



Zomeradvies 2025

Aan de minister van Justitie en Veiligheid

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

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

De samenstelling van de Politieonderwijsraad en de commissies Kwalificaties, Onderwijs en Onderzoek staat vermeld op www.politieonderwijsraad.nl.

Adres:
Koninginnegracht 62
2514 AG Den Haag

Postadres:
Postbus 25842
2502 HV Den Haag
Telefoon 088 1699080

www.politieonderwijsraad.nl

© Politieonderwijsraad, 15 juni 2025

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	4
2. Advies	5
2.1 Criteria voor advisering over kwalificaties	5
2.2 Actualisering en (door)ontwikkeling van de kwalificatiestructuur politieonderwijs (KSP)	5
3. Stand van zaken en voortgang	7
3.1 Adviesaanvraag over flexibilisering en modularisering van het politieonderwijs	7
3.2 Activiteiten van de commissie Onderzoek	8
Bijlage 1: Nieuwe kwalificaties	9
Kwalificatiedossier Voortgezette rijvaardigheid auto	10
Kwalificatiedossier Pantser rijden voortgezet	14
Kwalificatiedossier Basis intelligence	16
Kwalificatiedossier Generiek opsporen in veelvoorkomende criminaliteit	18
Bijlage 2: Bijgestelde kwalificaties	20
Kwalificatiedossier Master of Crisis and Public Order Management	21
Kwalificatiedossier Werken op hoogte basis	39
Kwalificatiedossier Hoogtespecialist operationele ondersteuning	44
Kwalificatiedossier Familierechercheur	48
Kwalificatievereisten Verdachtenverhoor in kinderpornozaken	50

Inleiding

Aan de minister van Justitie en Veiligheid,

Hierbij biedt de Politieonderwijsraad u het Zomeradvies 2025 aan.

De Raad adviseert u twee keer per jaar over het politieonderwijs. In dit Zomeradvies biedt de Raad u een aantal nieuwe en bijgestelde kwalificaties ter vaststelling aan.

Daarnaast informeert de Raad u over de stand van zaken rondom twee adviesvragen, die de Raad van u ontvangen heeft. In hoofdstuk drie licht de Raad dit toe.

2. Advies

2.1 Criteria voor advisering over kwalificaties

De Raad heeft in de afgelopen periode een aantal nieuw ontwikkelde kwalificaties besproken. Hiervoor hanteert de Raad onderstaande criteria, voor de inhoud van de kwalificaties en voor het proces van totstandkoming¹. Waar het de inhoud van de kwalificaties betreft, zijn de volgende aspecten aan de orde:

- Duurzaamheid: kan de kwalificatie meerdere jaren mee en is deze niet te concreet beschreven?
- Wettelijke kaders: voldoet de kwalificatie aan voorschriften vanuit onderwijswetgeving zoals de WEB en de WHW en/of voorschriften vanuit Politiewet- of regelgeving?²
- Herkenbaarheid: herkennen betrokken partijen zich in de kwalificatievereisten? Zijn deze op het juiste abstractieniveau geformuleerd?
- Relevantie beroepspraktijk: dekt de kwalificatie de behoeftestelling van de Politie af?³
- Doelmatigheid: sluit de kwalificatie aan op de vraag van de politie, vragen vanuit de samenleving en kenmerken van het vervolgonderwijs?⁴
- Samenhang: welke positie neemt de kwalificatie in ten opzichte van ‘naburige’ kwalificaties? Sluiten deze goed op elkaar aan, is er sprake van overlap of juist van hiaten?⁵

Bij het proces van totstandkoming gaat het om de volgende criteria:

- Onderbouwing: zijn de gebruikte bronnen en argumentatie valide?
- Navolgbaarheid: zijn de juiste gremia en/of personen betrokken bij de totstandkoming van de kwalificatie?

2.2 Actualisering en (door)ontwikkeling van de kwalificatiestructuur politieonderwijs (KSP)

Ontwikkelingen in politiewerk kunnen vragen om andere of nieuwe kennis, houding en vaardigheden die nodig zijn om politiewerk uit te voeren. Deze veranderingen worden vastgelegd in kwalificaties, zodat politiemedewerkers hier in hun opleiding goed op worden voorbereid. Ook ontwikkelingen in het politieonderwijs of regulier onderwijs kunnen aanleiding geven tot actualisering van de KSP. Dit betekent dat kwalificaties nieuw worden ontwikkeld, worden bijgesteld of komen te vervallen. Dit is een doorlopend proces.

¹ Deze criteria zijn geformuleerd als onderdeel van de evaluatie van de KSP, die de Raad in 2018 heeft uitgevoerd. De criteria zijn beschreven in het Raadsadvies *De kwalificatiestructuur politieonderwijs: bouwstenen voor de toekomst. Adviesrapport naar aanleiding van de evaluatie kwalificatiestructuur politieonderwijs*.

² Zoals omschreven in artikel 84 lid 3 van de Politiewet 2012, artikel 87 lid 2 en artikel 87 lid 5 van de Politiewet 2012. In het briefadvies over de KSP2021 (d.d. 14 april 2022) is omschreven hoe de Raad omgaat met dit criterium.

³ Zoals omschreven in artikel 84 lid 1 van de Politiewet 2012 en artikel 87 lid 2 van de Politiewet 2012

⁴ Zoals omschreven in artikel 87 lid 2 van de Politiewet 2012

⁵ Zoals omschreven in artikel 87 lid 1 van de Politiewet 2012

De Raad heeft de afgelopen maanden kwalificatievereisten besproken voor de volgende nieuwe kwalificaties, op voorstel van de Politieacademie en na advies van de commissie Kwalificaties.

Naam kwalificatie	Type kwalificatie	Nieuw of bijgesteld	Datum bespreking Raad
Master of Crisis and Public Order Management	Basiskwalificatie	Bijgesteld	13 maart 2025
Voortgezette rijvaardigheid auto	Vakspecialistische kwalificatie	Nieuw	13 maart 2025
Pantser rijden voortgezet	Vakspecialistische kwalificatie	Nieuw	13 maart 2025
Basis intelligence	Vakspecialistische kwalificatie	Nieuw	13 maart 2025
Werken op hoogte basis	Vakspecialistische kwalificatie	Bijgesteld	13 maart 2025
Hoogtespecialist operationele ondersteuning	Vakspecialistische kwalificatie	Bijgesteld	13 maart 2025
Generiek opsporen in veelvoorkomende criminaliteit	Vakspecialistische kwalificatie	Nieuw	5 juni 2025
Familierechercheur	Vakspecialistische kwalificatie	Bijgesteld	5 juni 2025
Verdachtenverhoor in kinderpornozaaken	Vakspecialistische kwalificatie	Bijgesteld	5 juni 2025

De Raad adviseert u bovenstaande kwalificaties vast te stellen en te publiceren in de Regeling politieonderwijs.

De kwalificatievereisten voor de nieuwe kwalificaties zijn opgenomen in bijlage 1 van dit advies. Voor de bijgestelde kwalificaties zijn deze opgenomen in bijlage 2.

3. Stand van zaken en voortgang

In onderstaande paragrafen informeert de Raad u over de stand van zaken rondom een aantal thema's die de Raad in de afgelopen periode heeft besproken. Dit betreft de twee adviesaanvragen die u bij de Raad heeft neergelegd.

3.1 Adviesaanvraag over flexibilisering en modularisering van het politieonderwijs

In april 2024 heeft uw ministerie aan de Raad gevraagd om te adviseren over flexibilisering c.q. modularisering van het politieonderwijs. U verzoekt de Raad om in het advies in te gaan op:

1. De randvoorwaarden voor het flexibiliseren, in het bijzonder modulariseren, van (politie)onderwijs;
2. De waarborgen voor de kwaliteit van het onderwijs als bestaande kwalificaties en opleidingen hierop worden aangepast. U denkt daarbij in elk geval aan opbouw van het curriculum, eindtermen, toetsing & examinering en diplomering.

In november 2024 heeft de Raad ingestemd met een plan van aanpak. In de Raadsvergaderingen van 13 maart 2025 en van 5 juni 2025 is de stand van zaken rondom de adviesvraag besproken.

Daarbij is onder meer benoemd dat het thema flexibilisering van onderwijs en interprofessioneel opleiden vanuit vier perspectieven kan worden bekeken: vanuit de student, vanuit de werkgever, vanuit de opleider en vanuit de maatschappij. Deze perspectieven komen voort uit de grote hoeveelheid literatuur die over flexibel onderwijs en interprofessioneel opleiden beschikbaar is.

Om deze perspectieven in te vullen, organiseert het secretariaat van de Raad een aantal rondetafelgesprekken; voor studenten, werkgevers en opleiders. Per gesprek is één van de perspectieven het vertrekpunt. Zo wisselen tijdens het gesprek voor studenten een aantal studenten vanuit het mbo en het hbo van gedachten over wat flexibel onderwijs voor hen betekent en wat zij ervan verwachten. De gesprekken vinden in de tweede helft van juni 2025 plaats.

Hoe het maatschappelijk perspectief vorm en inhoud kan krijgen, is op 12 mei 2025 besproken in de tijdelijke commissie die de adviesvraag begeleidt. Dit perspectief wordt ingevuld aan de hand van de begrippen (brede) kwalificatie, duurzame inzetbaarheid en employability. Op basis hiervan kan het rondetafelgesprek voor dit perspectief worden ingevuld en gepland. Ook heeft de commissie verkend hoe werkdefinities van de termen flexibiliseren van onderwijs en interprofessioneel opleiden er uit kunnen zien.

Daarnaast werkt het secretariaat aan het in kaart brengen van een aantal voorbeelden van flexibele onderwijstrajecten binnen het politieonderwijs. Hiervoor staat het secretariaat in contact met de Politieacademie.

Tot slot heeft het secretariaat inmiddels gesproken met een aantal betrokkenen binnen het regulier onderwijs. Zij zijn met name actief op het gebied van interprofessioneel opleiden. De komende tijd zet het secretariaat deze gesprekken voort.

Een volgende stap is om de verzamelde informatie (rondetafelgesprekken, gesprekken met experts, voorbeelden vanuit het politieonderwijs, literatuuronderzoek) bij elkaar te brengen. Hier gaat het secretariaat in de komende maanden mee aan de slag.

3.2 Activiteiten van de commissie Onderzoek

Op 11 november 2024 heeft uw ministerie de adviesvraag ‘Kennis en onderzoek politiedomein’ aan de Raad aangeboden. Deze adviesvraag richt zich met name op (1) de samenhang van het onderzoeksveld en overzicht in het kennislandschap, (2) een effectieve en efficiënte inzet van middelen voor kennisontwikkeling, (3) een inhoudelijke beoordeling op de kennis- en onderzoeksagenda’s, (4) het voorkomen van niet-functionele overlap en (5) de optimale benutting van de doorwerking van onderzoek. In de Raadsvergadering van 13 maart 2025 is, na bespreking in de commissie Onderzoek, een plan van aanpak besproken en vastgesteld.

Ter uitvoering van dit plan van aanpak wordt momenteel gewerkt aan het inventariseren en inzichtelijk maken van de kennisinfrastructuur. Dit betekent dat met behulp van deskresearch, in aanvulling op al beschikbare (interne) documenten, in kaart wordt gebracht welke (netwerken van) organisaties in verbinding staan met de diverse functies van de kennisinfrastructuur. Ook wordt nu geïnventariseerd van welke relevante kennis- en onderzoeksagenda’s sprake is en welke thema’s hierin centraal staan.

Conform een (voorlopige) planning, zoals besproken in de Raadsvergadering in maart 2025, volgt in november 2025 een analyse van de deskresearch en aanvullende interviews waarna in juni 2026 een (concept-) versie van de resultaten kan worden besproken. In de septembervergadering van de Raad zal de stand van zaken worden weergegeven.

Bijlage 1: Nieuwe kwalificaties

Kwalificatiedossier Voortgezette rijvaardigheid auto

Kwalificatievereisten geven aan wat de medewerker moet beheersen en kunnen aantonen om te voldoen aan de eisen van de kwalificatie op het niveau van startbekwaamheid.

De kwalificatievereisten zijn onderverdeeld in kerntaken, werkprocessen, competenties en bijbehorende gedragsindicatoren.

Kerntaak

Kerntaken geven de belangrijkste werkzaamheden van een beroepsoefenaar weer. In het geval van de Voortgezette Rijvaardigheid Auto is er één kerntaak: Het vlot, veilig en verantwoord besturen van een politievoertuig conform de voortgezette rijtaak.

Werkproces

Een werkproces bestaat uit een aantal samenhangende activiteiten die horen bij een kerntaak. Die activiteiten hebben een begin, een eind en leiden tot een duidelijk resultaat. De kerntaak van de Voortgezette Rijvaardigheid Auto kent vijf werkprocessen.

Kerntaken	Werkprocessen
Het vlot, veilig en verantwoord besturen van een politievoertuig conform de <u>voortgezette</u> rijtaak.	<ol style="list-style-type: none">1. Voorbereiden besturen politievoertuig2. Zoekopdracht vinden3. Toepassen voertuigbeheersing en rijtechnieken4. Risicoperceptie, anticiperen en wettelijke bevoegdheden toepassen5. Professionele beroepshouding tonen

Voor ieder werkproces zijn gedragsindicatoren benoemd. Deze gedragsindicatoren zijn hetgeen waartoe de politiemedewerker binnen de voortgezette rijtaak wordt opgeleid. Daarmee zijn het die eisen die getoetst worden om te kunnen meten wanneer een student aan de eisen voldoet. Alle gedragsindicatoren moeten worden gezien binnen de aard en de context van het werk dat de politiemedewerker uitvoert. Gedragsindicatoren die voor deze doelgroep gelden, worden per werkproces puntsgewijs opgesomd onder het kopje 'Gedrag'. Om de gedragsindicatoren beter te begrijpen, worden zij ingeleid door een algemene omschrijving. Deze algemene omschrijvingen zijn ook het niveau waarop kwalificatievereisten worden gebruikt in de context van de verantwoording aan de minister via de POR.

Werkproces 1: Voorbereiden besturen van een politievoertuig

Omschrijving	Competenties
De politiemedewerker kan zelfstandig het voertuig inzet gereed maken voor de voortgezette rijtaak.	<ul style="list-style-type: none">• Initiatief• Zelfreflectie• Flexibel gedrag• Samenwerken
Gedrag	
De politiemedewerker: Vorbereidingshandelingen <ul style="list-style-type: none">• stelt het voertuig op de juiste wijze in en controleert deze op veiligheidsaspecten.• kent de werking van de voertuig specifieke apparatuur en gebruikt deze, binnen de voortgezette rijtaak, op de juiste wijze.	

Werkproces 2: Zoekopdracht vinden

Omschrijving	Competenties
De politiemedewerker kan, binnen de voortgezette rijtaak, de juiste richting volgen en de gegeven zoekopdrachten op vlotte, veilige en verantwoorde wijze vinden.	<ul style="list-style-type: none">• Initiatief• Stressbestendigheid• Zelfreflectie• Flexibel gedrag
Gedrag	
Richting volgen en zoekopdrachten vinden <ul style="list-style-type: none">• kan binnen de voortgezette rijtaak de opgegeven richting volgen.• kan conform zoekopdracht het gevraagde doel bereiken. Presteren onder psychische- en tijdsdruk <ul style="list-style-type: none">• is in staat om de voortgezette rijtaak onder druk goed en veilig uit te voeren.	

Werkproces 3: Toepassen voertuigbeheersing en rijtechnieken

Omschrijving	Competenties
De politiemedewerker houdt gedurende de voortgezette rijtaak het voertuig onder controle en past daarbij de juiste rijtechnieken toe. De politiemedewerker laat hierbij een proactieve houding zien.	<ul style="list-style-type: none">• Initiatief• Stressbestendigheid• Zelfreflectie• Flexibel gedrag
Gedrag	
De politiemedewerker: Uitvoeren rijtechnieken <ul style="list-style-type: none">▪ voert de onderstaande rijtechnieken op een veilige, functionele en technisch juiste wijze uit: bochtentechniek▪ inhaaltechniek▪ stuurtechniek▪ berijden van auto (snel-)wegen▪ keertechniek▪ parkeertechniek▪ rood licht negatie▪ rijden bij duisternis	

Omschrijving	Competenties
Tonen voertuigbeheersing <ul style="list-style-type: none"> • houdt het voertuig onder alle omstandigheden goed onder controle. • is binnen de voortgezette rijtaak in staat de voertuig specifieke eigenschappen te (her-)kennen en te beheersen. 	

Werkproces 4: Risicoperceptie, anticiperen en wettelijke bevoegdheden toepassen.

Omschrijving	Competenties
<p>De politiemedewerker anticipeert tijdig op (on)voorspelbare gedragingen van het overige verkeer. Hierbij toont hij een adequate risicoperceptie en past, daar waar noodzakelijk, de wettelijke bevoegdheden op juiste wijze toe.</p> <p>Dit betekent dat hij, binnen het gestelde van de Brancherichtlijn Politie en de voortgezette rijtaak, daar waar noodzakelijk, weloverwogen en incidenteel afwijkt van de BRL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Initiatief • Gezag • Stressbestendigheid • Zelfreflectie • Flexibel gedrag
Gedrag	
De politiemedewerker:	
Anticiperen en verkeersinzicht <ul style="list-style-type: none"> • vermijdt voorspelbare gevaren tijdig en behoudt voldoende werkruimte en vlotheid. • voorspelt het gedrag van andere weggebruikers en past het eigen rijgedrag daarop aan. • anticipeert op wegsituaties met behulp van de taal van de weg. 	
Tonen beslissingsvaardigheid <ul style="list-style-type: none"> • neemt vlotte en daadkrachtige beslissingen. • rijdt binnen de specifieke voortgezette rijtaak zo vlot als mogelijk (offensief tolerant). 	
Risicoperceptie <ul style="list-style-type: none"> • is alert op verdachte situaties en handelt daar, rij-technisch gezien, adequaat naar (omgevingsbewust). • zorgt dat zijn (rij-)gedrag in overeenstemming is met het te bereiken doel (proportioneel). 	
Wettelijke bepalingen toepassen <ul style="list-style-type: none"> • waarborgt zowel de eigen veiligheid als de veiligheid van het overige verkeer conform de bepalingen gesteld in de Wegenverkeerswet 1994. • past de Vrijstelling en de Brancherichtlijn Verkeer Politie binnen de specifieke voortgezette rijtaak toe. • is binnen de specifieke voortgezette rijtaak in staat om vlot en verantwoord met Optische- en Geluidssignalen te rijden. 	

Werkproces 5: Professionele beroepshouding tonen

Omschrijving	Competenties
<p>De politiemedewerker laat tijdens zijn verkeersdeelneming en tijdens zijn reflectie zien dat hij professioneel en integer handelt. Hierbij is hij zich, daar waar functioneel binnen de voortgezette rijtaak, bewust zijn voorbeeldfunctie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Initiatief • Gezag • Stressbestendigheid • Zelfreflectie • Flexibel gedrag

Omschrijving	Competenties
Gedrag	
<p>De politiemedewerker:</p> <p>Professionele beroepshouding tonen</p> <ul style="list-style-type: none"> • laat binnen de specifieke voortgezette rijtaak zien zich bewust te zijn van de voorbeeldfunctie, gerelateerd aan de uit te voeren taak. • toont aan professioneel en integer te handelen, overeenkomstig de waarden en missie van de Nationale Politie. • reflecteert op zijn eigen handelen. 	

Kwalificatiedossier Pantser rijden voortgezet

Kerntaak

Kerntaken geven de belangrijkste werkzaamheden van een beroepsbeoefenaar weer.

Kerntaken	Werkprocessen
Het vlot, veilig en verantwoord besturen van een gepantserde politieauto.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voorbereiden besturen gepantserde politieauto 2. Toepassen voertuigbeheersing en rijtechniek (specifiek) 3. Risicoperceptie (specifiek)

Werkproces 1: Voorbereiden besturen gepantserde politieauto.

Omschrijving	Competenties
De politiemedewerker kan zelfstandig het voertuig inzet gereed maken voor de specifieke rijtaak in een gepantserde politieauto.	<ul style="list-style-type: none"> • Initiatief • Zelfreflectie • Flexibel gedrag
Gedrag	
De politiemedewerker: Vorbereidingshandelingen <ul style="list-style-type: none"> • kent de werking van de voertuigspecifieke apparatuur. • kent de voertuigspecifieke kenmerken van de gepantserde politieauto. 	

Werkproces 2: Toepassen voertuigbeheersing en rijtechniek in een gepantserde politieauto.

Omschrijving	Competenties
De politiemedewerker houdt gedurende de specifieke rijtaak de gepantserde politieauto onder controle en past daarbij de juiste rijtechnieken toe. De politiemedewerker laat hierbij een proactieve houding zien, passend bij het rijden met een gepantserde politieauto.	<ul style="list-style-type: none"> • Initiatief • Stressbestendigheid • Zelfreflectie • Flexibel gedrag
Gedrag	
De politiemedewerker: Uitvoeren rijtechnieken <ul style="list-style-type: none"> • Vertaalt de aangeleerde voortgezette rijtechnieken naar het rijden met een pantserauto. Tonen voertuigbeheersing <ul style="list-style-type: none"> • houdt de gepantserde politieauto onder alle omstandigheden goed onder controle. 	

Werkproces 3: Risicoperceptie en anticiperen

Omschrijving	Competenties
De politiemedewerker anticipeert tijdig op (on)voorspelbare gedragingen van het overige verkeer. Hierbij toont hij een adequate risicoperceptie, passend bij het rijden met een gepantserde politieauto.	<ul style="list-style-type: none">• Initiatief• Stressbestendigheid• Zelfreflectie• Flexibel gedrag
Gedrag	
De politiemedewerker:	
Anticiperen en verkeersinzicht	
<ul style="list-style-type: none">• anticipeert op de (belemmerende) invloed van de gepantserde politieauto.	
Tonen beslissingsvaardigheid	
<ul style="list-style-type: none">• rijdt binnen de (belemmerende) invloed van de gepantserde politieauto zo vlot als mogelijk.	
Risicoperceptie /-acceptatie	
<ul style="list-style-type: none">• vermijdt voorspelbare gevaren tijdig en behoudt voldoende werkruimte en vlotheid.• zorgt dat zijn (rij-)gedrag in overeenstemming is met het te bereiken doel (proportioneel), gerelateerd aan het rijden met een pantserauto.	

Kwalificatiedossier Basis intelligence

Kwalificatievereisten geven aan wat de student moet beheersen en kunnen aantonen om te voldoen aan de eisen van de kwalificatie op het niveau van startbekwaamheid.

Intelligence neemt inmiddels een nadrukkelijke positie in binnen Politie Nederland en de ondersteunende diensten. Dat vraagt wat van de informatiemedewerker van nu en van de toekomst. Van de intelligencemedewerkers wordt veel verwacht; het duiden van informatie en het geven van advies, zorgen voor draagvlak en overdracht van kennis, proactief, prospectief met een brede oriëntatie. De BIN beschrijft de basisprincipes van het vakgebied Intelligence, die elke medewerker Intelligence moet beheersen, met als doel deze kennis in te zetten bij het werk binnen de Intelligence-afdeling.

Overkoepelende competenties

- Reflectie
- Flexibel gedrag en klantgerichtheid
- Communicatief vaardig
- Initiatief
- Probleemanalyse
- Resultaatgerichtheid
- Vakmanschap
- Creatief

Leeruitkomsten BIN

De student

- Reflecteert op eigen handelen.
- Past handelen aan op mogelijke opdrachtgevers.
- Neemt een onderzoekende en kritische houding aan.
- Begrijpt hoe je je kritisch kan opstellen ten aanzien van eigen werkzaamheden en dat van anderen.
- Begrijpt hoe ethiek een rol speelt bij het werken met data.
- Kan uitleggen wat Intelligence betekent en welk doel Intelligence heeft.
- Heeft kennis om zich pro actief op te stellen t.o.v. thema's en trends binnen Intelligence.
- Heeft zicht op de interne en externe netwerkpartners.
- Kan vergelijkende zaken, sociale netwerkanalyse, scenarioanalyse en veiligheidsanalyse toepassen.
- Kan op basis van de verkregen informatie een weloverwogen keuze maken voor de beste analysemethodiek en techniek.
- Past de stappen van de Intelligence cyclus toe binnen de werkzaamheden.
- Kan uitleggen wat de elementen van een intakegesprek zijn en deze vertalen naar een plan van aanpak.
- Kan op de juiste wijze informatie verzamelen van open en gesloten bronnen.
- Kan benoemen op welke manier structuur aangebracht kan worden binnen een Intelligence onderzoek.

- Begrijpt wat er bedoeld wordt met analyseren, duiden en vastleggen van informatie.
- Kan de verschillende presentatiemogelijkheden om een Intelligence product te maken uitleggen en kan onderbouwen welke mogelijkheden wanneer toegepast kunnen worden.
- Kan denktechnieken inzetten om tot nieuwe inzichten en oplossingen te komen.

Kwalificatiedossier Generiek opsporen in veelvoorkomende criminaliteit

Kwalificatievereisten

Kwalificatievereisten geven aan wat de student moet laten zien om te voldoen aan de eisen van de kwalificatie op het niveau van startbekwaamheid.

Kerntaken

Bij het ontwikkelen van de kwalificatievereisten van Generiek Opsporen in Veelvoorkomende Criminaliteit zijn de volgende kerntaken gehanteerd:

- Kerntaak Opsporen
- Kerntaak Werken aan de (informatie)positie in de keten van opsporing en vervolging
- Kerntaak Voorbereiden van opsporingsonderzoek
- Kerntaak Uitvoeren van opsporingsonderzoek
- Kerntaak Afsluiten van een opsporingsonderzoek

De kerntaken komen overeen met de fases waarin een opsporingsonderzoek zich kan bevinden en waarop de kerntaken in de kwalificatie Politieagent VVC gebaseerd zijn. In de kwalificatievereisten staat dat de politieagent in de opsporing in staat kan worden geacht om zelfstandig een niet-complex opsporingsonderzoek voor te bereiden, uit te voeren en af te sluiten (Politieacademie, 2021b).

Kwalificatievereisten

➤ Kerntaak Opsporen

Medewerker kent het juridisch kader en de mogelijkheden en beperkingen van zijn handelen binnen een opsporingsonderzoek naar veelvoorkomende criminaliteit.

Medewerker weet welke opsporingsactiviteiten passend zijn voor het te bereiken doel, analyseert de beschikbare gegevens en maakt (in afstemming met de coördinator) keuzes in de te gebruiken opsporingsactiviteiten en -methoden.

Medewerker reflecteert op eigen handelen en formuleert verbeterpunten voor zichzelf op basis van deze reflectie en feedback van anderen.

Medewerker kan inschatten wanneer een zaak aan collega's met een specialisme moet worden overgedragen of wanneer met hen moet worden samengewerkt.

➤ Kerntaak Werken aan de (informatie)positie in de keten van opsporing en vervolging

Medewerker kan informatie uit (sociale) media benutten voor het uitvoeren van opsporingstaken.

Medewerker kan medewerkers van de eigen of andere dienst begeleiden en toezicht houden op assisterende werkzaamheden.

Medewerker kan interdisciplinair en in teamverband samenwerken in de opsporing.

Medewerker kan in een opsporingsonderzoek communiceren met personen van verschillende opsporingsdisciplines.

Medewerker kent de wet- en regelgeving omtrent opsporing en blijft op de hoogte van ontwikkelingen binnen de wetgeving omtrent opsporing.

➤ **Kerntaak Voorbereiden van opsporingsonderzoek**

Medewerker kan een plan van aanpak maken van de te volgen strategie en in te zetten tactieken en zich hierover verantwoorden.

➤ **Kerntaak Uitvoeren van opsporingsonderzoek**

Medewerker kan zelfstandig een opsporingsonderzoek uitvoeren naar veel voorkomende criminaliteit.

Medewerker kan binnen zijn opdracht zelfstandig tactische opsporingsmethoden toepassen in overeenstemming met de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.

Medewerker kan van verdachten, getuigen of aangevers, al dan niet met een andere culturele achtergrond, een integer en gedegen verhoor afnemen.

Medewerker kan tactische en technische recherche-informatie verzamelen, verwerken en ordenen.

Medewerker kan op juiste wijze juridische en tactische informatie vastleggen.

➤ **Kerntaak Afsluiten van een opsporingsonderzoek**

Medewerker kan in eenvoudige zaken een procesdossier, zaakdossier of onderzoeksdossier samenstellen.

Bijlage 2: Bijgestelde kwalificaties

Kwalificatiedossier Master of Crisis and Public Order Management



Kwalificatiedossier

Conflict- en Crisisbeheersing

Definitief

Versie 1.0 15 juni 2021

« waakzaam en dienstbaar »

**Master of
Crisis and
Public order Management
Niveau 7**

Inhoudsopgave

1	Inleiding	24
1.1	Leeswijzer	25
1.2	Definities en afkortingen.....	26
2	Context	27
2.1	De beroepspraktijk	27
2.1.1	Historie van de MCPM'er	27
2.1.2	De MCPM'er	28
3	Kerntaken met bijbehorende werkzaamheden	29
4	Competenties	31
4.1.1	Persoonlijke dimensie	31
4.1.2	Conceptuele dimensie	31
4.1.3	Relationele dimensie.....	32
4.1.4	Operationele dimensie	32
5	Vereisten	33
5.1	Instroomeisen	33
5.2	Randvoorwaardelijke competenties	33
5.2.1	Persoonlijke dimensie	33
5.2.2	Conceptuele dimensie	34
5.2.3	Relationele dimensie.....	34
5.2.4	Operationele dimensie	35
6	Verantwoording	37
6.1	Doelmatigheid.....	37
6.2	Navolgbaarheid.....	37
6.3	Wettelijke kaders	38
6.4	Onderhoud en actualiseren van de kwalificatie.....	38

© Politieacademie, all rights reserved.

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

1 Inleiding

In de eerste helft van 2008 kreeg de Politieacademie signalen uit het beroepenveld dat er behoefte zou zijn aan een masteropleiding op het gebied van gevaarkunde. Daarop is de Politieacademie gestart met een behoefte-onderzoek dat antwoord diende te geven op de vraag of er inderdaad behoefte was aan een master op het gebied van gevaarkunde en op welke beroepscompetenties deze master gericht zou moeten zijn. De behoefte bleek er te zijn. In het behoeftenonderzoek is aan relevante betrokkenen de vraag voorgelegd tot welke competenties een master op het gebied van gevaar- en crisisbeheersing op moet leiden. Vanwege de wens van de beroepspraktijk een multidisciplinaire Master te ontwikkelen, is tijdens het behoefteonderzoek toenadering gezocht tot het NIFV om te onderzoeken of samenwerking mogelijk is. Op basis van deze interviews is een eerste beroepsprofiel geconstrueerd. Dit beroepsprofiel is indertijd goedgekeurd door de Strategische Beleidsgroep Conflict en Crisis Beheersing van Politie-Nederland (rechtstreeks ressorterend onder de Raad van Hoofdcommissarissen) en door de Raad van Regionaal Commandanten van Brandweer- Nederland. Daarna is het beroepsprofiel goedgekeurd door de Politie Onderwijs Raad.

In het rapport Schakelen in verantwoordelijkheid van de Politieonderwijsraad (2010) is geen beroeps- en competentieprofiel geschetst voor de Master of Crisis and Public order Management (vanaf nu: MCPM). De opgegeven reden hiervoor is: “Het betreft een opleiding in een (samenwerkings)specialisme dat gericht is op een functionele, niet-permanente inzet.” De MCPM’er is dus geen beroep of functie, maar het gaat om crisisprofessionals met gevarieerde posities, rollen en takken binnen verschillende hulpverlenings- en andere (semi-)overheidsorganisaties.

De MCPM is gebaseerd op de voormalige Master of Crisis and Disaster Management (MCDM) van het NIFV (nu IFV). Bij de MCDM lag het accent op ramp- en crisismanagement. Bij de MCPM is daaraan het onderwerp gevaarsbeheersing/public order management toegevoegd. Daarnaast zijn onderdelen uit de MCDM die zich specifiek richten op de brandweer vervallen en zijn bestaande onderwerpen op basis van evaluaties en nieuwe inzichten bijgesteld. Het resultaat is een geaccrediteerde multidisciplinaire master.

In 2012 is er een MCPM-kwalificatiedossier door de POR vastgesteld, wat in 2017 een summiere (light) actualisatie heeft ondergaan.

In de zelfevaluatie die is geschreven voor de her-accreditatie door de NVAO in 2017 is geconstateerd dat vaststelling van dit dossier geen monodisciplinaire aangelegenheid zou moeten zijn, maar juist multidisciplinair zou moeten plaatsvinden.

Het kwalificatiedossier uit 2012, en later het dossier uit 2017, heeft altijd aan de basis gelegen van de leergangen van de MCPM. Echter, elke leergang is telkens aangepast op basis van de actuele ontwikkelingen van dat moment en het kwalificatiedossier is daar nooit op aangepast.

Het Onderwijsteam MCPM heeft zich vanaf januari 2020 ingespannen ten behoeve van een aangescherpte actualisatie. Het resultaat daarvan is de inhoudelijke basis van dit kwalificatiedossier.

1.1 Leeswijzer

In dit document wordt allereerst algemene informatie over de context van het beroep gegeven. Vervolgens worden in het tweede hoofdstuk de kerntaken beschreven met de bijbehorende werkzaamheden. In hoofdstuk 3 zijn de competenties opgenomen, geselecteerd uit het functiewaarderingssysteem HR21 van de VNG. In het vierde hoofdstuk is er aandacht voor vereisten die horen bij deze functie. Het laatste hoofdstuk is een verantwoordingshoofdstuk. Omwille van de leesbaarheid is steeds 'hij' gebruikt in de tekst. Waar 'hij' staat kan uiteraard ook 'zij' worden gelezen. Om verder bij te dragen aan de leesbaarheid van deze kwalificatie worden de belangrijkste begrippen vooraf uiteengezet.

1.2 Definities en afkortingen

Beroepsprofiel	<p>Een beroepsprofiel beschrijft de taken en verantwoordelijkheden van een beroep en de context waarin die wordt uitgeoefend.</p> <ul style="list-style-type: none">• Een beroepsprofiel beschrijft wat de vakbekwame medewerker doet.• Een beroepsprofiel maakt zichtbaar waarin een beroep zich onderscheidt van andere beroepen. <p>Het beroep politie kent zes beroepsprofielen</p>
HR21	<p>HR21 is een functiewaarderingssysteem voor gemeentes. Het maakt gebruik van een competentiewoordenboek. Dit competentiewoordenboek kent 31 competenties verdeeld over 4 dimensies, te weten de persoonlijke, conceptuele, relationele en operationele dimensie. In dit woordenboek wordt de volgende definitie van competenties gehanteerd: ‘Observeerbare, kundige gedragingen, voortkomend uit het samenspel tussen kennis, vaardigheden en karaktereigenschappen (attitudes en drijfveren), die in een bepaalde situatie en vanuit een bepaalde houding leiden tot succesvol gedrag’.</p> <p>Per competentie is opgenomen:</p> <ul style="list-style-type: none">> De beschrijving / definitie van de competentie.> Het zichtbaar werkgedrag (gedragsvaardigheden) onderverdeeld in vier niveaus.
Kwalificatiedossier	<p>Set van verschillende kerntaken, werkzaamheden en competenties die samen een opleiding vormgeven en waar een diploma aan vast hangt.</p>
Kwalificatie	<p>Een kwalificatie van het politieonderwijs is een waardepapier, erkend door de minister van Veiligheid en Justitie, dat verworven competenties en daarin begrepen kennis, vaardigheden uitdrukt. Er zijn twee soorten kwalificaties: diploma’s en certificaten van na- en bijscholing.</p>
Kwalificatiestructuur (KSP)	<p>Het geheel van kwalificaties binnen het politieonderwijs</p>
MCDM	<p>Master of Crisis and Disaster Management</p>
MCPM	<p>Master of Crisis and Public order Manegement</p>
NVAO	<p>De Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie</p>
POR	<p>Politieonderwijsraad</p>

2 Context

2.1 De beroepspraktijk

2.1.1 Historie van de MCPM'er

Aan het begin van de 21e eeuw hebben een aantal grote incidenten, zowel nationaal (*de vuurwerkramp te Enschede en de cafébrand in 't Hemeltje te Volendam*) als internationaal (*aanslag WTC in New York*), geleid tot een herbeschouwing van het vakgebied van de (toen nog) klassieke rampenbestrijding. De beweging naar de moderne crisisbeheersing is daarmee ingezet, op zowel beleidsmatig als organisatorisch niveau, maar ook in het onderzoek en onderwijs op dit thema. Een belangrijke ontwikkeling daarbij is de inrichting van veiligheidsregio's sinds 2010, waar de multidisciplinaire samenwerking tussen de verschillende partners (politie, brandweer, GHOR, defensie, gemeenten) verder vormgegeven wordt. Ook de komst van de Nationale Politie heeft invloed op deze samenwerking. Daarnaast was (en is) er een toenemende complexiteit van grootschalige incidenten en de maatschappelijke impact daarvan wat vraagt om een multidisciplinaire inzet. De MCPM levert graag een bijdrage aan deze ontwikkeling en professionalisering, door de crisisprofessional in zijn/haar complexe praktijk toe te rusten om op cognitief, handelings- en gedragsniveau een piekprestatie te leveren.

De vuurwerkramp van zaterdag 13 mei 2000 kostte 22 Enschedeërs het leven. Bijna duizend mensen liepen verwondingen op, van wie een groot aantal met blijvend letsel. De materiële schade van de enorme explosie bedroeg bijna een half miljard euro. 500 woningen werden verwoest of onbewoonbaar en een veelvoud aan woningen liep flinke schade op. Jan Mans leidde de rampenstaf van de tot dan toe grootste crisis in Nederland sinds de Bijlmerramp: *'Als burgemeester heb ik met regelmaat geoefend. Voor een deel vraag je je bij oefeningen af wat het nut ervan is, omdat het vaak op hetzelfde neerkomt. Het is de geijkte LPG-tank die ontploft of de bus met schoolkinderen die kantelt. Je denkt het allemaal onder de knie te hebben. Totdat je bij de ramp pas merkt hoe belangrijk die oefeningen zijn geweest als je voor de werkelijke vraagstukken wordt gesteld.'*²

De hierboven aangehaalde gebeurtenissen hebben de opvattingen over de klassieke rampenbestrijding aardig opgeschud. En dat blijkt maar goed ook, want door de toenemende verstrengeling tussen economie, technologie, ecologie, cultuur en bestuur is de complexiteit van de samenleving sterk toegenomen. De moderne crisisbeheersing moet zich verhouden tot nieuwe typen crisis: de dreiging van een pandemieën, moorden met een politieke en/of criminele aanleiding (Pim Fortuyn, Theo van Gogh, Derk Wiersum), dierziekten, opkomst IS, maatschappelijke onrust als gevolg van vluchtelingencrises of klimaatveranderingen, maatschappelijke ontwrichting door het uitvallen van vitale infrastructuur, etc. En dan is er ook steeds vaker sprake van het fenomeen van 'de ongekende crisis'. Nieuwe vormen van dreiging vragen om een ander soort aanpak, andere partners en een andere strategie, en uiteraard heeft dit ook gevolgen voor de werkzaamheden van de studenten van de MCPM.

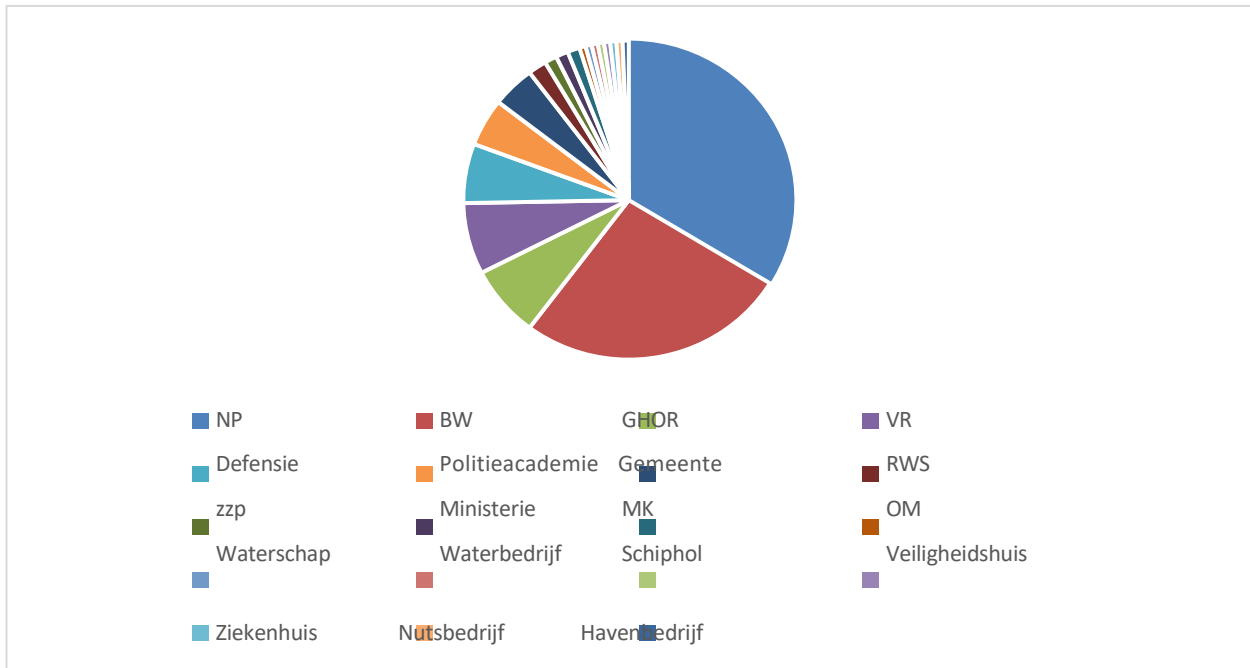
¹ Omwille van de leerbaarheid is bij de beschrijving van dit document gekozen voor de mannelijke vorm. Daar waar u 'hij' of 'hem' leest, kan tevens 'zij' of 'haar' worden gelezen.

² Jong, W. & R. Johannink. (2007). 'Als het dan toch gebeurt, bestuurlijke ervaringen met crises.' Enschede, Bestuurlijk Netwerk Crisisbeheersing (ISBN: 90-78228-02-8).

2.1.2 De MCPM'er

De MCPM is bedoeld voor alle partners in veiligheid. Het gaat om personen, werkzaam op tactisch-strategisch niveau bij de overheid of in het bedrijfsleven, die veiligheidszorg en rampenbestrijding en/of crisismanagement – zoals de voorbeelden hierboven – in hun portefeuille hebben of krijgen en personen, die een verantwoordelijkheid hebben bij evenementenbeleid en/of grootschalig optreden. Dit zijn onder andere functionarissen bij de veiligheidsregio's, politie, brandweer, GHOR, defensie en gemeenten. Maar ook functionarissen bij nutsbedrijven, de energiesector en ministeries die in hun werk veel te maken hebben met gevaar- en crisisbeheersing (de functionele keten).

Veiligheidsregio's. In onderstaande grafiek een schematische weergave van de herkomst van de MCPM- studenten t/m 2020.



3 Kerntaken met bijbehorende werkzaamheden

Een Master of Crisis and Public order Management kan:

1. Functioneren binnen een (complexe) multidisciplinaire context
 - 1.1. stakeholdersanalyses uitvoeren
 - 1.2. in de koude fase proactief de contacten leggen ten behoeve van de werkzaamheden in de warme fase
 - 1.3. samenwerking met betrokken partners uit de algemene en functionele keten bevorderen
 - 1.4. acteren binnen de vier posities binnen de veiligheidsketen (preventie, preparatie, respons en nazorg) en heeft hier zicht op
 - 1.5. de bevoegdheden in de lokale, regionale en landelijke context onderscheiden en toepassen
2. Samenwerken in een team
 - 2.1. een actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of probleemoplossing en hierop reflecteren
 - 2.2. verschillende werkstijlen herkennen en toepassen
 - 2.3. een actieve bijdrage leveren aan het multidisciplinair, kolomoverstijgend en kolomdoorbrekend functioneren en hierbij creatief en innovatief te werk gaan
 - 2.4. Gezamenlijk belang boven het eigen belang stellen
 - 2.5. kennis over zichzelf, het team en de omgeving gebruiken in het samenwerkingsproces
 - 2.6. in zijn kennisnetwerk relevante expertise vinden en hier gebruik van maken
3. Theorie en praktijk koppelen binnen het werkveld
 - 3.1. een onderzoek beoordelen op kwaliteit en bruikbaarheid
 - 3.2. (praktijk)problemen identificeren en vertalen naar een onderzoeksopzet
 - 3.3. een (kwalitatief) onderzoek opzetten en uitvoeren
 - 3.4. op creatieve en innovatieve wijze gebruik maken van (internationale) wetenschappelijke/theoretische kennis en inzichten in zijn functioneren
 - 3.5. bijdragen aan de ontwikkeling van het vakgebied gevaar- en crisisbeheersing
4. Opereren binnen het proces crisisbesluitvorming
 - 4.1. gegevens verzamelen, analyseren en in een breder perspectief plaatsen om te komen tot een weloverwogen besluit.
 - 4.2. omgaan met onzekerheden
 - 4.3. de inzichten en standpunten van verschillende stakeholders mee nemen in het besluitvormingsproces
 - 4.4. beslissingen uitleggen aan verschillende stakeholders (van burgers tot politiek)
 - 4.5. de effecten van de genomen beslissingen overzien
5. Risicomanagement toepassen
 - 5.1. effectief omgaan met onzekerheden en risico's
 - 5.2. resultaten van risicoanalyses kunnen duiden
 - 5.3. risico- en gevaarsaspecten bekijken vanuit verschillende gezichtspunten

- 5.4. verschillende (innovatieve) alternatieve scenario's ontwikkelen binnen een risico-/gevaarssetting
6. In een politiek-bestuurlijk krachtenveld opereren
 - 6.1. de kennis van de politieke en de ambtelijke wereld gebruiken in het maken van een omgevingsanalyse
 - 6.2. Kennis van de omgevingsanalyse actief benutten in het politiek-bestuurlijk krachtenveldprocessen organiseren zodat bestuurders tijdig een professioneel en afgewogen advies krijgen in een hanteerbare vorm
 - 6.3. meedenken in de verschillende verantwoordelijkheden
 - 6.4. het bestuur adviseren en heldere keuzes/ scenario's voorleggen
 - 6.5. gepaste invloed uitoefenen op het besluitvormingsproces, met behulp van kennis van de besluitvormingscyclus en interventiemogelijkheden
 - 6.6. adequaat omgaan met sterke bestuurlijke en operationele druk
 - 6.7. omgaan met tegenstellingen (belangen) die ook in de tijd of op grond van beschikbare informatie (kennis) kunnen veranderen
7. Kwaliteitsmanagement toepassen
 - 7.1. de PDCA-cyclus herkennen en toepassen:
 - a. kritisch naar de huidige situatie kijken en mogelijkheden voor verbeteringen identificeren
 - b. evaluaties opzetten, uitvoeren en over de resultaten communiceren
 - c. op basis van evaluatieresultaten aanbevelingen omzetten in verbeteracties, innovaties en leren
 - d. de implementatie van de aanbevelingen monitoren
 - 7.2. kwaliteitsdenken stimuleren
8. Internationale aspecten integreren
 - 8.1. monitoren van nationale en internationale ontwikkelingen in relatie tot crisis en rampen
 - 8.2. (wetenschappelijke) kennis en ervaringen in een internationale context verzamelen, beschouwen en uitwisselen met als doel verbeteracties, innovaties en leren te stimuleren
 - 8.3. gebruik maken van kennis en inzicht in het functioneren van de Europese Unie (in relatie tot crisismanagement)
 - 8.4. met behulp van de kennis van het European Civil Protection Mechanism een bijdrage leveren aan de rol die EU kan spelen in respons op crisis en rampen

4 Competenties

Voor de MCPM zijn te ontwikkelen competenties en randvoorwaardelijke competenties geselecteerd uit het HR21 competentiewoordenboek. De randvoorwaardelijke competenties worden benoemd in hoofdstuk 5.

4.1.1 *Persoonlijke dimensie*

Zelfreflectie
Heeft inzicht in het eigen functioneren. Staat open voor kritiek in verband met de mogelijkheid tot gedragsverandering.
Niveau B (leren) <ul style="list-style-type: none">> Vraagt bij het ontvangen van feedback door naar suggesties ter verbetering.> Zet feedback om in verandering.> Neemt initiatieven om eigen functioneren te verbeteren, op basis van eerder gekregen feedback.> Leert van fouten uit het verleden.> Draagt uit dat het belangrijk is te werken aan de eigen ontwikkeling.

4.1.2 *Conceptuele dimensie*

Analytisch vermogen
Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.
Niveau A (achterhalen) <ul style="list-style-type: none">> Identificeert de achterliggende oorzaken van complexe problemen.> Schat de afbreukrisico's in ten aanzien van de verschillende oplossingsrichtingen.> Houdt rekening met diverse belangentegenstellingen zowel binnen als buiten de organisatie.> Weet draagvlak te krijgen voor een oplossingsrichting.> Bekijkt ingewikkelde vraagstukken vanuit diverse invalshoeken.

Oordeelsvorming
Weegt gegevens en mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar af om tot realistische beoordelingen te komen
Niveau B (afwegen) <ul style="list-style-type: none">> Brengt mogelijke handelwijzen in beeld.> Weegt gegevens en/of handelwijzen op juiste wijze af.> Scheidt relevante criteria van irrelevante criteria.> Komt met een goed afgewogen oordeel.

4.1.3 *Relationele dimensie*

Omgevingsbewustzijn
Is zich bewust van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Speelt in op deze ontwikkelingen en vertaalt deze naar het eigen werkgebied.
Niveau A (nationaal)
<ul style="list-style-type: none">> Speelt proactief in op ontwikkelingen uit de omgeving die van invloed kunnen zijn op de organisatie.> Voert een constructieve discussie met belangenpartijen en stakeholders.> Anticipeert snel op wensen vanuit politiek bestuur.> Komt met initiatieven die blijf geven van inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen.> Vertaalt maatschappelijke en politiek/economische ontwikkelingen naar consequenties en realistische voorstellen voor het eigen aandachtsgebied en belangen van de eigen organisatie.

Samenwerken
Voert in een team een opdracht uit. Draagt bij aan de harmonie van de groep en aan de optimale inzet van de leden ten behoeve van het groepsdoel, desnoods ten koste van eigen korte termijn belangen.
Niveau B (zorgdragen voor cohesie)
<ul style="list-style-type: none">> Maakt, door regelmatig overleg, een gemeenschappelijk plan van aanpak.> Laat anderen inzien dat het te halen resultaat een gezamenlijke verantwoording is.> Neemt initiatief tot samenwerking met anderen.> Heeft oog voor sfeer binnen de groep en is effectief in het optimaliseren van ontspannen samenwerking.> Zet eigen belangen opzij ten behoeve van het gemeenschappelijk doel.> Houdt rekening met de verschillende rollen en posities binnen de groep.

4.1.4 *Operationele dimensie*

Kwaliteitsgerichtheid
Is zich ervan bewust dat het te leveren product moet voldoen aan gestelde eisen, normen en prioriteiten en handelt hiernaar. Legt verantwoording af voor het gerealiseerde kwaliteitsniveau. Streeft naar continue kwaliteitsverbetering.
Niveau B (ontwikkelen, verbeteren)
<ul style="list-style-type: none">> Streeft naar kwaliteitsverbetering van het product.> Werkt actief aan de bevordering van eigen persoonlijke kwaliteiten en mogelijkheden.> Signaleert kansen om de kwaliteit te verbeteren via een andere organisatie of logistiek in processen.> Verbeterd ook de kwaliteit wanneer dit niet direct van hem/haar verwacht wordt.

5 Vereisten

5.1 Instroomeisen

Na de inschrijving worden de kandidaten getoetst op de instroomeisen:

1. in het bezit zijn van een HBO-/WO-diploma diploma;
2. het hebben van enige jaren relevante werkervaring.

5.2 Randvoorwaardelijke competenties

5.2.1 Persoonlijke dimensie

Stressbestendigheid
Blijft onder tijdsdruk, hoge werkdruk en bemoeilijkende omstandigheden adequaat functioneren (bijvoorbeeld tegenslag, teleurstelling).
Niveau D (ontspannen) <ul style="list-style-type: none">> Houdt overzicht bij een grote werkvoorraad.> Blijft goed functioneren onder tijdsdruk.> Ontspant zich na een zware werkdag.> Blijft rustig bij hectische omstandigheden.
Verantwoordelijkheid
Komt gemaakte afspraken na en accepteert de gevolgen die voortvloeien uit het eigen handelen.
Niveau B (actie ondernemen) <ul style="list-style-type: none">> Maakt helder geformuleerde afspraken.> Spreekt anderen er op aan wanneer afspraken niet worden nagekomen.> Gaat adequaat om met eventuele nadelige gevolgen van het eigen handelen.> Kent de eigen verantwoordelijkheid en handelt daar naar.
Zelfstandigheid
Verricht zonder hulp van anderen taken, probeert op eigen kracht probleemsituaties de baas te worden. Handelt volgens eigen overtuiging, onafhankelijk van anderen.
Niveau B (proberen) <ul style="list-style-type: none">> Kent eigen beperkingen en klopt bijtijds bij anderen aan.> Probeert eerst op eigen kracht problemen de baas te worden.> Durft een onafhankelijk standpunt in te nemen.> Gaat meningsverschillen niet uit de weg.

5.2.2 Conceptuele dimensie

Visie
Neemt afstand van de dagelijkse praktijk en plaatst deze in een breder verband. Is in staat zich op de lange termijn te richten. Vertaalt informatie naar ideeën voor de toekomst.
Niveau C (visie op het eigen vakgebied)
> Heeft oog voor de gevolgen van ontwikkelingen voor het eigen vakgebied.
> Past relevante ontwikkelingen toe op het eigen vakgebied.
> Vertaalt de strategie en doelstellingen van de organisatie naar het eigen vakgebied.
> Deelt zijn/haar visie op het eigen vakgebied met anderen.

5.2.3 Relatieve dimensie

Conflicthantering
Reageert correct en tegemoetkomend op de reacties van anderen op het eigen gedrag, beleid of functie-uitoefening. Weet adequaat te reageren op problemen, zonder hierdoor in het gedrang te komen of er te emotioneel onder te worden. Vindt oplossingen bij belangentegenstellingen.
Niveau B (relativeren en ondersteunen)
> Verwerkt tegenslagen in emotioneel opzicht soepel.
> Probeert lering te trekken uit feedback.
> Weet de situatie te relativeren.
> Luistert in een conflictsituatie goed naar de belangen van de tegenpartij.
> Helpt anderen bij het oplossen van conflictsituaties.

Mondelinge communicatie
Maakt ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen mondeling duidelijk en weet aan te sluiten bij het publiek.
Niveau B (woordenschat en bondig)
> Beschikt over een grote woordenschat.
> Brengt de informatie goed geordend en bondig over.
> Vat samen en legt bondig uit.
> Stemt zijn/haar taalgebruik af op de toehoorders.
> Beantwoordt inhoudelijke vragen afdoende.

Netwerken
Bouwt een netwerk van (in)formele contacten op dat voor de organisatie functioneel is of kan worden.
Niveau B (contact onderhouden)
<ul style="list-style-type: none"> > Onderhoudt actief een relevant relatienetwerk en netwerkbestand. > Legt contacten met andere organisatieonderdelen of organisaties met het oog op samenwerking. > Is alert op mogelijkheden om nieuwe contacten te leggen en (producten van) de organisatie onder de aandacht te brengen. > Weet mensen aan zich te binden. > Voert gesprekken op vele niveaus.

Overtuigingskracht
Overtuigt anderen van een bepaald standpunt om instemming te krijgen met bepaalde plannen, ideeën of producten
Niveau D (argumenteren)
<ul style="list-style-type: none"> > Verzamelt feiten die spreken voor zijn/haar standpunt. > Brengt suggesties duidelijk, enthousiast en met steekhoudende argumenten over.
<ul style="list-style-type: none"> > Gelooft in het standpunt dat hij/zij vertegenwoordigt. > Gebruikt voorbeelden om het eigen standpunt te verhelderen.

Schriftelijke communicatie
Brengt opvattingen duidelijk onder woorden en weet aan te sluiten bij de lezer. Formuleert ingewikkelde zaken kernachtig en weet woorden trefzeker te kiezen.
Niveau B (kernachtig)
<ul style="list-style-type: none"> > Verwoordt de doelstelling en het beoogde resultaat trefzeker. > Beschikt over een goede woordenschat. > Brengt de informatie geordend en bondig over. > Vat de boodschap adequaat samen. > Doseert informatie adequaat. > Formuleert een logische opbouw van zaken (inleiding, kern en samenvatting).

5.2.4 Operationele dimensie

Initiatief
Signaleert kansen en handelt ernaar in plaats van passief te blijven tot anderen iets gedaan hebben. Neemt actief maatregelen om de gang van zaken te beïnvloeden.

Niveau C (voorbereiden)

- > Bereidt zaken goed voor.
- > Doet voorstellen om zaken aan te pakken.
- > Zoekt actief naar mogelijke verbeteringen of vernieuwingen in het eigen werkgebied.
- > Onderbouwt ideeën voor nieuwe of te verbeteren producten of activiteiten, stelt een plan op en zorgt voor uitvoering.

Plannen en organiseren

Stemt activiteiten van zichzelf (en anderen) op elkaar af en bepaalt hun volgorde zodat doeleinden efficiënt en effectief gerealiseerd worden.

Niveau C (structureren)

- > Stelt goede prioriteiten.
- > Gaat effectief te werk.
- > Brengt de nodige structuur aan.
- > Stuurt op het realiseren van de eigen taakstelling.

Nauwkeurigheid

Verricht werkzaamheden met een grote mate van accuratesse.

Niveau D (kwaliteit bewaken)

- > Heeft oog voor kwaliteit maar ook kwantiteit van het werk.
- > Controleert het eigen werk op tekortkomingen en herstelt gemaakte fouten.
- > Verwerkt gegevens en/of verricht handelingen met een grote mate van precisie.
- > Werkt zorgvuldig.

Resultaatgerichtheid

Formuleert heldere doelstellingen en resultaten en is er actief op gericht om deze te behalen.

Niveau C (brede kaders)

- > Werkt binnen brede kaders aan het behalen van resultaten.
- > Neemt beslissingen en stelt de juiste prioriteiten noodzakelijk voor het behalen van de afgesproken resultaten.
- > Stelt acties bij.
- > Is vasthoudend bij het behalen van resultaten en zoekt effectieve oplossingen voor problemen.

6 Verantwoording

Dit kwalificatiedossier is gebaseerd op het eerste kwalificatiedossier uit 2012. Dit dossier is als uitgangspunt genomen en feitelijk is niet veel gewijzigd. De werkzaamheden zijn nog steeds in lijn met het oorspronkelijke gedachtegoed van de MCPM. In de verschillende leergangen is telkens de actualiteit meegenomen, waardoor er bijvoorbeeld gebruik is gemaakt van actuele casuïstiek. Hiermee is de context gelijk gebleven waardoor er is voldaan aan het oorspronkelijke kwalificatiedossier. De wijziging in kwalificatiedossier lijkt nu wellicht inhoudelijk groter dan het feitelijk verschil in uitvoeringen van leergangen. Dit ogenschijnlijk grotere verschil wordt versterkt door het gebruik van een andere systematiek van kerntaakbeschrijvingen en competenties.

6.1 Doelmatigheid

Dit kwalificatiedossier is niet gekoppeld aan een beroepsprofiel. De MCPM leidt immers niet op tot een beroep. Dé MCPM'er bestaat dan ook niet. De student die de MCPM heeft gevolgd, in dit dossier gemakshalve de MCPM'er genoemd, vervult een rol in de crisisbeheersing. In de uitoefening van zijn reguliere functie zal hij de beschreven kentaken met bijbehorende werkzaamheden uitvoeren in de context van zijn reguliere functie. Doelmatigheid van dit kwalificatiedossier is dan ook niet aan te tonen daar te relateren aan een vastgesteld beroepsprofiel, maar eerder door bijvoorbeeld gebruik te maken van evaluatiegegevens. In 2020 is aan de leidinggevenden van de dan studenten van de MCPM7 een korte enquête voorgelegd. Hoewel de respons gering was, is de trend wel duidelijk:

- > De helft van de respondenten is van mening dat de inhoud van de leergang MCPM bijna in zijn geheel toepasbaar is op de werkzaamheden van de MCPM'er. De andere helft is van mening dat de inhoud van de leergang MCPM enigszins van toepassing is op de werkzaamheden van de MCPM'er. Geen enkele respondent is van mening dat de inhoud van de leergang MCPM niet van toepassing is op de werkzaamheden van de MCPM'er. Motivatie van de respondenten bij hun antwoord: zie tabel op volgende pagina.

6.2 Navolgbaarheid

De kerntaken zijn in eerste instantie beschreven door de decaan en de hoofddocenten. Deze zijn al jarenlang betrokken bij de MCPM en hebben vanuit hun andere taken ook goed zicht op het werkgebied van de MCPM'er. De kerntaken zijn vervolgens in eerste instantie voorgelegd aan de opleidingscommissie en na hun akkoord verder uitgewerkt in werkzaamheden en er is een koppeling gelegd met de competenties. Dit resultaat is op 22 juni 2020 in een online meeting bediscussieerd. De leden van de opleidingscommissie zijn studenten, alumni en leidinggevenden, ook de hoofddocenten waren bij deze discussie aanwezig, maar hebben uiteraard een wat terughoudendere rol gehad, gezien het voortraject. Op basis van de discussie hebben enkele inhoudelijke wijzigingen plaats gevonden. Daarna heeft de opleidingscommissie ingestemd met de beschreven kerntaken, activiteiten en competenties voor de MCPM.

6.3 Wettelijke kaders

Zoals al eerder benoemd is de MCPM geen apart beroep. Ook in het Besluit personeel veiligheidsregio's staat deze dan ook niet opgenomen. Er zijn dan ook geen wettelijke kaders voor de MCPM, anders dan de eisen die gesteld worden aan het zijn van een wettelijk erkende opleiding van een hogeschool, na erkenning door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO).

Uit de hiervoor al genoemde korte enquête onder de leidinggevendenden is gevraagd naar het belang van een NVAO erkenning van de MCPM. Alle respondenten zijn van mening het belangrijk is dat de MCPM een door de NVAO geaccrediteerde opleiding is.

6.4 Onderhoud en actualiseren van de kwalificatie

Dit is de eerste versie van deze kwalificatie die niet alleen door de politiekolom zal worden vastgesteld. Binnen de reguliere termijn van drie jaar wordt gezien of onderhoud noodzakelijk is.

Toelichting op het aansluiten van de MCPM op werkzaamheden	
MCPM3	<ul style="list-style-type: none">Ik heb de opleiding gevolgd in de transitieperiode / introductie wet veiligheidsregio's / regionalisatie korpsenSloot deels aan, de opleiding was met name ook bedoeld om verder te komen. Huidige werkzaamheden sluiten beter aan.
MCPM4	<ul style="list-style-type: none">Ik werkte, net als vrijwel alle klasgenoten, al binnen het veiligheidsdomein (primair crisisbeheersing) en in een multidisciplinaire setting. De MCPM sloot daar haarfijn bij aan.Het is afhankelijk van het niveau waarop je werkzaam bent. Ik had verwacht dat men in de toelating meer selectief zou zijn.
MCPM5	<ul style="list-style-type: none">Mooie opbouw cvTijdens het volgen van de opleiding sloot het enigszins aan bij mijn werkzaamheden. Na het volgen van de opleiding heb ik een nieuwe baan gekregen en sloot de opleiding heel goed aan.
MCPM7	<ul style="list-style-type: none">Functie niet specifiek gericht op nationale operatiesVooraf door de focus op politie en brandweer organisatie was de opleiding aanvullend. Gezien vanuit de politie en brandweer studenten lijkt mij de opleiding minder kolom overschrijdend.De MCPM heeft mij echt verder geholpen!Veel theoretische kennis opdoen ter aanvulling op de praktijkervaring die er al was, maakt de 'rugzak met kennis' completer.

Kwalificatiedossier Werken op hoogte basis

Kwalificatievereisten geven aan wat de student moet laten zien om te voldoen aan de eisen van de kwalificatie op het niveau van startbekwaamheid.

De kwalificatievereisten zijn onderverdeeld in kerntaken, werkprocessen, competenties en bijbehorende gedragsindicatoren.

Kerntaak

Kerntaken geven de belangrijkste werkzaamheden van een beroepsoefenaar weer. In het geval van het Teamlid Werken op Hoogte is er één kerntaak: Uitvoeren van basiswerkzaamheden op hoogte.

Werkproces

Een werkproces bestaat uit een aantal samenhangende activiteiten die horen bij een kerntaak. Die activiteiten hebben een begin, een eind en leiden tot een duidelijk resultaat. De kerntaak van het Teamlid Werken op Hoogte kent drie werkprocessen.

Kerntaken	Werkprocessen
1. Uitvoeren van basiswerkzaamheden op hoogte	1.1 Voorbereiden van een actie op hoogte 1.2 Uitvoeren van een actie op hoogte 1.3 Evalueren van een actie op hoogte

Voor ieder werkproces zijn gedragsindicatoren benoemd. Deze gedragsindicatoren zijn hetgeen waartoe het Teamlid Werken op Hoogte wordt opgeleid. Daarmee zijn het die eisen die getoetst worden om te kunnen meten wanneer een student aan de eisen voldoet. Alle gedragsindicatoren moeten worden gezien binnen de aard en de context van het werk dat het Teamlid Werken op Hoogte uitvoert. Gedragsindicatoren die voor deze doelgroep gelden, worden per werkproces puntsgewijs opgesomd onder het kopje 'Gedrag'. Om de gedragsindicatoren beter te begrijpen, worden zij ingeleid door een algemene omschrijving. Deze algemene omschrijvingen zijn ook het niveau waarop kwalificatievereisten worden gebruikt in de context van de verantwoording aan de minister via de POR.

Deze kwalificatie heeft negen uitstroomprofielen, welke gebaseerd zijn op de verschillende doelgroepen, namelijk die van Algemeen (ALG)⁶, Technische Eenheid (TE), Onderhandelen (OH), Hondengeleider (HG), Hondengeleiders Koninklijke Luchtmacht (HG KLU), Aanhouding- en Ondersteuningsteam (AOT), Team Heimelijke Opsporing (THO), Expert Precisie Schutters (EPS) en Fiscale Inlichtingen en Opsporingsdiensten (FIOD).

Hieronder staan de gedragsindicatoren behorende bij deze negen uitstroomprofielen weergegeven. Werkproces 1, werkproces 3 en het veilig en professioneel handelen zijn voor alle uitstroomprofielen

⁶ Dit is niet een algemeen deel dat voorafgaand aan de uitstroomprofielen komt. Dit uitstroomprofiel is bedoeld voor een aantal doelgroepen die niet apart benoemd zijn als uitstroomprofiel in deze kwalificatievereisten, maar waarbij minimale beheersing benodigd is.

van toepassing. Binnen werkproces 2 staat aangegeven welke gedragsindicator bij welk uitstroomprofiel behoort.

Let op: Op dit niveau lijkt het soms dat uitstroomprofielen exact hetzelfde zijn, maar is de daadwerkelijke invulling van de abstract beschreven gedragsindicatoren verschillend. Dit verschil is terug te zien in de beoordelingscriteria in de examendocumenten van de opleidingen behorende bij de uitstroomprofielen.

Werkproces 1. Voorbereiden van een actie op hoogte

Omschrijving	Competenties
Je checkt in bij je collega voordat de actie aanvangt, je stelt hierbij vragen die betrekking hebben op de mens en op de vaardigheid van deze collega. Je luistert actief en stelt zo nodig vragen ter verduidelijking. Je richt je indien noodzakelijk voor informatie tot relevante derden en interne diensten. Je voert een verkenning zodanig uit, dat er een inschatting kan worden gemaakt hoe de verplaatsing en/of actie kan worden uitgevoerd.	<ul style="list-style-type: none"> • Accuratesse • Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid
Gedrag	
Het Teamlid Werken op Hoogte <ul style="list-style-type: none"> • checkt of diens collega klaar is voor de actie • voert de verkenning veilig en effectief uit ter voorbereiding op een actie 	

Werkproces 2. Uitvoeren van een actie op hoogte

Omschrijving	Competenties																																																						
Je kan jezelf op veilige wijze met het gebruik van verschillende middelen en materialen positioneren en verplaatsen. Je kent de risico's van installeren en weet hoe je met deze risico's moet omgaan. Voor de inzet maak je onderdeel uit van de briefing. Je voert specifieke werkzaamheden uit die passen binnen jouw werkgebied. Je voert de werkzaamheden uit in samenwerking met jouw collega's/teamleden. Je werkt voor een deel volgens geformaliseerde procedures en instructies. Je voert specialistische werkzaamheden uit. ^{7[OB]}	<ul style="list-style-type: none"> • Accuratesse • Samenwerken • Stressbestendigheid⁸ 																																																						
Gedrag																																																							
Het Teamlid Werken op Hoogte <ul style="list-style-type: none"> • neemt actief deel aan de briefing • voert in samenwerking met collega's op juiste wijze verplaatsings- en positioneringstechnieken uit • bouwt conform de installatieprincipes, om zichzelf op hoogte te positioneren, te verplaatsen of werkzaamheden te uit te voeren • werkt samen met collega's en stemt hiermee af voor, tijdens en na het installeren • kent de risico's van het installeren en weet hoe hiermee moet worden omgegaan 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ALG</th> <th>TE</th> <th>OH</th> <th>HG</th> <th>HG KLU</th> <th>AOT</th> <th>THO</th> <th>EPS</th> <th>FIOD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> </tbody> </table>	ALG	TE	OH	HG	HG KLU	AOT	THO	EPS	FIOD	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	ALG	TE	OH	HG	HG KLU	AOT	THO	EPS	FIOD																																														
	X	X	X	X	X	X	X	X	X																																														
	X	X	X	X	X	X	X	X	X																																														
	X	X	X	X	X	X	X	X	X																																														
	X	X	X	X	X	X	X	X	X																																														
X	X	X	X	X	X	X	X	X																																															

⁷ Niet geldig voor ALG

⁸ Niet geldig voor ALG

<ul style="list-style-type: none"> voert taakspecifieke werkzaamheden en/of procedures op hoogte uit onder leiding van een hoogtespecialist 		x	x		x	x			x
<ul style="list-style-type: none"> kan een efficiënte en veilige takelstelling installeren 		x		x	x		x	x	x
<ul style="list-style-type: none"> kan op juiste wijze een last takelen en laten zakken 		x		x	x		x	x	x
<ul style="list-style-type: none"> past op hoogte gesprekstechnieken toe 			x						
<ul style="list-style-type: none"> verschafft in teamverband een positie op hoogte om specialistische werkzaamheden uit te voeren 							x	x	

Werkproces 3. Evalueren van een actie op hoogte

Omschrijving	Competenties
<p>Je participeert in de (groeps)evaluatie van de inzet. Je verwoordt wat goed en fout is gegaan. Je bespreekt jouw eigen ervaring, gevoelens, betrokkenheid en persoonlijke acties. Je kunt de door jouw gemaakte keuzes beargumenteren. Daarnaast ga je in op de ervaring, betrokkenheid en acties van teamleden. Je vraagt feedback over jouw optreden. Je formuleert duidelijk wat beter kan en doet concrete voorstellen op welke manier dit kan worden bereikt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid Samenwerken
Gedrag	
<p>Het Teamlid Werken op Hoogte</p> <ul style="list-style-type: none"> rapporteert over uitgevoerde werkzaamheden reflecteert kritisch op eigen handelen en het handelen van diens collega's en doet verbetervoorstellen 	

Veilig en professioneel handelen

Omschrijving
Je werkt veilig voor, tijdens en na de actie en toont een professionele beroepshouding. Je past wettelijke voorschriften, richtlijnen en beleidskaders toe. Je kiest en maakt gebruik van de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) en materialen. Je brengt risico's in kaart en treft maatregelen die jouw eigen veiligheid, die van de/het slachtoffer(s) en van anderen waarborgen. Je toont aan hier bewust mee om te gaan, naar te handelen en anderen hierop aan te spreken. Je kunt keuzes en risico's verantwoorden en onderbouwen. Je handelt integer en met respect naar mensen, gebruikt de juiste taal en aanspreekvormen naar collega's en derden. Je geeft je eigen grenzen aan.
Gedrag
Het Teamlid Werken op Hoogte <ul style="list-style-type: none">• werkt volgens wettelijke- en veiligheidsnormen, wijkt daar alleen in bijzondere omstandigheden weloverwogen en beargumenteerd van af• maakt gebruik van juiste persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) en arbeidsmaterialen• is zich bewust van risico's m.b.t. werken op hoogte en handelt hiernaar• geeft eigen grenzen aan• communiceert op professionele wijze met collega's en derden• spreekt collega's direct en op eigen initiatief aan op afwijkingen en/of veiligheidsfouten

Kwalificatiedossier Hoogtespecialist operationele ondersteuning

Kwalificatievereisten geven aan wat de student moet laten zien om te voldoen aan de eisen van de kwalificatie op het niveau van startbekwaamheid.

De kwalificatievereisten zijn onderverdeeld in kerntaken, werkprocessen, competenties en bijbehorende gedragsindicatoren.

Kerntaak

Kerntaken geven de belangrijkste werkzaamheden van een beroepsoefenaar weer. In het geval van de Hoogtespecialist Operationele Ondersteuning is er één kerntaak: Uitvoeren van operationele werkzaamheden op hoogte.

Werkproces

Een werkproces bestaat uit een aantal samenhangende activiteiten die horen bij een kerntaak. Die activiteiten hebben een begin, een eind en leiden tot een duidelijk resultaat. De kerntaak van de Hoogtespecialist Operationele Ondersteuning kent drie werkprocessen.

Kerntaken	Werkprocessen
1. Uitvoeren van operationele werkzaamheden op hoogte	1.2 Voorbereiden van een actie op hoogte 1.2 Uitvoeren van een actie op hoogte 1.3 Evalueren van een actie op hoogte

Voor ieder werkproces zijn gedragsindicatoren benoemd. Deze gedragsindicatoren zijn hetgeen waartoe de Hoogtespecialist Operationele Ondersteuning wordt opgeleid. Daarmee zijn het die eisen die getoetst worden om te kunnen meten wanneer een student aan de eisen voldoet. Alle gedragsindicatoren moeten worden gezien binnen de aard en de context van het werk dat de Hoogtespecialist Operationele Ondersteuning uitvoert. Gedragsindicatoren die voor deze doelgroep gelden, worden per werkproces puntsgewijs opgesomd onder het kopje 'Gedrag'. Om de gedragsindicatoren beter te begrijpen, worden zij ingeleid door een algemene omschrijving. Deze algemene omschrijvingen zijn ook het niveau waarop kwalificatievereisten worden gebruikt in de context van de verantwoording aan de minister via de POR.

Deze kwalificatie heeft drie uitstroomprofielen, namelijk die van de Technische Eenheid (TE), Hondengeleider (HG) en Integrale Beroepsvaardigheidstraining (IBT). Deze drie uitstroomprofielen hebben een overeenkomstig deel en een specialistisch deel. Hieronder staan de gedragsindicatoren behorende bij deze drie uitstroomprofielen weergegeven. Werkproces 1 en werkproces 3 en het veilig en professioneel handelen zijn voor alle uitstroomprofielen van toepassing. Binnen werkproces 2 staat aangegeven welke gedragsindicator bij welk uitstroomprofiel behoort. Op dit niveau lijkt het soms dat uitstroomprofielen exact hetzelfde zijn, maar is de daadwerkelijke invulling van de abstract beschreven gedragsindicatoren verschillend. Dit verschil is terug te zien in de beoordelingscriteria in de examendocumenten van de opleidingen behorende bij de uitstroomprofielen.

Werkproces 1. Voorbereiden van een actie op hoogte

Omschrijving	Competenties
Je checkt in bij je collega voordat de actie aanvangt, je stelt hierbij vragen die betrekking hebben op de mens en op de vaardigheid. Je ontvang een opdracht. Je luistert actief en stelt zo nodig vragen ter verduidelijking. Je richt je voor informatie, indien noodzakelijk, tot relevante derden en interne diensten. Je voert een verkenning zodanig uit, dat er een inschatting kan worden gemaakt hoe de verplaatsing en/of actie kan worden uitgevoerd. Je stelt hiervoor een actieplan op, waarin aandacht wordt besteed aan risicomangement. Je hebt, ook onder (tijds)druk, oog voor de voorbereidingen en houdt het totaal overzicht.	<ul style="list-style-type: none"> • Accuratesse • Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid • Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid
Gedrag	
De hoogtespecialist: <ul style="list-style-type: none"> • checkt of diens collega klaar is voor de actie • voert de verkenning veilig en efficiënt uit ter voorbereiding op de actie • stelt een actieplan op en stemt dit af met relevante derden 	

Werkproces 2. Uitvoeren van een actie op hoogte

Omschrijving	Competenties		
Je kan jezelf op veilige wijze met het gebruik van verschillende middelen en materialen positioneren en verplaatsen. Je bent in staat om installaties te bouwen, waarlangs jijzelf of jouw teamleden zich kunnen verplaatsen. Je kent de risico's van het installeren en weet hoe je met deze risico's moet omgaan. Aan het begin van de inzet maak je onderdeel uit van de briefing. Je voert taakspecifieke werkzaamheden uit die passen binnen jouw werkgebied. Je voert de werkzaamheden uit in samenwerking met jouw collega's/teamleden. Je kan jouw werkzaamheden in de voor jouw geldende praktijkcontexten uitvoeren. Je werkt volgens geformaliseerde procedures en instructies. Je voert specialistische werkzaamheden uit. Je stuurt een actie en teamleden aan. Je houdt hierbij toezicht op het veilig werken van jouw teamleden. Je bent verantwoordelijk voor de genomen beslissingen en kunt deze beslissingen onderbouwen. Je informeert en adviseert de commandant.	<ul style="list-style-type: none"> • Accuratesse • Flexibel gedrag • Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid • Samenwerken • Stressbestendigheid 		
Gedrag			
De hoogtespecialist: <ul style="list-style-type: none"> • kan taakspecifieke vaardigheden verrichten • bouwt, conform de installatieprincipes, efficiënte installaties om zichzelf of teamleden te positioneren, verplaatsen of werkzaamheden te 	TE	HG	IBT
	x	x	x
	x	x	x

laten uitvoeren waarbij geanticipeerd wordt op veranderende omstandigheden <ul style="list-style-type: none"> • verzorgt een briefing of neemt hier actief deel aan • werkt samen met collega's en stemt hiermee af voor, tijdens en na het installeren • kan collega's aansturen, waarbij ervoor wordt gezorgd dat iedereen uniform en veilig werkt • past de juiste vorm in de reddingstechnieken toe (individueel of team gerelateerd) • hanteert passende communicatietechnieken • informeert en adviseert de commandant • creëert toegang tot een object middels de verstrekte gereedschappen • kan met touwtechnieken objecten ontruimen • ondersteunt in procedures of taken waarbij een hond ingezet dient te worden • verzorgt grensverleggende activiteiten • organiseert onderhoudstrainingen en oefeningen 			
	x	x	x
	x	x	x
	x	x	x
	x	x	x
	x	x	x
	x	x	x
	x		
	x		
		x	
			x
			x

Werkproces 3. Evalueren van een actie op hoogte

Omschrijving	Competenties
Je participeert in de (groeps)evaluatie van het optreden. Je verwoordt wat goed en fout is gegaan. Je bespreekt jouw eigen ervaring, gevoelens, betrokkenheid en persoonlijke acties. Je kunt de door jouw gemaakte keuzes beargumenteren. Daarnaast ga je in op de ervaring, betrokkenheid en acties van teamleden. Je vraagt feedback over jouw optreden. Je formuleert duidelijk wat beter kan en doet concrete voorstellen op welke manier dit kan worden bereikt.	<ul style="list-style-type: none"> • Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid • Samenwerken • Zelfreflectie
Gedrag	
De hoogtespecialist: <ul style="list-style-type: none"> • neemt actief deel aan de (groeps)evaluatie • rapporteert over de actie, verwoordt daarbij wat goed en fout is gegaan en doet verbetervoorstellen • staat open voor feedback en kan constructief feedback geven aan collega's • formuleert op basis van de actie en gekregen feedback verbeterpunten en vertaalt dit naar nieuw gedrag 	

Veilig en professioneel handelen

Omschrijving
Je werkt veilig voor, tijdens en na de actie en toont een professionele beroepshouding. Je past wettelijke voorschriften, richtlijnen en beleidskaders toe. Je kiest en maakt gebruik van de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) en materialen. Je brengt risico's in kaart en treft maatregelen die jouw eigen veiligheid, die van de/het slachtoffer(s) en van anderen waarborgen. Je toont aan hier bewust mee om te gaan, naar te handelen en anderen hierop aan te spreken. Je kunt keuzes en risico's verantwoorden en onderbouwen. Je handelt integer en met respect naar

mensen en gebruikt de juiste taal en aanspreekvormen naar collega's en derden. Je geeft je eigen grenzen aan.

Gedrag

De hoogtespecialist:

- werkt volgens wettelijke- en veiligheidsnormen, wijkt daar alleen in bijzondere omstandigheden weloverwogen en beargumenteerd van af
- maakt gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) en arbeidsmaterialen
- is zich bewust van risico's m.b.t. werken op hoogte en handelt hiernaar
- geeft eigen grenzen aan
- communiceert op professionele en integere wijze met collega's en derden
- spreekt collega's direct en op eigen initiatief aan op afwijkingen en/of veiligheidsfouten

Kwalificatiedossier Familierechercheur

Kwalificatievereisten geven aan wat de student moet laten zien om te voldoen aan de eisen van de kwalificatie op het niveau van startbekwaamheid.

Het werk van de familierechercheur is vaak gericht op ingrijpende incidenten en kan betrekking hebben op traumabegeleiding. De familierechercheur wordt altijd ingezet samen met een andere familierechercheur, als koppel. De familierechercheur werkt samen met justitie, Slachtoffer Hulp Nederland en rechterspecialisten. De onderzoeken waarmee de familierechercheur te maken krijgt kunnen een internationaal karakter hebben. Het werk heeft betrekking op het uitvoeren van specifieke opdrachten binnen kaders. De familierechercheur moet uitleg kunnen geven over rechteprocessen en over de juridische aspecten die van belang zijn voor slachtoffers, nabestaanden en/ of betrokkenen. De familierechercheur zorgt ervoor dat de familie op de hoogte blijft van de voortgang van het onderzoek, binnen de grenzen van wat gedeeld mag worden. Dit voorkomt speculatie en misverstanden. Soms heeft de familie cruciale informatie die het onderzoek kan helpen. De familierechercheur fungeert als een laagdrempelig aanspreekpunt en zorgt ervoor dat deze informatie op een gestructureerde manier bij het onderzoeksteam terecht komt. Kortom, de familierechercheur brengt structuur aan door zowel de familie als het onderzoeksteam te ondersteunen, waardoor het opsporingsonderzoek efficiënter en zorgvuldiger verloopt. Daarnaast moet de familierechercheur kunnen werken in het spanningsveld met confronterende belangen (van direct betrokkenen en opsporingsbelangen).

Resultaat

- Er is deskundig opgetreden waarbij een familierechercheur de schakel is geweest tussen de direct betrokkenen en het onderzoeksteam
- De familie/ direct betrokkenen en het onderzoeksteam zijn geïnformeerd

Examenvereisten

Onderscheidt hoofd- en bijzaken, onderbouwt keuzes en brengt structuur aan in het opsporingsonderzoek.
Heeft oog voor vluchtige informatie, is alert op het herkennen van belangrijke informatie en weet dit te gebruiken in het opsporingsonderzoek.
Legt vragen en duidelijke vervolgstappen vast aan de hand van gegeven informatie, deze sluiten aan op de zaak en geven richting aan het optreden.
Bouwt een vertrouwensband op met de direct betrokkenen zonder de doelen van het opsporingsonderzoek uit het oog te verliezen.
Kan omgaan met grote emotionele druk.
Brengt informatie over, houdt hierbij rekening met de gevoeligheid van informatie voor de direct betrokkenen.
Bewaart afstand, bewaakt de professionele grenzen in het contact met direct betrokkenen passend bij de kernwaarden van de politie.
Houdt rekening met tactische en juridische gevolgen van het optreden voor het opsporingsonderzoek en kent de grenzen van de eigen bevoegdheid.

Kan omgaan met het spanningsveld tussen belangen van direct betrokkenen en het onderzoeksteam, bepaalt een tactiek om hiermee om te gaan.

Haalt en brengt informatie over aan direct betrokkenen en het onderzoeksteam, houdt hierbij rekening met relativiteit van informatie.

Werkt samen als koppel (met een andere familierechercheur), kan hierover reflecteren en ziet de belangen en gevaren van de samenwerking.

Kwalificatievereisten Verdachtenverhoor in kinderpornozaken

Kwalificatievereisten geven aan wat de student moet laten zien om te voldoen aan de eisen van de kwalificatie op het niveau van startbekwaamheid.

Kwalificatievereisten

Vorbereiden en uitvoeren van een verdachtenverhoor in een kinderpornozaak.

1. Digitale componenten van een onderzoek naar kinderpornografie vertalen naar het verhoor.
2. Bewijsmatrix samenstellen op grond van artikel 'Kinderpornografie' (Wetboek van Strafrecht).
3. Persoonsgericht Verhoor voorbereiden en uitvoeren in een verdachtenverhoor kinderpornozaken.
4. Zaakgericht Verhoor voorbereiden en uitvoeren in een verdachtenverhoor kinderpornozaken.
5. Tonen van een professionele beroepshouding in een verdachtenverhoor kinderpornozaken.
6. Het onderwerp seksualiteit op een neutrale wijze bespreken.