinggevende elementen belegd zijn) conform de ontwerpprincipes LFNP op een juiste wijze in de praktijk in te richten en uit te voeren. Ofwel: is het bij de oprichting van de Nationale Politie gekozen sturingsmodel vanuit het LFNP werkbaar als het op een juiste wijze wordt vervuld? Uitdrukkelijk wordt in het onderzoek aandacht besteed aan de rol van de operationeel expert in relatie tot de formele leidinggevende rol van de teamchef. Naast desk research is er gesproken met ca. 100 medewerkers in relevante functies, ook buiten de GGP. Het rapport hierover wordt voor de zomer (red: 2019) afgerond. Ik kan na bespreking van het rapport met de vakorganisaties nader in gaan op de onderzoeksresultaten en de conclusies die de Politie hieraan verbindt. Ik zal u hierover in mijn halfjaarbericht nader informeren (...) Naar aanleiding van de afspraken in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 is onderzoek gedaan naar het noodzakelijke opleidingsniveau voor functies op het niveau operationeel expert. Uit dat onderzoek³⁷ is gebleken dat de opleidingseis Associate Degree (AD) het best passend is. Tot nu is aan de functie een opleidingseis MBO-4 gekoppeld. Afgesproken is dat deze afspraak binnen de looptijd van het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord wordt uitgewerkt: de functiebeschrijvingen worden aangepast en er wordt een passende opleiding gezocht of ontwikkeld die in het bijbehorende opleidingsprofiel wordt opgenomen. De resultaten van de knelpunteninventarisatie domein leiding worden hierin meegenomen. De uitwerking raakt tevens aan het vormgeven van loopbaan-perspectieven voor medewerkers in deze functie, waar in het kader van het arbeidsvoorwaarden-akkoord ook nadere uitwerking aan gegeven zal worden (...) De uitoefening van de functie van operationeel expert in de praktijk is bij de Politie nog in ontwikkeling. Dit heeft enerzijds te maken met het feit dat de organisatie zich nog aan het ontwikkelen is in de richting zoals beoogd is met Nationale Politie. Ik constateer dat dit nog enige tijd zal vergen. Tegelijkertijd zie ik dat de Politie de aanknopingspunten voor verbetering oppakt en meeneemt in de doorontwikkeling van de functie operationeel expert. Ik ga hierover graag nader met u in debat in het AO Politie..."

In de bijlage van het halfjaarbericht politie 2019 schrijft de minister (Minister van Justitie en Veiligheid, 2019): "...Het vervolg zal eerst besproken worden met de vakorganisaties. Zoals toegezegd in het Algemeen Overleg van 4 juni jl. hoop ik u hierover na de zomer meer inhoudelijk over te kunnen informeren..."

Bij het schrijven van dit rapport was de Raad niet bekend met de inhoud van het onderzoeksrapport naar de 17 knelpunten binnen het domein leiding. Deze informatie is daarom niet meegewogen in deze verkenning. Wat de Raad wel vaststelt is dat de uitvoering van de functie van Operationeel Expert in de praktijk nog in ontwikkeling is.

5.2 Operationeel Experts

Om te kunnen adviseren over een passende opleiding op Ad-niveau voor (nieuwe) Operationeel Experts is het belangrijk om de doelgroep goed te duiden. De Raad zoomt daarom in op de functie Operationeel Expert(s).

37 Dit onderzoek is niet bekend bij de Politieonderwijsraad.

De Raad signaleert dat in het LFNP meerdere functies aangeduid worden als Operationeel Expert (vakgebied)³⁸.

Aan de functie Operationeel Expert is namelijk altijd een vakgebied verbonden. Het LFNP kent de volgende Operationeel Expert (OE) functies:

1. OE Beveiliging
2. OE GGP (Gebiedsgebonden Politie)
3. OE Informantenrunner
4. OE Intelligence
5. OE Interventie
6. OE Meldkamer
7. OE Observatie
8. OE Tactische Opsporing
9. OE Forensische Opsporing
10. OE Intake & Service
11. OE Operationeel begeleider

Ieder vakgebied onderscheidt zich door resultaten die heel specifiek zijn voor dat vak. Voor ieder vakgebied is daarom een 'eigen' reeks functiebeschrijvingen ontwikkeld. Vak(gebied)specifieke kennis, vaardigheden en attituden zijn dus ook belangrijk voor de uitvoering van het werk van de Operationeel Experts, en bieden context voor generieke kennis, vaardigheden en attituden (met betrekking tot bijvoorbeeld operationele sturing).

Binnen de afzonderlijke functiebeschrijvingen in het LFNP is echter wel een relatie gelegd met de resultaten die de Politie wil behalen met de inzet van Operationeel Experts (zie paragraaf 5.2.1).

Uit de handleiding LFNP (Politie, 2019) is op te maken dat Operationeel Experts een zeer belangrijke rol spelen bij de operationele sturing met betrekking tot de operationele inzet op het vakgebied, en stuurt de mensen in het (sub)team aan.

Formeel hoort de Operationeel Expert niet tot de kolom leiding in het LFNP, maar in de praktijk wordt hij/zij vaak wel als leidinggevende gezien.

5.2.1 Kenmerken van de Operationeel Expert

Volgens de handleiding LFNP (Politie, 2019) is de Operationeel Expert (OE) een kernfunctie in de reeks “uitvoerende” functies binnen het LFNP. Aan deze functie is operationele sturing, in de vorm van organisatorische coördinatie en regiepositie, toegekend die de medewerker in staat stelt de autonomie van de uitvoering daadwerkelijk gestalte te geven. Organisatorische coördinatie geeft de Operationeel Expert de “formele gezagspositie” tegenover zijn medewerkers in zijn team zodat hij hen – in operationele zin - op het behalen van resultaten en op hun functioneren kan aansturen, de (individuele) inzet en inbreng kan toetsen en de medewerker(s) daarop aanspreken. Het regisseurschap geeft de OE deze gezagspositie in interne en externe netwerken. De (hoofd)bestanddelen “organisatorische coördinatie en regie” stellen de OE in staat een – door de leidinggevende vastgesteld - plan van aanpak van begin tot eind binnen de uitvoeringspraktijk in resultaten om te zetten. Het gaat er hierbij om dat de Operationeel Expert als operationeel coördinator een plan van aanpak opstelt en daarin benoemt hoe deze denkt het probleem aan te pakken, en wat daarvoor nodig is in termen van mensen en middelen. Op het voorgestelde plan van aanpak wordt beslist door de leidinggevende (de teamchef). De leidinggevende (teamchef) is ook de autoriteit die de gevraagde mensen en middelen toewijst. De leidinggevende (teamchef) is verantwoordelijk voor het realiseren van de doelstellingen uit het bedrijfsvoeringsplan, en heeft daarmee de taak er zorg voor te dragen dat alle activiteiten bij organisatorisch coördinatoren (OE en

38 Lees voor vakgebied: Beveiliging, GGP, Informatierunner, Intelligence, etc

OS) worden belegd om te worden uitgewerkt in plannen van aanpak om, na vaststelling, tot uitvoering te worden gebracht, aldus de handleiding LFNP (Politie, 2019).

De essentie van de functie Operationeel Expert komt volgens het LFNP (Politie, 2019) in de volgende taken tot uitdrukking:

1. analyseert de uitvoering van (werkterreingerelateerde) taken en inzet;
2. adviseert over verbeteringen, initieert en implementeert vastgestelde verbeteringen, evalueert de resultaten en adviseert over bijsturing;
3. stelt – in het kader van voorbereiding – plannen van aanpak op en verricht zaakscoördinatie;
4. voert zelfstandig (werkterreingerelateerde) operationele taken uit;
5. initieert, bouwt, onderhoudt en regisseert (werkterreingerelateerde) netwerken;
6. maakt uitvoeringsafspraken;
7. stuurt op het maken en nakomen van randvoorwaardelijke afspraken;
8. bevordert en beoordeelt als mentor de professionaliteit van collega's

Naast deze taken kan de OE volgens het LFNP ook een aantal specifieke rollen opgedragen krijgen. Met rollen heeft de Politie de mogelijkheid tot het kunnen inzetten van de functionaris in een specifiek verband en/of optreden dan wel specifieke samenstelling die bepaalde situaties vereisen, binnen de kaders van de in de betreffende functie opgenomen Activiteiten en Resultaten, en de daaraan verbonden verantwoordelijkheid en omstandigheden. Het LFNP stelt dat nadere certificeringvereisten (ook via EVC) en afwijkende competenties gevraagd kunnen worden voor de inzet in een onderrolaanduiding opgenomen rol (Politie, 2019).

Afhankelijk van het beroep, het vakgebied en de lokale context kan een Operationeel Expert mogelijk één of meer van de volgende rollen vervullen:

- Medewerker in teamverband (ME, FLEX, GBO, GRIP e.d.);
- Hulpofficier van Justitie (HovJ);
- Officier van Dienst (OvD);
- Projectleider;
- Medewerker in TGO-verband;
- Tegenspreker;
- Informatiecoördinator

In het LFNP is aangegeven dat van de Operationeel Experts een grote mate van zelfstandigheid wordt verwacht, en dat deze mogelijk voor het vervullen van een bepaalde rol specifiek gekwalificeerd moet zijn.

Tevens speelt de problematiek die met het instellen van deze functie wordt beoogd tot oplossing te brengen, zich af binnen de context van de frontlinie van de samenleving in al zijn variëteit en verscheidenheid, complexiteit en onvoorspelbaarheid, aldus het LFNP (Politie, 2019).

Vanuit opleidingsperspectief kan gesteld worden dat “DE Operationeel Expert” niet bestaat. De verschillende vakgebieden waarop Operationeel Experts ingezet kunnen worden zorgt voor een grote diversiteit binnen de doelgroep. Wat deze Operationeel Experts gemeenschappelijk hebben is vooral de focus op – en het belang van – de operationele sturende taak.

5.3 Kwalificatie en Leergang Operationele Sturing

In het kader van de zoektocht naar een passende Ad-opleiding voor de Operationeel Experts verkennen de Politie en de Politieacademie de mogelijkheid de bestaande kwalificatie Associate Operationele Sturing (Politieonderwijsraad, 2015), en de daaraan verbonden Leergang Operationele

Sturing (LOS), te gebruiken als uitgangspunt. De Politie en de Politieacademie vragen zich af of de LOS gebruikt kan worden als onderdeel van een nog te ontwikkelen Ad-opleiding voor de Operationeel Expert en/ of dat er op basis van de LOS vrijstellingen gegeven kunnen worden voor een Ad-opleiding.

Om te bezien of dit een reële gedachte is gaat de Raad hier kort in op de kwalificatie *Associate Operationele Sturing* (Politieonderwijsraad, 2015), de *Leergang Operationele Sturing* (Politieacademie, sd) en het recente onderzoek van de Inspectie JenV naar deze leergang (Inspectie JenV, 2018).

We merken daarbij op dat hoewel operationele sturing een belangrijk element is in de taakuitvoering van de Operationeel Expert dit slechts één van zijn/haar taken is (zie vorige paragraaf).

5.3.1 Kwalificatie Associate Operationele Sturing

De kwalificatie *Associate Operationele Sturing* is sinds 2016 opgenomen in de kwalificatiestructuur politieonderwijs (KSP)³⁹. Het betreft een kwalificatie op NLQF-niveau 5 met een studiebelasting van 30 credits. De Politieonderwijsraad adviseerde de minister in 2016 deze kwalificatie vast te stellen op voorwaarde dat deze kwalificatie een niet-verplichtend karakter heeft en in het kader van de persoonlijke (loop-)baanontwikkeling kan worden gevolgd.

In de kwalificatie *Associate Operationele Sturing* (Politieonderwijsraad, 2015) staat beschreven dat deze is gebaseerd op diverse bronnen. Genoemd worden het rapport *Schakelen in verantwoordelijkheid* (Politieonderwijsraad, 2010) en de beroeps- en kwalificatieprofielen van de voormalige *Operationele Leergang Leidinggeven* (OLL). De leiderschapsvisie is gebaseerd op het rapport *Operationeel Leiderschap, eindrapportage deel I* (Welten, 2013) en het hierin beschreven leiderschapsmodel.

De kwalificatie is gericht op de volgende generieke beroepstaken van de Operationeel Expert met (gedelegeerde) lijnverantwoordelijkheden en de daarvoor benodigde intellectuele en operationele bagage:

1. Mensgerichte sturing
2. Resultaatgerichte sturing
3. Omgevingsgerichte sturing
4. Organisatiegerichte sturing

In het kwalificatiedossier worden deze beroepstaken verder toegelicht en worden ook de kwalificatievereisten beschreven. In deel D van het kwalificatiedossiers worden twee ontwikkelpunten benoemd die “de komende tijd” aandacht vragen. Het eerste (algemene) punt heeft betrekking op de aansluiting van de examenvereisten met de door opleidingen gehanteerde ‘regels van zakken en slagen’. Een tweede, meer specifiek punt van aandacht betreft het volgende: in het LFNP worden tien vakgebieden onderscheiden waarbinnen sprake kan zijn van diverse werkterreinen, aandachtsgebieden of rollen. Deze verscheidenheid kan tot meer of minder omvangrijke leertrajecten leiden waarvoor soms een certificaat, soms een deeldiploma of wellicht een diploma gepast zal zijn. Welke keuze ook gemaakt wordt, op een of andere manier moet de samenhang binnen het politieonderwijs gewaarborgd zijn. Voorts is aansluiting op het hoger politieonderwijs van belang. De combinatie (vakmatige expertise, aspecten van operationele sturing, aansluiting hoger onderwijs) kan in de toekomst gemaakt worden door middel van de constructie van een of meer Associate Degree opleidingen.

³⁹ Zie Voorjaarsadvies 2015 en Voorjaarsadvies 2016 van de Politieonderwijsraad.

5.3.2 De Leergang Operationele Sturing (LOS)

Passend bij deze kwalificatie heeft de Politieacademie de *Leergang Operationele Sturing* (LOS) ontwikkeld. Dit is een leergang met een totale doorlooptijd van één jaar, met een studiebelasting van 30 credits (effectief 0,5 jaar), en die opleidt tot het vervullen van een functie die mede operationele sturing behelst (Politieacademie, s.d).

De leergang is opgebouwd uit drie onderdelen. Hierin komt een aantal algemene en specifieke aspecten aan de orde met betrekking tot functie, taken en vormgeving van (de ondersteuning van) politiewerk en het leidinggeven aan (de ondersteuning van) politiewerk. Dit zowel in de breedte als in de diepte. Elk onderdeel bestaat uit praktijkopdrachten en ondersteunend onderwijs. De focus is in alle onderdelen gericht op de (eigen) vormgeving van operationele sturing.

De drie onderdelen zijn:

1. Inwerken (7 studiepunten, 3 maanden)
2. Uitvoeren (20 studiepunten, 9 maanden)
3. Ontwikkelen (3 studiepunten, gehele studieduur)

De volgende thema's zijn als rode draad te herkennen in het onderwijs:

1. Functie, waarden en cultuur, waarbij waardengedreven sturen centraal staat
2. Sturing & beïnvloeding
3. Methodisch werken in sturing
4. Externe oriëntatie
5. HRM
6. Internationalisering
7. Juridische aspecten

Deze thema's komen op verschillende momenten in de leergang naar voren en zijn niet gebonden aan een specifiek onderdeel.

De Politieacademie geeft op dit moment op haar website (Politieacademie, sd) aan dat een student na afronding van de leergang startbekwaam is om te solliciteren naar de functie Operationeel Expert en Operationeel Specialist. Dit is echter niet conform de opleidingseisen zoals gesteld in het LFNP. Voor de Operationeel Specialist geldt in het LFNP hbo-werk- en denkniveau.

5.3.3 Rapport Inspectie JenV over de Leergang Operationele Sturing

De Inspectie JenV heeft in 2018 onderzoek uitgevoerd naar de LOS. Hierbij onderzocht de Inspectie of de LOS aansluit op de praktijk en van voldoende kwaliteit is. Dat wil zeggen: of de LOS de politiemedewerkers optimaal voorbereidt op het uitvoeren van hun functie. De Inspectie onderzocht hiervoor de kwaliteitsaspecten 'Behoeftestelling', 'Uitvoering programma en kwaliteitsborging', 'Uitvoering examinering', 'Tevredenheid afgestudeerden en leidinggevenden'. Dit leverde op een groot aantal punten een positief beeld op (Inspectie JenV, 2018).

De Inspectie doet de volgende aanbevelingen aan de Politieacademie:

1. Blijf de aandacht houden voor de spanning tussen enerzijds de doelstelling om de oude cultuur in de eenheid te doorbreken en anderzijds het leggen van de verantwoordelijkheid voor de praktijkperiode bij diezelfde eenheid. Heroverweeg hierbij of het slagen van de praktijkperiode en deze doelstelling beter kunnen worden geborgd richting de toekomst in bijvoorbeeld afspraken.
2. Borg de afspraak dat studenten niet worden beoordeeld door de eigen leerprocesbegeleider.
3. Heroverweeg de wijze van beoordeling van opdrachten door de (ongecertificeerde) praktijkbegeleider en borg hiermee de vergelijkbaarheid en objectiviteit van deze beoordeling.
4. Evalueer de opleiding zo spoedig mogelijk met leidinggevenden en pas indien nodig de opleiding aan.

5. De *Inspectie* beziet de bevindingen en conclusies van de afzonderlijke opleidingen in samenhang en neemt de eventuele rode draden op in een meta-rapportage 'Jaarbeeld politieonderwijs 2018' en het Jaarbeeld Opsporing.

De Raad merkt op dat de Inspectie JenV in het rapport schrijft: *"De Politieonderwijsraad heeft in 2015 een kwalificatiedossier van de opleiding gemaakt, dat in 2016 is vastgesteld door de minister van Justitie en Veiligheid. Het is voor de PA niet meer duidelijk welke conceptversie van het kwalificatiedossier uiteindelijk is vastgesteld."* (Inspectie JenV, 2018)

5.3.4 Lopende ontwikkelingen

De Politieacademie is in gesprek met Saxion Hogescholen over vormen van samenwerking, als uitvloeisel van een vorig jaar afgesloten convenant tussen beide partijen. In die gesprekken wordt verkend hoe delen van het politieonderwijs (van de bacheloropleiding en van andere leergangen) door Saxion Hogescholen verzorgd kunnen worden. Zo verkennen de partijen of een deel van de Ad-opleiding Management, afstudeerrichting Coachen en Leidinggeven van Saxion ingezet kan worden als Ad-opleiding voor de Operationeel Expert. Hierbij wordt ook verkend hoe ingespeeld kan worden op de contextspecifieke kennis, vaardigheden en attitudes die behoren tot de functie van Operationeel Expert.

5.4 Signaleringen en aanbevelingen

Op basis van bovenstaande informatie, en de informatie in de hoofdstukken 2 en 4 van dit rapport, signaleert de Raad het volgende. Waar mogelijk doet de Raad ook aanbevelingen.

1. De Raad signaleert dat het vraagstuk rond de Operationeel Expert en de operationele sturing binnen de Politie een politiek gevoelige kwestie is. De minister wordt immers op deze dossiers door de Tweede Kamer aangesproken op zijn ministeriële en politieke verantwoordelijkheid. De Raad kan op dit moment onvoldoende beoordelen of de gesignaleerde knelpunten in de (operationele) leiding zullen leiden tot aanpassingen in de taakuitvoering van Operationeel Experts. Dat de functies voor de Operationeel Experts nog in ontwikkeling zijn, is echter een gegeven.
2. De Raad signaleert dat de Politie en de Politieacademie zoekende zijn naar een passende vorm en invulling voor een Ad-opleiding voor de Operationeel Expert. De Raad signaleert dat deze zoektocht lastig is omdat:
 - a. er nog geen visie, koers en strategie is met betrekking tot Ad-opleidingen voor de politie (zie deel 1 van deze verkenning);
 - b. de bedoeling van een Ad-opleiding voor Operationeel Experts onvoldoende duidelijk (of uitgewerkt) is (welk probleem wordt er mee opgelost?);
 - c. dat "DE Operationeel Expert" niet bestaat – het gaat hier om meerdere functies in het LFNP, die zowel overeenkomsten als verschillen kennen – maakt het zoeken naar één passende opleiding voor alle Operationeel Experts (een diverse doelgroep) lastig.
3. De Raad signaleert dat er naast Operationeel Experts nog andere doelgroepen binnen de Politie zijn waarvoor het Ad-niveau op korte termijn relevant is. Het gaat daarbij om de extra capaciteit die toegezegd is door de minister, zoals agenten of rechercheurs in de wijk, hoger opgeleide rechercheurs binnen een Regionale eenheid, en specialisten op het aandachtsgebied internationaal bij de landelijke eenheid. Bij het bouwen van Ad-opleiding(en) voor Operationeel Experts kan hiermee rekening gehouden worden.
4. De Raad signaleert dat de Leergang Operationele Sturing een basis kan bieden voor een Ad-opleiding voor Operationeel Experts. De Raad signaleert dat de opzet en de uitvoering van de LOS - het positieve oordeel van de inspectie JenV volgend - met betrekking tot de wisselwerking tussen Politieacademie en de Politie (werkveld) goed aansluit bij de wijze hoe

Associate degree-opleidingen vorm gegeven zijn. Het is dan ook zeker te overwegen om de LOS (30 credits) verder uit te bouwen of onder te brengen in een verder uit te werken Ad-opleiding (120 credits). De Raad signaleert echter dat de Leergang Operationele Sturing (LOS) niet geaccrediteerd is door de NVAO of ingeschaald is door het NCP-NLQF. Hierdoor is het niveau - en daarmee ook de kwaliteit - van de opleiding nog niet geborgd vanuit de ministeriële verantwoordelijkheid. De opleiding mag wettelijk niet bestempeld worden als NLQF-niveau 5 en/of als Associate degree-niveau, en lijkt daarmee niet te voldoen aan de kwalificatie-eisen die door de minister van JenV zijn vastgesteld (kwalificatie Associate Operationele Sturing).

5. De Raad signaleert dat de wens van de Politie om een Ad-opleiding “niet-politiespecifiek” in te willen vullen voor een deel ingegeven wordt door de wens andere hogescholen in te zetten voor de Ad-opleiding. De Raad merkt hierbij op dat een “politiespecifieke” kwalificatie de samenwerking met andere hogescholen niet in de weg hoeft te staan.
6. De Raad geeft ter overweging om in samenhang met een Ad-opleiding direct leer- en ontwikkelinterventies te ontwikkelen die na het behalen van het diploma uitgevoerd moeten worden in de praktijk (*on-the-job learning*). Dit is zeker relevant als gekozen wordt voor een niet-politiespecifieke opleiding waar het aanleren van domeinspecifieke competenties na de opleiding in de praktijk moet plaatsvinden.
7. De Raad merkt op dat het ontwikkelen van een Ad-opleiding voor Operationeel Experts vanuit strategisch perspectief gezien kan worden als een eerste stap met betrekking tot de doorontwikkeling van de verschillende politiefuncties naar een hoger niveau. De visie van de Politieonderwijsraad volgend, zou de kernprofessie van de Politie op middellange termijn verhoogd moeten worden tot minimaal het niveau van Associate degree, daarbij doelende op de functies van Generalist en Senior. Het opleidingsniveau van de Operationeel Expert zal dan op termijn verhoogd kunnen worden naar het niveau van bachelor. De te ontwikkelen Ad-opleiding voor de Operationeel Expert kan dan als tussenstap gezien worden richting bachelorniveau. Zover is het echter nog niet. De Politie en de Politieacademie kunnen echter wel, vooruitlopend op het toekomstscenario zoals geschetst door de Raad, tijdens de ontwikkelingsfase van de Ad-opleiding afspraken met bepaalde hogescholen maken om de Ad-opleiding voor Operationeel Experts te positioneren als toeleiding tot de laatste twee jaar van een mogelijke bachelor.
8. De Raad signaleert dat de Politieacademie momenteel met Saxion Hogescholen afstemt over de mogelijkheden van de Saxion Ad-opleiding Management, afstudeerrichting Coachen en Leidinggeven. Het uitgangspunt daarbij is aansluiting te vinden op de specifieke context van de politie. De Raad is positief over dit initiatief tot samenwerking en het mogelijk (her)gebruik van opleidingsdelen. De Raad onderschrijft en onderstreept het uitgangspunt dat de opleiding moet aansluiten op de specifieke context van het politiewerk, en specifiek de taakuitvoering van de Operationeel Expert. Er zijn verschillende manieren om daar invulling aan te geven. Dit zal in overleg tussen de Politieacademie, Saxion en de Politie vorm moeten krijgen.
9. De Raad geeft de Politie en Politieacademie ter overweging de ontwikkelpunten voortkomend uit de verschillende inspectie- en accreditatierapporten met betrekking tot de opleidingen “Allround politiemedewerker” en de “Politiekundige bachelor” te betrekken bij de opzet van een Ad-opleiding voor de Operationeel Expert.
10. De Raad wijst op de rol en de verantwoordelijkheid van de Politieacademie met betrekking tot de ontwikkeling en de uitvoering van het politieonderwijs, en de kwalificerende taak die zij heeft. De keuze voor het samenwerken met andere hogescholen bij het ontwikkelen en uitvoeren van een opleiding voor de Operationeel Expert is een verantwoordelijkheid van de Politieacademie. We geven de Politieacademie in overweging om gebruik te maken van de notitie *Samenwerking met het regulier onderwijs: een handreiking* (Politieonderwijsraad, 2018).
11. De Raad geeft de Politieacademie ter overweging het vraagstuk rond de Ad-opleiding voor Operationeel Experts ook te bezien vanuit haar kwalificerende taak, - rol en - verantwoordelijkheid. Dit schept mogelijkheden om, bij het zoeken of ontwikkelen van een

passende opleiding, 'te variëren' met verschillende leerwegen, leeromgevingen, samenwerkingsverbanden, en de erkenning van eerder verworven competenties.

12. Tot slot geeft de Raad ter overweging om "klein" te beginnen met een Ad-opleiding voor de Operationeel Experts. Wanneer er meer helderheid is over de visie en koers van het politieonderwijs, en er een nieuw Arbeidsvoorwaardenakkoord is gesloten, kan de mogelijkheid van Ad-opleidingen voor andere doelgroepen onderzocht worden.

6. Referenties

- Allen, J. B. (2019). *Ad-opleidingen: omvang en rendement*. (ROA Reports; No. 004). Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- CGOP (2018). *Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2018-2020*. Den Haag.
- Inspectie Justitie en Veiligheid (2018). *Deelonderzoek Leergang Operationele Sturing - Onderzoek politieopleidingen 2018*. Den Haag: Inspectie JenV.
- Kessels, J. (1998). *Interne en externe consistentie van het opleidingsontwerp*. In J. Kessels, & C. Smit, Opleiders in Organisaties. Capita Selecta (pp. p. 90-102.). Deventer: Kluwer Bedrijfsinformatie.
- Ministerie van Justitie en Veiligheid (2019). *Bijlage 1 van het halfjaarbericht politie, 4 juli 2019, kenmerk 2628878*. Den Haag: Ministerie van JenV.
- Ministerie van Justitie en Veiligheid (2019). *Ontwikkelingen in politieonderwijs, Jaarbeeld Politieonderwijs 2018*. Brief aan de voorzitter Tweede Kamer, 24 juni 2019, kenmerk 2628781. Den Haag: Ministerie JenV.
- Ministerie van Justitie en Veiligheid (2019). *De operationeel expert in de praktijk, kenmerk 2515706*. Den Haag: Ministerie van JenV.
- Ministerie van Justitie en Veiligheid (2019). *Bijlage 1 van Halfjaarbericht politie, 4 juli 2019, kenmerk 2628878*. Den Haag: Ministerie JenV.
- NCP-NLQF (s.d). *nlqf eqf niveaus*. Opgehaald van NLQF: https://www.nlqf.nl/images/movie/nlqf_eqf_niveaus.html
- NVAO (2019). *Associate degree*. Opgehaald van NVAO: <https://www.nvaio.net/nl/procedures/nederland/associate-degree-ad>
- NVAO (2019). *Opgeroepen op 07 2019*. Opgehaald van NVAO: <https://www.nvaio.net/nl/over-ons>
- Overlegplatform Associate degree Vereniging Hogescholen (2019). *Beknopt verslag bijeenkomst communicatie, 13 juni 2019*. Opgehaald van: <http://www.deassociatedegree.nl/communicatieplan-ad/>
- Politie (2019). *Handleiding LFNP (versie 1.2 – 5 april 2019)*. Den Haag: Politie.
- Politieacademie (s.d). *Onderwijsaanbod, Leergang Operationele Sturing*. Opgehaald op 1 oktober, 2019, van <https://www.politieacademie.nl/onderwijs/onderwijsaanbod/pages/opleiding.aspx?code=9403500&interessegebied=5&thema=46>
- Politieonderwijsraad (2010). *Schakelen in verantwoordelijkheid*. Den Haag: Politieonderwijsraad.
- Politieonderwijsraad (2015). *Kwalificatiedossier Associate Operationele Sturing*. Den Haag: Politieonderwijsraad.
- Politieonderwijsraad (2015, 2016). *Voorjaarsadvies, bijlage Kwalificatie Associate Operationele Sturing*. Den Haag: Politieonderwijsraad.
- Politieonderwijsraad (2017). *Opleidingsmogelijkheden voor het wijkagentschap van 2025*. Den Haag: Politieonderwijsraad.
- Politieonderwijsraad (2018). *De kwalificatiestructuur politieonderwijs: bouwstenen voor de toekomst*. Den Haag: Politieonderwijsraad.
- Politieonderwijsraad (2018). *Naar een toekomstbestendige politie*. Den Haag: Politieonderwijsraad.
- Politieonderwijsraad (2018). *Samenwerking met het regulier onderwijs: een handreiking*. Den Haag: Politieonderwijsraad.
- Politieonderwijsraad (2018). *Werkend leren in het basispolitieonderwijs*. Den Haag: Politieonderwijsraad.
- Ruijters, M. P. (2012). *Canon van het Leren: 50 concepten en hun grondleggers* (pp. 197-210). Donald Schön and Chris Argyris: Double-loop learning. In P. S. Manon P C Ruijters (Ed),. Deventer: Kluwer.

- Saxion Hogescholen, afdeling Onderwijsontwikkeling & kwaliteitszorg (2011). *Handleiding voor het onderzoeken, realiseren en verantwoorden van het hbo-niveau*. Saxion Hogescholen, Enschede.
- SBB (s.d). *Het Nederlandse onderwijssysteem*. Opgehaald van: <https://www.sbb.nl/studenten/diplomawaardering-en-onderwijsvergelijking/het-nederlandse-onderwijssysteem>
- Schön, D. (1983, 1991). *The reflective practitioner: how professionals think in action*. New York: Basic Books.
- Science Guide (2019). *Associate degree is gunstiger dan een mbo-diploma*, 6 juni 2019. Opgehaald van: <https://www.scienceguide.nl/2019/06/associate-degree-is-gunstiger-dan-een-mbo-diploma/>
- Science Guide (2019). *De Associate Degree als doorbraak in leven lang ontwikkelen*, 14 november 2019. Opgehaald van: <https://www.scienceguide.nl/2018/11/de-associate-degree-als-doorbraak-in-leven-lang-ontwikkelen/>
- Studiekeuze123 (s.d). Opgehaald op 6 juli 2019 van: www.studiekeuze123.nl
- Van Dijk, A., & Hoogewoning, F. (2018). *Dienstverlening in de context van de politie*. Cahiers Politiestudies, 2018-1 (pp. nr. 46, p. 19-32). Den Haag: Gompel & Svacina.
- Vereniging Hogescholen (2018). *Profiel van de Ad'ers. Niveau 5, Associate degrees*. Den Haag: Vereniging Hogescholen.
- Vereniging Hogescholen (2015). *Actualiteiten*. Opgehaald van: <https://www.vereniginghogescholen.nl/actueel/actualiteiten/groeiende-belangstelling-voor-de-associate-degree-opleiding>
- Werkgroep Welten (2013). *Eindrapport Traject Operationeel Leiderschap Nationale Politie, deel I*. Den Haag: Politie.
- WHW (2019). *Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek* (2 januari 2019). Opgehaald op 07 oktober 2019, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005682/2019-02-0>