

Inhoud

- 2** Goed onderwijs: voorwaarde voor professionele politieorganisatie
- 4** Laat onderwijsvernieuwing tot volle bloei komen!
- 6** Ministerie BZK wil verbeterplan
- 8** 'Kijk over vier jaar naar effect op politiewerk!'
- 10** Vernieuwd onderwijs maakt politie nu al professioneler
- 12** Korpsen moeten hun postnitiële studenten te lang missen
- 14** Goed kunnen signaleren en adviseren vereist professionele politiemensen
- 15** Overweeg nu veiligheidsopleidingen en een Open Universiteitsmodel
- 16** Vakbondsleider mist strategische visie bij korpsen
- 18** Toenemende criminaliteit vraagt om goed geschoolde politie
- 20** Samenvatting van conclusies en aanbevelingen uit de Staat van het Nederlandse politieonderwijs 2007



Politieonderwijs: fundament voor professionaliteit

De Inspectie OOV heeft de balans opgemaakt van vijf jaar volledig vernieuwd politieonderwijs in de rapportage de Staat van het Nederlandse politieonderwijs 2007. Een belangrijke constatering is dat deze vernieuwing bijdraagt aan de realisatie van een professionele politieorganisatie. Het vernieuwde onderwijsconcept als zodanig staat en functioneert. De Politieacademie loopt hiermee voor op het reguliere (mbo-)onderwijs. De ontwikkeling die het politieonderwijs heeft doorgemaakt, kan tevens een voorbeeld vormen voor het gehele veld van openbare orde en veiligheid.

Tegelijkertijd merkt de Inspectie OOV op dat er druk ontstaat op het stelsel van de brede beroepsopleidingen bij de Politieacademie. Dit wordt veroorzaakt door de behoefte om politiefunctionarissen zo snel mogelijk in staat te stellen hun specifieke taken te vervullen. Goede samenwerking tussen de korpsen en Politieacademie is cruciaal voor verdere ontwikkeling en inbedding van het politieonderwijs. Deze samenwerking en de uitvoering van het politieonderwijs blijven bijzondere aandacht vragen. De Inspectie OOV beoogt met dit Inspectiebericht extra inbreng te geven aan de dialoog over het politieonderwijs.

Goed onderwijs is voorwaarde voor een professionele politieorganisatie

Politiewerk varieert van handhaving van de openbare en strafrechtelijke orde tot en met het verlenen van hulp aan hen die dat nodig hebben. Binnen de brede politietaak valt een scala aan werkzaamheden. De samenleving verwacht dat politiefunctionarissen hun taken professioneel en adequaat uitvoeren. Dat de politie bij het uitvoeren daarvan gebruik kan maken van geweld, versterkt de noodzaak dat politiemedewerkers zich onder alle omstandigheden professioneel gedragen en precies op de hoogte zijn van hun taken en bevoegdheden in verschillende situaties. Een goede opleiding is een belangrijke – zo niet de belangrijkste – voorwaarde voor een professionele politieorganisatie.



EERSTE STAAT

Het belang van goede politieopleidingen voor de politiepraktijk is op zichzelf al reden genoeg om na vijf jaar de balans op te maken van het volledig vernieuwde politieonderwijs. Dat is gebeurd in het rapport de Staat van het Nederlandse politieonderwijs 2007. Overigens is het ook een formele taak van de Inspectie OOV om eens in de vier jaar de balans op te maken (zie kader).

In de Staat van het Nederlandse politieonderwijs 2007 staat de vraag centraal op welke manier de uitgangspunten van het vernieuwde politieonderwijs in de praktijk hebben uitgewerkt en wat de kwaliteit is van het politieonderwijs. Hierbij heeft de Inspectie OOV zowel gekeken naar de wijze waarop de Politieacademie haar rol heeft ingevuld als naar de manier waarop de korpsen met het huidige politieonderwijs omgaan. De Politieacademie en de korpsen hebben

hierin nadrukkelijk een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

BIJDRAGE AAN DIALOOG

In dit Inspectiebericht staan interviews met betrokkenen bij het politieonderwijs met onder meer commentaar op de conclusies en de aanbevelingen in de Staat van het Nederlandse politieonderwijs 2007. De Inspectie OOV wil hiermee een bijdrage leveren aan de dialoog over de verdere ontwikkeling van het politieonderwijs. Deze dialoog zou niet alleen moeten worden gevoerd op strategisch niveau maar ook op en met de werkvloer. Het is namelijk heel belangrijk dat de 'beslissers' worden gevoed met ervaringen uit de dagelijkse praktijk van onderwijs aan de Politieacademie en in de korpsen. De Inspectie OOV zal in de komende jaren op de kwaliteit van het Nederlandse politieonderwijs blijven toezien. De in de Staat van het Nederlandse politieonderwijs 2007 geformuleerde conclusies en aanbevelingen vormen hierbij een belangrijke leidraad.



HET POLITIEONDERWIJS SINDS 2002

Vanaf 2002 verzorgt de Politieacademie het nieuwe politieonderwijs met de uitgangspunten:

- competentie- en contextgerichtheid;
- afwisselend leren en werken (dual onderwijs);
- diplomagelijkwaardigheid aan het reguliere (beroeps-)onderwijs;
- uitvoering en ontwikkeling in samenwerking met de korpsen en het reguliere onderwijs.

Politiemedewerkers worden opgeleid aan een van de opleidingslocaties van de Politieacademie. De Politieacademie verzorgt zowel initiële opleidingen als leergangen waarmee politiemedewerkers zich verder kunnen specialiseren in een vakgebied of in het leidinggeven (het postinitiële onderwijs).

De Staat van het Nederlandse politieonderwijs 2007

De Inspectie OOV houdt sinds 2003 toezicht op de kwaliteit van het politieonderwijs en de examinering. Een van de formele taken van de Inspectie OOV is hierbij het vierjaarlijks opstellen van de Staat van het Nederlandse politieonderwijs.

De Staat vormt een samenvoeging van al het onderzoek dat de Inspectie OOV sinds 2003 heeft uitgevoerd naar het Nederlandse politieonderwijs binnen het samenhangende stelsel. De Staat van het Nederlandse politieonderwijs 2007 heeft dus vooral de conclusies en aanbevelingen uit die rapporten in de periode 2003-2006 als bron. Hierbij zijn zowel de positieve aspecten als de te verbeteren aspecten belicht. Waar mogelijk zijn trends gesignaleerd.

De Staat van het Nederlandse politieonderwijs 2007 is gepubliceerd als bijlage bij het Jaarverslag 2006 van de Inspectie OOV (Den Haag, april 2007) en als afzonderlijke publicatie (Den Haag, april 2007). U vindt de voornaamste conclusies en aanbevelingen uit het rapport op de achterkant van dit Inspectiebericht.

Alle publicaties van de Inspectie OOV zijn te downloaden van www.ioov.nl.

Laat politieonderwijs tot volle bloei komen!

Nog net voor haar vertrek eind juli als voorzitter van het College van Bestuur van de Politieacademie, vroegen wij hoofdcommissaris Ineke Stam naar haar reactie op de Staat van het Nederlandse politieonderwijs. Zij werkte negen jaar voor de Politieacademie en heeft zich als geen ander ingezet voor het vernieuwde

politieonderwijs. Zij droeg in belangrijke mate bij aan deze vernieuwing, waarbij competentiegericht en contextgebonden en complementair (dual) onderwijs werd vormgegeven. Zij vindt het zelf een voorrecht dat zij de vernieuwing heeft kunnen meemaken vanaf de allereerste ideeën, voorbereidingen en implementatie tot en met de eerste evaluatie. 'Hoewel ik bewust heb gekozen nu te stoppen bij de Politieacademie, vind ik het natuurlijk toch jammer het vervolg niet meer mee te maken.'



Ineke Stam

KIJK NAAR HET GEHEEL

Stam is positief over De Staat die zij 'mooi in balans' noemt. Zij hoopt dat de Inspectie er in de toekomst aan toe komt metatoezicht op alle samenhangende taken van de Politieacademie uit te oefenen. 'De Politieacademie wil een inspirerende leeromgeving zijn én toegroeien naar een maatschappelijk topinstituut voor nationale en internationale veiligheid. Niet alleen de initiële en post-initiële opleidingen op mbo-, hbo- en wo-niveau dragen bij aan de professionaliteit van de politie. Ook maatwerk en de kennisfunctie zijn belangrijk. Bij het uitvoeren van "Politie in Ontwikkeling", de toekomstvisie van de Nederlandse politie op politiewerk, werken wij nauw samen met de korpsen en kijken onze lectoren hoe wij het leren van elkaar kunnen stimuleren. Aan de voorkant van de personeelvoorziening verzorgen wij

de werving en selectie, die zijn afgestemd op de nieuwe vereiste competenties. De samenhang met het competentiegericht onderwijs is evident. Ik zou het toejuichen als de Inspectie OOV de volgende keer ook die samenhang onder de loep neemt en daarbij wellicht ook meer met internationale maatstaven meet. Wat doet dat samenspel en levert het inderdaad de synergie op die wij nastreven...'

VERSTERKINGSPLAN 2011

Om een verbeterplan op te stellen naar aanleiding van de conclusies en aanbevelingen uit De Staat en het in opdracht van de Politieacademie door Twynstra Gudde uitgevoerde onderzoek 'Partners in leren', pleit Stam voor een duidelijk onderscheid op verschillende niveaus. 'Het heeft geen zin om alle betrokken partijen over alle onderwerpen te laten meedenken. Een kritische succesfactor bij onderwijsvernieuwing is immers dat je de professionals moet betrekken bij het uitvinden van hun eigen wiel.' De pionier van het vernieuwde politieonderwijs komt tot de indeling micro-, meso- en

macroniveau en korte, middellange en lange termijn. Het onderwijsleerproces is het microniveau: versterking van de relatie tussen studenten en hun docenten en begeleiders kan volgens haar op dat niveau het beste worden geïnitieerd. Op mesoniveau is bijvoorbeeld de organisatie van het onderwijs en het werkend leren aan de orde en op macroniveau wordt besloten over bijvoorbeeld de herijking van de beroepsprofielen. 'Vraag bij deze verschillende niveaus de betreffende deskundigen mee te denken over de verbeterpunten. Geef dan ook meteen aan welke versterking op welke termijn kan worden gerealiseerd en je beschikt over een helder versterkingsplan', luidt het advies van Stam.

REVITALISERING VAN DE SAMENWERKING

Voor Ineke Stam zijn de essentiële thema's voor de toekomst de revitalisering van de samenwerking met alle partners. 'Korpsen moeten meer hun deskundige medewerkers vrij maken om aan de opleidingen te kunnen doceren. Het mes snijdt aan twee kan-

ten: de competentie ontwikkeling in korpsen én bij de academie wordt erdoor gestimuleerd. We hebben volwaardig politieberoeps- onderwijs nodig voor de kwaliteit van politiepersoneel – ook en beslist *juist* voor het postinitieel onderwijs!’ Verwijzend naar de recent uitgevoerde INK-audit, citeert Ineke Stam de opmerking in dat rapport: ‘Je kunt als Politieacademie zo ver springen als de polsstok van de korpsen lang is.’

MEER STURING NODIG

Stam vindt dat BZK vanaf 2010 in principe het volgen van losse kernopgaven niet meer zou moeten bekostigen. ‘Ik ben het helemaal eens met de Inspectie dat dit afbreuk doet aan het volwaardige politieberoepsonderwijs in het samenhangend stelsel. Het is een taak van het ministerie daar meer op te sturen. Het dilemma wordt door de Inspectie goed weergegeven. De ambitie van de politie om de professionalisering serieus te nemen en dus gebruik te maken van de volwaardige postinitiële leergangen, wordt beperkt.

Opvallend is dat voor leiderschapsleergangen die discussie over de duur van de opleiding nauwelijks speelt maar voor researchekunde, milieukunde, gevaarsbeheersing en verkeerskunde wel. De gedachte dat een carrière bij de politie alleen via leidinggeven kan worden gerealiseerd, is nog steeds hardnekkig.

Het rapport van de commissie Posthumus en het programma “Versterking opsporing en vervolging” waren nodig om het belang van hoger opgeleide researchkundigen te erkennen. Gelukkig was de leergang researchkundige master al in het samenhangend stelsel ontwikkeld’, merkt Stam op.

FLEXIBEL

De korpsen kunnen proactiever zijn wanneer competentieontwikkeling voor specialistische beroepen wordt meegenomen bij personeelsplanningen en loopbaanplannen. ‘In plaats van te kiezen voor losse kernopgaven, kan worden gekozen voor beperken van de intensiteit door verlenging van de opleidingsduur. Studenten kunnen dan in combinatie met hun werk en privé wat langer over de studie doen. Zorg in ieder geval dat na vier jaar wel een volwaardige postinitiële leergang wordt afgerond.’

STUDENTENVOLGSYSTEEM

Reagerend op het ontbreken van een goed studentenvolgsysteem (SVS), merkt Stam op dat de Politieacademie zich misschien te afhankelijk heeft gemaakt van het besluit van de RHC de Voorziening tot samenwerking Politie Nederland (VtsPN) op te dragen geen prioriteit te geven aan een SVS. ‘Inmiddels hebben wij besloten samen met de grote korpsen geld vrij te maken om een goed studentenvolgsysteem in 2008 beschikbaar te hebben.’ Via een SVS kunnen de vorderingen van studenten worden gevolgd en kan onder meer beter worden gestuurd op de voortgang van individuele studenten en uitval worden beperkt.

JAMMER

Stam verbaast zich erover dat er nog steeds te weinig studenten worden aangemeld voor de hogere opleidingen (bachelor en masterstudies). ‘Er zouden geen vacatures in de korpsen zijn voor bachelors en masters. Terwijl juist executief politiewerk steeds complexer is geworden. Ook volgens de visienota van de RHC “Politie in Ontwikkeling” zal politiewerk alleen maar ingewikkelder worden door internationaal terrorisme en criminaliteit!’

Stam vindt het jammer dat het realiseren van diversiteit bij de politie zo traag verloopt. Zij is blij met de Taskforce die eind vorig jaar is gestart om een evenwichtiger sturing op kwantitatieve en kwalitatieve personeelsvoorziening van de politie te realiseren en blij met de recente besluitvorming in de RHC.

DOORGAAN

Stam benadrukt dat het heel wezenlijk bij onderwijsvernieuwing is de bloem tot volle bloei te laten komen. ‘Het is beslist niet conservatief te stellen dat onderwijsvernieuwing zo’n vijftien jaar nodig heeft om goed te kunnen landen. Laat dit vernieuwde onderwijs verder groeien. Pluk de bloem niet in de knop! Ik ben blij dat ook de Politieonderwijsraad naar aanleiding van de twee onderzoeken concludeert dat de ingezette koers moet worden voortgezet.’

EELKO TEN BOER, student initieel, niveau 4, Locatie Amsterdam. Voorzitter studentenraad.

Eelko ten Boer is positief over het nieuwe leren maar vindt wel dat het zelfstandig werken soms wat te ver wordt doorgevoerd. ‘Als je alles hebt geprobeerd en uiteindelijk om hulp vraagt, krijg je meestal te horen dat je het toch zelf moet uitzoeken. Als je echt alles hebt geprobeerd, vind ik dat er toch een moment moet zijn waarop je begeleiding kunt krijgen en er ook een les over kan worden gegeven. In mijn vorige opleiding mbo elektrotechniek niveau 4 deed ik al ervaring op met probleemgestuurd werken. Voor mij is deze vorm van onderwijs dus niet nieuw. Ik vind dat het nieuwe leren op sommige punten met wat meer inspanning van de docenten beter tot zijn recht kan komen.’ Eelko koos weer voor een mbo-opleiding, omdat hij werd aangetrokken door de praktijksituatie en ook tijdens de open dag werd geadviseerd eerst de initiële mbo-opleiding te doen. Op de vraag of hij tijdens de drie maanden praktijkstage voldoende gelegenheid krijgt om te studeren, geeft hij aan dat dit wijkteam afhankelijk is. ‘Op het wijkteam is er niet altijd tijd om aan je studie te zitten omdat het wijkteam soms van mening is dat je thuis dient te studeren. Ook krijgen we wel eens te horen dat we aan het werk moeten als we met vijf, zes studenten staan te praten. We leggen dan uit dat onderling overleg ook hoort bij het nieuwe leren: samen doen, samen leren. Het korps moet daar duidelijk nog aan wennen.’ Hij benadrukt dat hij met veel plezier de opleiding doet en geen moment spijt heeft van zijn keus.

Ministerie BZK wil in overleg met het politieveld verbeterplan opstellen

Het ministerie van BZK wilde in 2002 de invoering van een vernieuwd politieonderwijsstelsel om een betere aansluiting tussen de politieopleiding en de praktijk te realiseren. Directeur Jan-Kees Goet van de directie Politie reageert op de vraag of dit gelukt is met een volmondig ja. 'Er is enorm veel veranderd sinds die tijd en ik heb veel waardering voor de enorme operatie die de Politieacademie heeft uitgevoerd. Het is van de Politieacademie een prestatie van formaat om met dit nieuwe leren zelfs voor te lopen op het

reguliere onderwijs en bovendien tegelijkertijd de bedrijfsvoering op orde te brengen.'



Jan-Kees Goet

LEREN EN WERKEN

Terwijl vroeger studenten na achttien maanden studie bij wijze van spreken het bos in werden gestuurd, komen zij nu na drie maanden al in het korps en krijgen zij snel een indruk van het politiewerk. Jan-Kees Goet vindt dat de studenten goed worden ingezet en na de opleiding prima op de hoogte zijn van wat het politiewerk inhoudt. 'Voor de korpsen is deze combinatie van werkend leren ook veel beter. Zij staan wat betreft hun capaciteit onder druk en kunnen de studenten nu veel eerder inzetten.'

Overigens benadrukt hij de noodzaak van een verbeterslag. 'Naar aanleiding van het uitkomen van De Staat, de evaluatie van de Politieacademie en de aanbeveling van de Politieonderwijsraad zal het ministerie als

opdrachtgever van de Politieacademie na overleg met de academie, de Raad van Hoofdcommissarissen en Korpsbeheerders-beraad kijken waar verbeteringen nodig zijn.'

CAFETARIAMODEL

Zo staat in De Staat dat studenten van het postnuteel onderwijs een betere begeleiding nodig hebben. Goet merkt daarover op: 'De zittende medewerkers kregen een dubbele opdracht: studeren én wennen aan een nieuw manier van opleiden. De academie had misschien meer energie moeten steken in het begeleiden en het vinden van de weg in het nieuwe stelsel.'

Verder is geconstateerd dat korpsen vinden dat zij voor al die bijscholingstrajecten hun medewerkers wel lang moeten missen. 'Je

kunt je afvragen of bij levenslang leren de studieonderdelen door studenten kunnen worden geconsumeerd op het moment dat dit het beste uitkomt.' Goet gebruikt in dit verband de term 'cafetariamodel'. 'Door gebruik te maken van de technologische ontwikkelingen is dat wellicht een antwoord op de bezwaren van de korpsen.'

MEER EIGEN TIJD

Directeur Goet wil samen met het veld zoeken naar een goede balans tussen scholing en werk. 'Het heeft ook te maken met de cultuur bij de politie. Bij het ministerie zie je veel meer dat cursussen wel in de tijd van de baas worden gevolgd maar de studie in de avonduren wordt gedaan.' De baas moet naar zijn smaak wel de faciliteiten bekostigen en zorgen voor flexibele werkroosters

maar de medewerkers moeten in toenemende mate bereid zijn ook zelf tijd en moeite te steken in hun studie.

TE VEEL VERSCHILLEN

In De Staat constateert de Inspectie OOV dat er een fundamentele discussie nodig is tussen het departement, het politieveld en de Politieacademie als spil voor de personeelsvoorziening bij de politie. Goet geeft aan dat die personeelsvoorziening voortdurend onder druk staat. 'Mede op initiatief van het departement is de Taskforce personeelsvoorziening eind vorig jaar gestart om meer zicht te krijgen op de in-, door- en uitstroom. Het veld is tot nu toe onvoldoende in staat gebleken om hier sturing aan te geven. In de afgelopen jaren waren bijvoorbeeld veel te weinig aanmeldingen voor de beroepsopleidingen en dit jaar zijn dat er meer dan 2500. Bij de Politieacademie wordt uitgegaan van een gemiddelde van 2000 studenten en het is moeilijk te plannen als het aanbod zo fluctueert.'

KWALITEIT BEHOUDEN

De Taskforce zal ook antwoord zoeken op de vraag hoe de politie meer en beter gebruik kan maken van binnengehaalde kwaliteit. Jan-Kees Goet constateert dat het vaak niet moeilijk is hoger opgeleiden van de markt binnen de politieorganisatie te halen. Hij ziet echter dat jonge hbo'ers en academici na korte tijd de politieorganisatie weer verlaten. 'Jobhoppen is tegenwoordig populair en daar krijgt de politie natuurlijk ook mee te maken. Ik hoor op het departement ook geluiden dat de hoogopgeleiden vinden dat zij niet snel genoeg door kunnen groeien in vergelijking met andere branches.' Het ministerie wil hier meer in sturen en hoopt via de Taskforce daarvoor de juiste aanbevelingen te krijgen om verder kwaliteitsverlies tegen te kunnen gaan.

BRANDWEER

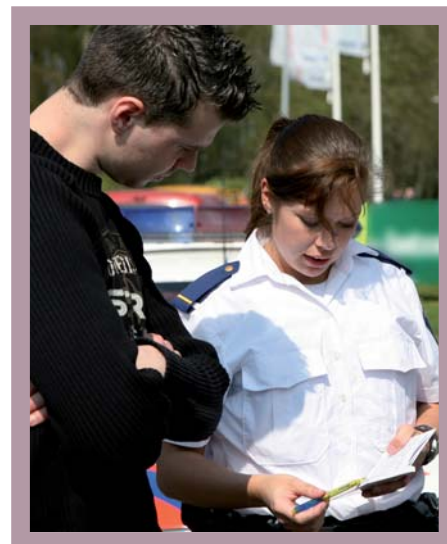
Door het goede voorbeeld van de Politieacademie is recent bij de brandweer ook de discussie over competentiegericht leren op gang gekomen. 'Naast het Nederlands Instituut Fysieke Veiligheid Nibra (NIFV) zijn er vele particuliere onderwijsinstellingen. Gekeken wordt of onderwijs-

instellingen moeten worden geaccrediteerd om zo eisen te kunnen stellen aan de kwaliteit van het brandweeronderwijs.'

Met betrekking tot de kritiek op het ontbreken van een goed studentenvolgsysteem, wijst Goet op het volgsysteem bij het Nederlands Bureau Brandweer Examens. 'Dat is voor iedere student makkelijk toegankelijk en geeft ook centraal actuele informatie over de stand van zaken. "Mijn Nbbe" is een voorbeeld van een ontwikkeling waar de brandweer al verder mee is.'

TE LANG TRAJECT

Naar aanleiding van de bevindingen na vijf jaar vernieuwd onderwijs, vindt ook het ministerie volgens Goet dat de ingezette koers moet worden voortgezet. Bij de discussie over verbeteringen moet volgens hem worden gekeken of er mogelijkheden zijn om studenten bij het initiële stelsel sneller aan een diploma te helpen. 'Zonder het systeem geweld aan te doen zou het traject van werving en selectie tot en met



het halen van het diploma korter moeten worden. Als de politie nu nieuw personeel werft, kan zij pas over drie tot vier jaar volledig over de medewerkers beschikken. Gezien de politieke druk en de vergrijzing is dat niet wenselijk. Daar zullen we samen met alle partners een betere oplossing voor moeten zien te vinden.'

SIMONE VAN DER SANDE, Studente initieel, korps Brabant-Noord, locatie Eindhoven, niveau 3, kwartiel 6

Simone van der Sande heeft in de zes jaar dat zij probeerde bij de politie binnen te komen een mbo-studie maatschappelijke dienstverlening en daarna sociaal-juridisch medewerker gedaan. Vervolgens begon zij de hbo-studie Rechten die zij afbrak omdat zij werd aangenomen bij de politie. Van haar plannen om naast de initiële opleiding niveau 3 haar rechtenstudie weer op te pakken, kwam niets terecht. 'Dat is qua tijd echt niet te doen dus concentreer ik me op de politiestudie.' Zij wilde graag bij de politie werken en koos bewust voor haar huidige studie op mbo-niveau. 'Het korps Brabant-Noord had op het moment van mijn sollicitatie geen mensen nodig hoger dan niveau 3 en ik vind zelf dat je het beste op straat kunt beginnen. Na deze studie wil ik beslist verder studeren en kijken welke specialisatie mij het meeste aanspreekt.' Door haar opgedane studie-ervaring heeft Simone geen moeite met het zelfstandig studeren. Zij heeft zelf goede ervaringen opgedaan tijdens haar praktijkmaanden. Van andere studenten op de opleiding hoort zij regelmatig dat er bureaus zijn die de nog onervaren studenten soms inschakelen bij heftige gebeurtenissen. Zij geeft verder aan dat zij het jammer vindt dat er pas vanaf kwartiel 8 een een-op-een-situatie is bij het coachen en haar coach tot die tijd moet delen met een andere student. Zij denkt dat de begeleiding zou verbeteren als die situatie vanaf het begin zou worden ingevoerd. Over het niveau van de docenten heeft deze studente initieel niet te klagen. 'Ik merk wel dat wij het prettig vinden als onze docenten zelf veel praktijkervaring hebben. Daar leren we veel van!'

POLITIEONDERWIJSRAAD:

'Kijk over vier jaar of nieuwe leren gewenst effect heeft op politiewerk!'

De Politieonderwijsraad (POR) vindt dat het vernieuwde politieonderwijs de ingeslagen koers kan doortrekken naar 2011. 'Het politieonderwijs staat stevig in zijn schoenen, kan de toekomst goed aan en kan rekenen op voldoende draagvlak bij alle betrokkenen. Dat is een prestatie van formaat van de Politieacademie en de korpsen.' Met klem wordt aangeraden op korte termijn een nulmeting uit te voeren zodat in 2011 bij een

nieuwe evaluatie ook kan worden vastgesteld wat het vernieuwde onderwijs bijdraagt aan een professionelere politieorganisatie. Voorzitter prof. dr. Han Leune van de Politieonderwijsraad noemt de eerste signalen daarover 'bemoedigend' maar pleit voor een betrouwbare meting om een oordeel te kunnen vormen.



Han Leune en Henk Huisjes

TWEE RAPPORTEN

Op verzoek van de ministers Guusje ter Horst (BZK) en Ernst Hirsch Ballin (Justitie) boog de Politieonderwijsraad zich over de resultaten van 'Partners in Leren', het evaluatieonderzoek naar politieonderwijs van het adviesbureau Twynstra Gudde. Voorzitter Leune en secretaris Henk Huisjes brachten in juli het advies 'Koersen naar 2011' uit aan de ministers over de conclusies en aanbevelingen in 'Partners in leren' en keken daarbij ook

naar de aanbevelingen in de Staat van het politieonderwijs van de Inspectie OOV.

AANBEVELINGEN PER DOELGROEP

Voorzitter Leune constateert dat de Inspectie OOV met het opstellen van De Staat goed werk heeft verricht. 'Bij het opstellen van ons advies hebben wij veel gehad aan de kritische, evenwichtige reflectie van de Inspectie. Vanuit een helicopterview hebben zij gekeken naar het

vernieuwde politieonderwijs.' Hij vindt het Inspectierapport en het advies van de POR 'aanvullend' en ziet op onderdelen dat de Inspectie zich kritischer uitlaat. 'Dat komt voornamelijk door de keus van verschillende methodieken. De Inspectie maakt gebruik van eigen waarnemingen en heeft de instrumenten en de positie om betrokkenen het hemd van het lijf te vragen. Het onderzoeksbureau Twynstra Gudde deed evaluatieonderzoek in opdracht van de Politieacademie en baseert dat vooral op

satisfactieonderzoek. Bij een tevredenheidsmeting krijg je bijvoorbeeld niet in beeld dat er objectieve gegevens over voortgang en studieuitval ontbreken. Terecht is de Inspectie daar dan heel kritisch over. Overigens zijn de conclusies van beide rapporten voor ons zeer waardevol en hebben de resultaten de Politieonderwijsraad geïnspireerd tot het geven van een serie aanbevelingen, ieder gericht op specifieke partners. Wij doen aanbevelingen aan de ministers, de Politieacademie, de korpsen en aan reguliere mbo- en hbo-instellingen.'

VEEL TE DOEN

Met nadruk geeft Leune aan dat de constatering dat een goede koers is ingezet, niet betekent dat betrokkenen zelfgenoegzaam achterover kunnen leunen. De komende jaren moeten volgens hem juist nieuwe aanpassingen worden overwogen in het licht van tal van maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van openbare orde en veiligheid. 'Denk alleen al aan digitalisering van opsporingstechnieken, internationalisering van het politiewerk, snelle ontwikkelingen op ICT gebied en het toenemend opereren in een multiculturele samenleving.'

RESULTAAT?

Pratend over de evaluatie na vier jaar vernieuwd politieonderwijs, geven Leune en Huisjes aan dat er bij deze ronde nog niets is gezegd over het effect van het

nieuwe politieonderwijs op de politiepraktijk. Huisjes: 'Het onderwijs is zo ingericht als werd bedoeld en dat is vrij consistent gebeurd. Bravo, dus. Maar dit zegt nog niets over de toegevoegde waarde van het politieonderwijs. Als nu een nulmeting wordt verricht dan kunnen we over vier jaar vaststellen of het vernieuwde onderwijs inderdaad heeft geleid tot een beter

functionerende politiesector. Dan zal ook blijken, zoals de bedoeling is, of de korpsen inderdaad meer hoger opgeleiden aan het werk hebben en of er meer allochtone politiemedewerkers zijn.'

VERBETERSLAG

Leune versterkt de opmerking van zijn secretaris. 'De vinger moet stevig aan de pols op veel gebieden. Studieuitval moet tijdig worden onderkend, op korte termijn moet een studentenvolgsysteem worden gerealiseerd, de kerndoelen moeten opnieuw worden doordacht en de samenwerking met het regulier onderwijs moet beter. Kortom: een verbeter slag is nodig.'

BALANS

Voor beide adviseurs is het duidelijk dat het in de komende tijd ook een zoeken naar de juiste balans zal zijn. Huisjes: 'Korpsen willen maatwerk en niet te langdurige opleidingstrajecten. De Politieacademie wil vooral kwaliteit leveren en stelt dat kwaliteit de nodige tijd kost. Mijn mening is dat juist over dit punt intelligenter moet worden gesproken.' Over de aanbeveling om meer samen-

werking te zoeken met het reguliere mbo- en hbo-onderwijs, merkt Huisjes tenslotte op dat het de moeite waard zou zijn eens te onderzoeken hoeveel politiefunctionarissen opleidingen volgen bij reguliere mbo- en hbo-instellingen.

'De aantallen kunnen ons nog wel eens verstoeld doen staan... Je ziet in ieder geval dat het regulier onderwijs vele opleidingen verzorgt waar politiemensen veel aan hebben. Met het vernieuwde politieonderwijs moet het lukken op een goede manier te koersen naar 2011.'

**BEZOEK VOOR
ALLE AANBEVELINGEN IN HET
ADVIES AAN DE MINISTERS
WWW.POLITIEONDERWIJSRAAD.NL**

MICHEL FERWERDA, praktijkcoach Haaglanden, bureau Heemstraat:

Deze praktijkcoach is niet negatief over het vernieuwde onderwijs zelf maar ziet in de praktijk dat vooral motivatie en inzet bij veel studenten ontbreekt. 'Ik zie dat sommige studenten op niveau 3 zich helemaal uit de naad werken en ook wel dat er bij studenten op niveau 4 mensen veel minder bereid zijn hard te werken. De doorstroommogelijkheden voor goede niveau 3 studenten zijn beperkt of onduidelijk.' Ferwerda constateert dat de initiële én postinitiële studenten veel moeite hebben met het nieuwe leren. Hij pleit voor een betere begeleiding. In veel gevallen is volgens hem het algemene kennisniveau van de coaches nauwelijks goed genoeg om studenten wat te leren. 'Ik zou het beter vinden om eerst onze dienders op straat via regelmatige toetsing te dwingen om hun kennis op peil te houden. Dan krijg je goede coaches. Door de hoge doorstroom hebben wij in ieder geval in ons korps op dit moment wellicht te weinig mensen om het onderwijs te kunnen ondersteunen gezien het grote aantal nieuwe studenten dat we straks krijgen. Hij raadt nog aan nieuwe studenten vooral te selecteren op hun bereidheid zich voor de opleiding in te willen zetten.

Vernieuwd onderwijs maakt politie nu al professioneler

Frans Heeres, korpschef Midden-West Brabant en lid van de Raad van Hoofdcommissarissen is enthousiast over het vernieuwde politieonderwijs. 'Het heeft veel energie gekost maar nu al veel opgeleverd. Ik ben heel blij met het competentiegericht onderwijs en vind de aansluiting met het reguliere onderwijs een goede ontwikkeling. Met de hoge eisen die aan het vak van politieman/vrouw worden gesteld, is het goed dat we zo'n kwaliteitsslag maken. Het maakt onze mensen beslist professioneler.'

JUISTE BALANS

De korpschef onderschrijft het belang van 'een leven lang leren'. 'Het is niet alleen belangrijk dat je kennis verkrijgt maar net zo belangrijk die kennis te onderhouden.' Hij probeert zijn mensen dan ook zoveel mogelijk te stimuleren opleidingen te volgen. Op de vraag of er in zijn korps genoeg tijd voor de studie beschikbaar kan worden gesteld, merkt hij op dat het altijd een kwestie is van zoeken naar de juiste balans. 'Op kleine afdelingen zoals de technische recherche, is een langdurige postnitiële opleiding wel een probleem.'

VOORZICHTIGE CULTUUROMSLAG

Tijd beschikbaar maken is volgens hem een verantwoordelijkheid van de korpsen en de medewerkers. Hij vindt niet dat er meer regels voor moeten komen. 'Volgens mij betekent meer regelgeving vaak minder mogelijkheden voor maatwerk. In mijn korps zie ik dat mensen het verschillend oplossen. De een studeert vooral in zijn of haar vrije tijd, een ander doet het onder werktijd. Je ziet dat tegenwoordig steeds meer mensen willen investeren in hun ontwikkeltraject en het dan ook normaal vinden daar vrije tijd aan op te offeren.' Hij is blij met deze - nog wel voorzichtige - cultuuromslag bij de politie. Overigens

vindt hij wel dat er onderscheid moet worden gemaakt. 'Als het gaat om het behalen van certificaten voor veranderde regelgeving, vind ik het niet meer dan logisch dat medewerkers dat in de tijd van de baas kunnen doen.'

MEER TIJD NODIG

De wens om meer hoger opgeleide politiemensen in het korps op te nemen, geeft

ook in het korps van Heeres problemen. 'Als ik moet voldoen aan die 20% - eis, kost me dat veel van mijn opleidingscapaciteit. Een opleiding op hbo-niveau vergt immers een flinke investering van twee jaar. Ik zie wel kans om medewerkers van binnenuit door te laten stromen en daarnaast ook mensen van buiten de politieorganisatie aan te trekken. Als ik meer tijd krijg, zie ik wel mogelijkheden te zorgen voor meer hoger opge-



Frans Heeres



leiden. Voor de eigen medewerkers is het kunnen volgen van een hbo-opleiding uiteraard een enorme stimulans.'

EDU-GAMING

Frans Heeres – overigens ook lid van de Politieonderwijsraad – verwacht het komende jaar veel nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs. Met 'Koersen naar 2011' (het advies aan de ministers van de Politieonderwijsraad) zijn we volgens hem nu al volop begonnen. Hij noemt de interessante ontwikkelingen op het gebied van e-learning en edu-gaming. 'Studenten zijn erg enthousiast over het spel waarbij je in een virtuele ruimte je bevoegdheden bij het oplossen van een moord kunt testen. Echt, e-learning en het bouwen aan kennisnetwerken via Politie Kennis Net zijn maar een paar van de interessante ontwikkelingen!' Het volgen en uitbouwen van de ingeslagen koers in de komende vier jaar geven volgens Heeres nieuwe impulsen aan de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. 'Over nog eens vier jaar kunnen we pas constateren of er inderdaad ook een bedrijfsmatiger denk- en werkwijze is ontstaan in de korpsen onder invloed van de afgestudeerden aan het vernieuwde politie-onderwijs.'

HENRI LANGEVELD, trajectbegeleider van studenten in het korps Zaanstreek-Waterland:

Zelf heeft Henri Langeveld nog het 'oude' onderwijs meegemaakt. 'Ik vind de huidige opleiding echt de allerbeste. Het is bijna maatwerk te noemen! Vroeger moest ik proberen te gaan lijken op mijn opleider. Nu mogen de studenten zich zelf ontwikkelen en dat wordt ze geleerd tijdens hun opleiding.'

Zijn korps heeft rond de 100 studenten die het initiële onderwijs volgen. Volgend jaar groeit dat aantal naar 150. Er zijn vier trajectbegeleiders die het gehele traject van de studenten op de opleiding en in het korps begeleiden. Er zijn zeer regelmatig momenten dat de trajectbegeleiders contact hebben met hun studenten. 'Wij zorgen daarnaast voor goed opgeleide coaches die voor de studenten klaar staan in het korps.'

Langeveld constateert dat de begeleiding en coaching van studenten weliswaar tijd kost maar noemt in één adem dat het korps ook tijd terugkrijgt. 'Via onze nieuwe studenten is de invloed van het nieuwe leren groot. In ieder wijkteam draaien de studenten mee en ze zijn echt in trek gezien hun inbreng. Ze nemen initiatief en komen met nieuwe gezichtspunten waardoor je een verjonging ziet in onze teams. Niet alleen in leeftijd maar ook een verjonging van werkwijze en ideeën. Als de studenten na drie maanden opleiding in het wijkteam komen, laten we ze altijd hun leerervaringen presenteren. Ook op die manier profiteren we in het korps mee van het nieuwe leren. Of zeg maar liever het huidige leren want we doen het al weer vijf jaar op deze manier!'

Korpsen moeten hun postinitiële studenten te lang missen



Jan van Duijn

Voor Jan van Duijn, plaatsvervangend divisiechef recherche Hollands-Midden bevatte de Staat van het Nederlandse politieonderwijs geen verrassende conclusies en aanbevelingen. Als gastdocent aan de Politieacademie heeft hij regelmatig te maken met het nieuwe leren en ziet hij in de praktijk hoe de ervaringen met het vernieuwde politieonderwijs zijn. 'De Staat bevestigt wat ik om me heen hoor en zelf constateer. Dat betekent dus dat de Inspectie OOV haar werk goed heeft gedaan.'

ERVARING

Jan van Duijn heeft zich bij het programmabureau ABRIO (Aanpak Bedrijfsvoering Recherche, Informatie en Opleiding) bezighouden met de onderwijsontwikkeling voor de masteropleiding aan de Politieacademie. Vervolgens was hij vanuit het korps Hollands-Midden de afgelopen vier jaar zo'n kleine 20 dagen op jaarbasis in zijn vrije tijd gastdocent en doceert hij nog steeds over procesmanagement en het onderwerp 'Sturing en inrichting van een rechercheorganisatie'.

NIET TE VERGELIJKEN

Het vernieuwde onderwijs is volgens hem niet te vergelijken met het onderwijs dat hij zelf vroeger meemaakte. 'In mijn tijd vertelde de leraar hoe de wereld eruit zag. Nu help je als docent de studenten een eigen kijk op de wereld te ontwikkelen. Je stelt vragen over welke rol zij voor de politie zien en met welke partners zij dat willen realiseren. Je reikt gereedschappen aan en wijst op het belang van netwerken. Tijdens de lessen wordt veel gediscussieerd

en komen de best practices uit andere korpsen naar voren. Daardoor leer je als docent telkens weer van je studenten.'

WISSELWERKING

Ook voor het eigen korps heeft het gastdocentschap voordelen. 'Ik blijf op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen en daar kan het korps van profiteren. Door de denkbeelden van mijn korps tijdens lessen ter discussie te stellen, ontstaat er ook een wisselwerking tussen de opleiding en het korps. In al die jaren lesgeven heb ik bovendien veel mensen leren kennen en een enorm netwerk opgebouwd. Daardoor kan ik in mijn korps bij vragen over onderwerpen of producten vaak verwijzen naar korpsen met de gevraagde kennis.'

NIET ECHT SMART!

Volgens Van Duijn moeten de meeste korpsen nog wel beter leren omgaan met het vernieuwde politieonderwijs. Daar is volgens hem vaak de inhaalslag en cultuuromslag nog niet gerealiseerd. Zo wordt het projectplan dat studenten als

leeropdracht moeten maken, als belangrijk sturingselement voor de organisatie meer benadrukt. Hierin moet worden beschreven op welke manier je als korps resultaten wilt halen. Bij het formuleren van de doelstelling, moeten studenten SMART te werk gaan waarbij SMART het acroniem is voor Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden. 'Als je de sturings-elementen vervolgens in je korps niet toepast, is de opleiding van minder waarde. Ik krijg nog te vaak door leidinggevendend ondertekende projectplannen in handen waarbij ik in één oogopslag zie dat er nog vanuit de oude visie is gewerkt. Het is de hoogste tijd dat de korpsen zich meer op de hoogte stellen van de veranderingen in het onderwijs en de nieuwe ontwikkelingen. Ik hoop van harte dat de nieuw opgeleiden zelf ruimte kunnen creëren in hun korpsen om nieuwe ideeën te realiseren en implementeren.'

VRIJSTELLINGEN

Jan van Duijn heeft voornamelijk te maken met postinitiële studenten. Juist bij deze

groep oudere studenten ziet hij dat er regelmatig gebruik wordt gemaakt van vrijstellingen door EVC's (Erkenning van Verworven Competenties). Hij noemt het heel begrijpelijk dat korpsen de studieduur van hun medewerkers graag verkort zien door vrijstelling te vragen voor competenties die door eerder gevolgd onderwijs of door arbeidservaring zijn verkregen. 'Ik vind het jammer dat niet is onderzocht of door vrijstellingen via EVC's het vernieuwde onderwijs niet tekort wordt gedaan. De EVC's zijn immers gebaseerd op het oude en niet op het nieuwe leren. Studenten moeten juist een nieuwe visie ontwikkelen en anders leren denken en kijken. Met name in de middenkaders is het bedrijfsmatig werken en denken minder goed ontwikkeld. Met het nieuwe onderwijs hopen we de balans tussen inhoud en bedrijfsmatigheid te verbeteren. De wens om een opleiding zo kort mogelijk te laten zijn, mag niet tot gevolg hebben dat studenten niet voldoende kunnen oppikken van de vereiste vernieuwingen.' Overigens haast Van Duijn zich op te merken dat na vijf jaar vernieuwd onderwijs het effect van het nieuwe leren nog moeilijk valt te meten.

VOORTDURENDE WORSTELING

De opmerking van de Inspectie OOV in De Staat dat studenten van het postinitieële onderwijs meestal een volledige functie in het korps vervullen en daardoor moeite hebben voldoende studietijd vrij te maken, herkent Van Duijn volledig.

'Mijn studenten zijn voornamelijk leidinggevend in schaal 10 tot en met 12 en ik constateer dat zij moeite hebben tijd vrij te maken om hun lessen goed voor te bereiden. Zij hebben nu eenmaal de taak de winkel open te houden. Daarnaast hebben zij vaak een gezin en moeten die twee tijdroerende zaken zien te combineren met hun studie. Dat blijkt in de praktijk vaak een voortdurende worsteling te zijn. Ook is het lastig voor een korps dat zij tijdens de studieperiode van twee jaar niet volledig over hun studenten kunnen beschikken.' Vandaar dat Van Duijn zich afvraagt of postinitieële opleidingen kunnen worden ingedikt van twee naar één jaar. 'Misschien betekent dat wel dat we uiteindelijk aan negen maanden genoeg hebben.' In het initieël onderwijs vindt Van Duijn het opzienbarend dat er nog nauwelijks in eigen tijd wordt gestudeerd. 'Bij andere organisaties is dat veel gebruikelijker dan bij de politie.'

HOOFDAGENT TONNY KANDOU,
student postinitieel, leergang
politieel milieuspecialist.
Taakaccenthouder milieu BPZ
Team Nunspeet,
regio Noord –Oost Gelderland.

Tonny Kandou kan maar moeilijk wennen aan de nieuwe vorm van onderwijs.

'Eerlijk gezegd vind ik het helemaal niets. Je moet zelf veel uitzoeken en ik mis toch erg de steun op het moment dat ik de diepte in wil bij bijvoorbeeld specialis-tische wetskennis. Een enkele keer zijn er docenten die nog op de oude manier willen doceren en daar steek ik toch echt meer van op.'

Hij heeft zelf nog de oude opleiding tot politieagent gevolgd en heeft het gevoel dat hij daar meer van heeft geleerd dan nu de nieuwe lichte doet. 'Ik krijg vaak te maken met initiële studenten die gezien mijn uitgebreide ervaring van alles van me willen weten. Voor mijn gevoel leren ze veel minder tijdens de nieuwe opleiding.' Lichte kritiek uit Tonny Kandou op docenten die niet deskundig genoeg zijn om kennis over te brengen. Studeren doet Kandou volledig in zijn eigen tijd omdat de werkdruk in zijn korps hoog is. 'Wij kampen met een tekort aan personeel waardoor er voor studeren op het werk absoluut geen tijd over is.'



ONDERWIJS CRUCIAAL VOOR 'POLITIE IN ONTWIKKELING'

Goed kunnen signaleren en adviseren vereist professionele politiemensen

Commissaris Anita Hazenberg, 'ambassadeur' van 'Politie in Ontwikkeling' laat zien hoe cruciaal bij nieuwe ontwikkelingen een goed lopend onderwijsstelsel is. 'De basis voor vernieuwing, doorontwikkeling en innovatie zit bij het onderwijs. De voorbereiding op de vernieuwing van het onderwijs startte al in 1999.

In 2005 kwam de visienota "Politie in Ontwikkeling" met de opvatting over hoe de politie kan bijdragen aan het bevorderen van de veiligheid en waar we als politie willen staan. Inmiddels is de intensieve relatie tussen de Politieacademie en het ambassadeursteam aanvullend en versterkend voor de ontwikkeling van politiemensen en de politieorganisatie.'



Anita Hazenberg

ONDERGESCHIKTHEID MET GEZAG

Een van de tien punten in de visienota 'Politie in Ontwikkeling' is: 'Ondergeschiktheid met gezag is richtinggevend voor de Nederlandse politie'. Anita Hazenberg legt uit dat daarmee bedoeld wordt dat de politie vanuit professionele autoriteit handelt. 'Het bestuur beslist over wat er

moet gebeuren voor onze veiligheid maar de politie geeft aan hoe dat wordt gedaan. De politie wil en kan een zelfstandige bijdrage leveren aan veiligheid, in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag.' In de visienota is ook aangegeven dat de politie zich niet alleen met handhaving, opsporing en noodhulp wil bezighouden. Nadrukkelijk is hier het signaleren en adviseren als een expliciete taak van de politie aan toegevoegd. Deze taak kan worden opgepakt door de professionele medewerkers en organisatie van de politie. 'Het is duidelijk dat het heel belangrijk is dat die deskundige politiemensen dan ook heel goed moeten worden opgeleid. Hier zie je meteen hoe goed het is dat het vernieuwde onderwijs al vijf jaar geleden is begonnen met het nieuwe leren. Daarmee werd de link naar competenties bij de start al gelegd. Studenten leren zelfstandig te

werken en zich blijvend te ontwikkelen. Het politieonderwijs liep daarmee vooraan in het mooier en beter maken van het politie-apparaat!', constateert Hazenberg.

WISSELWERKING

Het ambassadeursteam bezocht de afgelopen maanden alle korpsen, de Politieacademie en de Vts Politie Nederland om over 'Politie in Ontwikkeling' van gedachten te wisselen. 'Wij vroegen waar zij trots op waren in relatie tot "Politie in Ontwikkeling". Het was opvallend dat zij projecten en nieuwe initiatieven lieten zien die studenten tijdens hun opleiding hadden uitgevoerd. Dat geeft overtuigend aan dat je niet alleen door de combinatie van werken en leren zorgt voor goede en breed opgeleide politiemensen maar ook innovatie en ontwikkeling in je korpsen bevordert.'

Overweeg nu veiligheidsopleidingen en een Open Universiteitsmodel

WIJ WETEN NIET ALLES. BEWEEG LIEVER MEE!

Hazenberg laat zien dat de verschillende ontwikkelingen als puzzelstukjes in elkaar passen. Zij wijst erop dat in 'Politie in Ontwikkeling', in het onderwijs en recent ook bij de werkgeversvisie steeds dezelfde kern is te zien. 'We zeggen niet langer dat wij het allemaal wel weten. Door mee te bewegen, door te kijken, door alert te zijn, door ons goed te oriënteren en door de rugzak goed gevuld te hebben, zijn we klaar voor de uitdagingen waar we voor staan. De situatie is totaal anders dan die van 25 jaar geleden. Je ziet de stimulansen van de politieorganisatie in het personeelsbeleid, het bevorderen van mobiliteit, het stimuleren van een leven lang leren, het wijzen op de noodzaak van je zelf te ontwikkelen.'

Belangrijk vindt ze het ook nog stappen te nemen in de richting van internationale contacten. Blij is ze dat er al uitwisselingsprogramma's met instituten buiten Nederland zijn voor initiële studenten. Ook heeft Nederland een voortrekkersrol bij CEPOL. 'Je ziet dat we op alle fronten aan het doorontwikkelen en aan het groeien zijn. Dat betekent ook de komende jaren voor het politieonderwijs een groei naar verdere volwassenheid', is haar stellige overtuiging.

Saskia Görtz is manager landelijk programma HRM. Samen met alle korpsen wordt gewerkt aan een krachtige professionele HRM-organisatie. Vanuit 'Politie in Ontwikkeling' gaat de Nederlandse politie zich steeds meer gedragen als één concern en met het HRM-programma wordt aan het realiseren hiervan ook een belangrijke bijdrage geleverd. Het programma werkt aan elf concrete projecten en is bezig met een werkgeversvisie op de mens in de organisatie. Met het uitwerken van de visie van 'Politie in Ontwikkeling', moet immers ook in beeld worden gebracht wat het betekent voor de 55.000 politiemensen als het vak verandert. Programmaleider Görtz constateert dat het onderwijs daarin een belangrijke rol speelt. Naar aanleiding van de conclusies en aanbevelingen in De Staat wil zij graag haar visie over de door haar gewenste onderwijsontwikkeling geven. Opvallend is daarbij haar voorstel om de kernopgaven in modules onder te brengen in een soort Open Universiteitsmodel. Daarnaast adviseert zij een brede veiligheids- in plaats van een politieopleiding te overwegen.



Saskia Görtz

BREDERE BASIS

Over het vernieuwde onderwijs is Görtz duidelijk. Zij vindt het werkend leren en lerend werken een goed principe en ziet dat initieel studenten de kwaliteit van het

huidige onderwijs als positief ervaren. 'Ik denk dat de komende jaren de methodiek verder wordt vervolmaakt. Ik hoop echter dat ik niet alleen sta in mijn overtuiging dat we nu voor een bredere basis van het onderwijs moeten kiezen. We staan voor de volgende fase en moeten ons afvragen of het onderwijs goed past in de bedrijfsvoering van de politie en of het past in het veiligheidsketen-denken. Is het niet beter om in plaats van politieopleidingen nu veiligheidsopleidingen te faciliteren?'

MEER CARRIÈREKANSEN

Zij ziet veel in een opleiding voor het gehele veiligheidsdomein. 'De bedrijfsopleiding is nu ontwikkeld naar een beroepsopleiding die volgens mij nog teveel trekjes heeft van de bedrijfsopleiding. Ik denk dat de politie, de gemeente en alle andere partners in de eerste plaats een aantrekkelijke werkgever moeten zijn. In het veiligheidsdomein

HBO'ERS ZIJN NIET PER DEFINITIE SLIMMER OP STRAAT

Saskia Görtz: 'Doe maar dienders met hbo-niveau dan worden ze slimmer op straat. Daar geloof ik helemaal niet in! Vaak zijn het juist praktische mensen die in complexe sociale situaties de juiste toon weten te treffen en dat leer je niet uit een boekje. Ik wil maar zeggen dat opleidingsniveau echt niet alles zegt. Verschillende persoonskenmerken maken dat de juiste man of vrouw op de juiste plaats zit.' Met deze relativerende opmerking gaat zij overigens niet voorbij aan het belang van onderwijs en leren. 'We hebben dat allemaal nodig om professioneel ons werk te kunnen uitoefenen. Op straat bijvoorbeeld doe je autonoom je werk en je moet dus goed weten waarom en hoe je dat doet.'

moeten we de krachten bundelen en loopbanen creëren waardoor gekwalificeerde mensen veel meer carrièrekansen krijgen. Het is uit de tijd om alleen bij de politie of alleen bij de brandweer je carrière te maken. Mensen willen met hun specialisme ook stappen kunnen maken bij andere organisaties. Bovendien moeten wij als werkgevers met elkaar goed gekwalificeerde



mensen benutten en personeelstekorten zien te voorkomen. We kunnen nu de slag maken naar een strategisch HRM-beleid voor het totale veiligheidsdomein. Daarbij past dan ook prima een gezamenlijke brede opleiding.'

Onderwijs moet je volgens de actieve HRM-programmamanager integreren in de loopbaantrajecten van de korpsen. 'Waarom denken we niet aan een algemene basisopleiding op mbo-niveau met bijvoorbeeld een kopopleiding voor het specifieke bedrijf politie?'

OPEN UNIVERSITEITMODEL

De conclusie in De Staat dat er een risico van uitholling is van vooral het postinitiële onderwijs door de keus voor het afnemen van losse kernopgaven (onderdelen) en (maatwerk-) alternatieven, onderschrijft zij niet. 'Dit is wat in de praktijk gebeurt. Het wordt gezien als een probleem en een afwijking van het onderwijsstelsel. Ik vraag me af of het niet veel beter is dit als signaal te zien. Zorg dat politiemedewerkers die kernopgaven via een Open Universiteitmodel dagelijks op de werkplek ter beschikking hebben. In plaats van twee jaar postinitieel onderwijs te volgen moet het toch ook kunnen in 20 jaar tijd ieder jaar een module te doen? Het past volledig in een leven lang leren.'

Saskia Görtz vindt dat er deze eerste vijf jaar belangrijke slagen zijn gemaakt door de koppeling tussen school en praktijk.

'Nu moeten we verder en beslist niet te zeer blijven evalueren maar juist stappen voorwaarts doen. Globalisering moet ook

zichtbaar worden in het toekomstige onderwijs. Samenwerking met andere landen in opsporing is belangrijk. Internationale problematiek in de wijk vraagt om kennis van de eigen cultuur en zeker ook van andere culturen. Stages in de veiligheidsketen en in het buitenland zijn van belang. Bij het zoeken naar nieuwe mogelijkheden denk ik dat we tot verrassende oplossingen kunnen komen!'

Vakbondsleider mist

NOG TEVEEL OUDE CULTUUR

De vakbondsman vraagt zich af of de korpsen genoeg inspelen op het nieuwe onderwijsstelsel. 'Ik zie dat studenten buitengewoon actief zijn. Het stimuleren van de zelfwerkzaamheid van studenten spreekt mij aan. Toch vraag ik me af hoeveel voordeel je hebt van die nieuwe opvattingen als korpsen nog blijven hangen in de oude cultuur. Ik denk wel dat de nieuwe studenten op wat langere termijn veranderingen teweeg zullen brengen.'

MEER HULP

Van Duijn is positief over het initieel beroepsonderwijs. Hij merkt op dat de eisen die aan studenten worden gesteld vanaf niveau mbo 4 weinig problemen opleveren. 'Er moet wel extra aandacht zijn voor studenten die op het niveau daaronder worden opgeleid. Zij vinden het nieuwe leren vaak lastig en hebben moeite met het nemen van initiatieven en de grote mate van zelfstandig werken. Zij hebben wellicht toch wat meer hulp nodig om de gewenste resultaten te bereiken.'

STRATEGIE ONTBREEKT

Volgens Van Duijn ontbreekt het bij de korpsen aan een totaal plan waarin het vernieuwde onderwijs in samenhang met bijvoorbeeld loopbaanplanning en een visie over de ontwikkeling van de politieorganisatie wordt geplaatst. Hij stelt dat door het ontbreken van die strategische overweging het grote gevaar bestaat dat korpsen op den duur waardevolle mensen gaan verliezen. 'Zorg er bijvoorbeeld voor dat je de zittende medewerkers gelegenheid geeft postinitiële opleidingen te volgen. Als zij geen kansen krijgen aangeboden gaan zij zich tweederangs medewerkers voelen. Korpsen raken dan juist de mensen kwijt die over veel deskundigheid beschikken.'

een strategische visie bij de politiekorpsen

Voorzitter Hans van Duijn van de Nederlandse politiebond (Npb) spreekt de hoop uit dat het vernieuwde politieonderwijs inderdaad een professionelere politieorganisatie zal opleveren. Hij stelt dat het ontbreken van een nulmeting het moeilijk maakt te weten of het gewenste effect wordt bereikt. Hij ondersteunt het advies van de Politieonderwijsraad (waarvan hij ook deel uitmaakt) zo snel mogelijk een dergelijke meting te doen om in de nabije toekomst betrouwbaar te kunnen meten wat het effect van het nieuwe leren is. Met klem dringt hij aan op het ontwikkelen van een strategische visie waarin het vernieuwd onderwijs een plaats krijgt in samenhang met loopbaanplanning en ontwikkelingstrajecten. 'Als de korpsleiding weet wat het einddoel is, voorkom je dat er gemakshalve voor kortlopende scholingstrajecten wordt gekozen. Het moet breed worden ingezien dat volwaardige beroepsopleidingen de kwaliteit van je organisatie op de lange termijn sterk verbetert.'

PERSOONLIJK BUDGET

Felle kritiek uit hij op het bieden van onvoldoende kansen aan de zittende medewerkers dat volgens hem alles te maken heeft met geld. 'Een paar jaar geleden concludeerde een extern bureau dat het onmogelijk was de omvang en besteding van scholingsgelden bij de korpsen te onderzoeken. Ieder korps deed het op zijn eigen manier en de administratie over de opbouw en besteding bleek volkomen ondoorzichtig. Als het onderzoek nu zou worden opgepakt, wordt waarschijnlijk hetzelfde geconcludeerd.' Vandaar dat de Nederlandse politiebond bij de komende cao-onderhandelingen weer zal vragen persoonlijke budgetten beschikbaar te stellen om ruimte te creëren voor scholingstrajecten. Het zit Van Duijn zichtbaar dwars dat voor medewerkers die hoog in de organisatie zitten veel kostbare scholingstrajecten zijn en dat volgens hem niet het geval is voor de meeste andere medewerkers.

EIGEN KOERS

Voor Van Duijn is het de hoogste tijd dat ieder korps vanuit een strategische visie kan bepalen hoeveel medewerkers er naar opleidingen kunnen en moeten worden gestuurd. 'Korpsen moeten weten wat voor

type mensen er nodig zijn. Ondanks de voortdurende (politieke) druk van buitenaf moeten korpsen hun eigen koers blijven varen. Het gaat niet om de aantallen medewerkers op straat maar om de inhoud, de kwaliteit van het werk dat je met je korps levert', is zijn overtuiging. In dit licht vraagt Van Duijn aandacht voor diversiteit. 'Gemakshalve noem ik hier de twee groepen waarvan we in onze politieorganisatie nog steeds veel te weinig verte-

genwoordigers zien: vrouwen en allochtonen. Sinds 1975 proberen we meer vrouwen in het korps te krijgen maar het gaat tergend langzaam. Stuur zoveel mogelijk vrouwen en allochtonen naar de Politieacademie en zorg dat zij een beroepsopleiding afronden. Stuur op diversiteit in je personeelsbeleid. Via het nieuwe onderwijsstelsel kunnen vrouwen en allochtonen een waardevolle en onmisbare bijdrage leveren aan politie Nederland.'



Hans van Duijn

Toenemende ingewikkelde criminaliteit vraagt om goed geschoolde politie

Ook het ministerie van Justitie heeft alle belang bij vernieuwing van het politieonderwijs.

'Wij zijn verantwoordelijk voor de opsporing van strafbare feiten en zien dat talloze vormen van "oude" criminaliteit in een nieuw jasje in onze samenleving voorkomen. Bij de prioriteit die het kabinet onder meer legt bij de bestrijding van vormen van ernstige criminaliteit, past het zorgen voor goed opgeleide politiemensen', merkt Arie IJzerman, directeur Rechtshandhaving en Criminaliteitsbestrijding van het ministerie van Justitie en plaatsvervangend directeur-generaal op. Hij hoopt dat in toenemende mate jonge mensen zullen inzien dat het werken bij de politie steeds meer te bieden heeft door onder meer de snelle technologische ontwikkelingen. 'De politie moet actief duidelijk maken dat bijvoorbeeld moderne opsporingstechnieken het werken bij de politie uitdagend maken.'



Arie IJzerman

van Onderwijs werkte, keek ik al met veel interesse naar het politieonderwijs. Het is een positieve ontwikkeling dat het politieonderwijs nu in het zelfde stramien is gebracht als het regulier beroepsonderwijs. Het blijft een groot voordeel dat het politieonderwijs door de eigen sector wordt georganiseerd. Ik zie bijvoorbeeld bij de uitvoering van het verbeterprogramma "Versterking opsporing en vervolging" dat de Politieacademie goed en snel inspeelt op de vragen uit de politieorganisatie. Bij het regulier onderwijs kost die verbinding tussen onderwijs en markt veel meer tijd.' IJzerman is het eens met het voorstel van de Politie Onderwijs Raad om een nulmeting te doen om bij het volgende onderzoek van de Inspectie meer te kunnen informeren over de kwaliteit van het samenhangend stelsel. 'We weten nu veel over de werking van het stelsel maar het is natuurlijk ook interessant om te kijken of het aan de kwaliteitswensen voldoet.'

IS POLITIE AANTREKKELIJK?

Voor het ministerie van Justitie is bij criminaliteitsbestrijding een steviger aan-

GOED BEELD

Arie IJzerman concludeert dat de Inspectie OOV in de Staat van het Nederlandse politieonderwijs 2007 een goed beeld van de werking van het vernieuwde stelsel schetst. 'In de tijd dat ik bij het ministerie



pak van georganiseerde misdaad, fraude en cybercrime een speerpunt in het beleid. 'De wereld wordt ingewikkelder en we zien ook de opsporing ingewikkelder worden. Dat vraagt om een specialistische aanpak. Bij de opsporing worden bijvoorbeeld forensische accountants ingezet gericht op het onderzoeken van fraude. Het is jammer dat het bij de politie nog moeilijk blijkt hoger opgeleiden aan te trekken.' IJzerman noemt het Nederlands Forensisch Instituut, een onderdeel van het ministerie van Justitie dat zich bezighoudt met het opsporen van misdrijven door het uitvoeren van technisch-wetenschappelijk onderzoek. 'In deze sector zijn hoogwaardige wetenschappers en hbo'ers aan het werk en lopen de opleidingen vol. Mensen zijn dus kennelijk wel degelijk geïnteresseerd in een relatie tussen een stevige opleiding en criminaliteitsbestrijding. Ik denk dat de politie nog veel meer moet laten zien dat werken in de researchsfeer aantrekkelijk is.'

In één adem vraagt hij zich af hoe de jeugd tegen de politie als werkgever aankijkt. 'Ik heb daar geen zicht op. Het lijkt mij dat het

inzetten van de nieuwste technieken bij je werk een enorme aantrekkingskracht moet hebben voor grote groepen jongeren. Ik denk dat we veel meer moeten laten zien dat er uitgebreide mogelijkheden bij de politie zijn!'

SPRINGPLANK, GEEN FUIK

IJzerman onderschrijft de waarschuwing van de Inspectie dat korpsen niet bij voorkeur moeten kiezen voor een korte opleiding ten koste van de totale beroepsopleiding om snel mensen aan het werk te kunnen hebben. 'Om de huidige criminaliteit goed te kunnen bestrijden hebben we in toenemende mate specialisten nodig.' Met nadruk stelt hij dat specialisatie niet moet worden gezien als een fuik maar juist als een springplank. 'Naast specialistische kennis moet iedereen zijn kennis in de breedte op peil houden zodat je naast je eigen vakgebied ook op de hoogte blijft van wat er in je organisatie aan de hand is.' IJzerman is het dan ook honderd procent met de Inspectie eens dat een goede samenwerking tussen de korpsen en de Politieacademie cruciaal is en het

belang van een brede beroepsopleiding voorop moet staan.

INTERNATIONALE NETWERKEN

Voor IJzerman staat het vast dat onderwijs weliswaar voor een belangrijk deel kennisoverdracht is maar ook een belangrijke rol speelt bij het bouwen aan netwerken. 'In Nederland hebben wij door de inrichting van het politieonderwijs een uniek netwerk. Mensen kennen elkaar van de politieopleiding en komen elkaar regelmatig tegen. Ik hoop dat er in de nabije toekomst nog meer aandacht wordt besteed aan het bouwen aan – naar mijn smaak onontbeerlijke – internationale netwerken. Bij internationale opsporingszaken kan het heel handig zijn als politiemensen collega's in andere landen informeel kunnen benaderen. Met name Ineke Stam heeft bij de Politieacademie veel gedaan voor de internationale contacten en op het moment zien we het project De Parelvisser onder leiding van Anita Hazenberg van de grond komen. Ook hierbij kan de Politieacademie een belangrijke rol innemen.'

Samenvatting van conclusies en aanbevelingen uit de Staat van het Nederlandse politieonderwijs 2007

ALGEMEEN

Bij het huidige politieonderwijs volgen politiemedewerkers aan de start van hun carrière een volledige beroepsopleiding en doen tegelijkertijd kennis en ervaring op in de praktijk. Die vernieuwing draagt bij tot de realisatie van een professionele politieorganisatie. Deze nieuwe ontwikkeling kan een voorbeeld zijn voor het gehele veld van openbare orde en veiligheid (politie, brandweer en GHOR).

HET POLITIEONDERWIJS EN DE ACTUELE DISCUSSIE OVER 'COMPETENTIEGERICHT ONDERWIJS'

De Politieacademie heeft pionierswerk verricht met de invoering van competentiegericht onderwijs en het bevorderen van het zelfstandig leren. Met het in 2002 invoeren van duaal, contextgebonden en competentiegericht onderwijs loopt de Politieacademie voor op het reguliere (mbo-)onderwijs.

Er lijkt verbetering te zijn bij de 'didactiek van de afnemende sturing'. Studenten worden aan het begin van hun opleiding beter begeleid. Toch raadt de Inspectie OOV de Politieacademie aan een aantal essentiële zaken met voorrang aan te pakken:

- een verbetering van de benutting van de

- beschikbare onderwijs- en studietijd
- een verbetering van de inhoudelijke terugkoppeling op leeropdrachten;
 - een verbetering van het gebruik van portfolio en ICT in het onderwijs;
 - het in stand houden van een up-to-date opgeleid en in aantal voldoende docentkorps;
 - de begeleiding van het leerproces van elke student door een leerprocesbegeleider.

In het postinitiële onderwijs wordt aangeraden de 'ervaren medewerkers' die gewend zijn aan 'oud' onderwijs, extra aandacht te geven. Een knelpunt in het postinitiële onderwijs is de beschikbaarheid van voldoende en (ook op didactisch gebied) goed opgeleide docenten met actuele praktijkkennis.

VAN BEDRIJFSOPLEIDING NAAR BEROEPSOPLEIDING

De korpsen, de Politieacademie en de ministers van BZK en Justitie hebben een dilemma. Enerzijds willen zij volwaardige beroepsopleidingen afnemen en aanbieden. Anderzijds zien de partijen de druk waaronder politiemedewerkers moeten worden opgeleid en bijgeschoold. De Inspectie OOV pleit voor een dialoog hierover op strategisch niveau. Er is het risico van uitholling

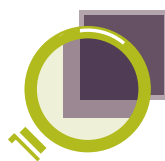
van vooral het post-initiële onderwijs door de keus voor het afnemen van losse kernopgaven en alternatieven op maat.

INSTROOM EN UITSTROOM

Korpsen moeten hun personeelsarrangementen zorgvuldig samenstellen en hun opleidings- en instroombeleid hierop afstemmen. Het gaat om de kwantiteit én de kwaliteit van de instroom.

Door de sterke wisseling in aantallen studenten, kan de Politieacademie moeilijk opleidingen plannen. Daarnaast is de ambitie van de korpsen om op korte termijn meer hoger opgeleiden in het korps op te nemen niet in balans met de zeer beperkte instroom van studenten op hbo- en wetenschappelijk niveau.

Het is teleurstellend dat er geen studieuitval en rendementcijfers beschikbaar blijken. De realisatie van één studentenvolgsysteem is op korte termijn vereist. De Inspectie OOV vindt het positief dat de Politieacademie zich heeft voorgenomen de analyse van de studievoortgang en studie-uitval van haar studenten jaarlijks te rapporteren.



Inspectie OPENBARE ORDE EN VEILIGHEID

Dit Inspectiebericht is een uitgave van de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (Inspectie OOV) van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Bezoekadres: Juliana van Stolberglaan 148, 2595 CL Den Haag
Postadres: Postbus 20011, 2500 EA Den Haag
Telefoon: (070) 426 62 61
Fax: (070) 426 65 13
Website: www.ioov.nl

COLOFON

Samenstelling en begeleiding: Inspectie Openbare Orde en Veiligheid, cluster politieonderwijs
Redactie: AvA Tekst (Stolwijk), Anneke van Arkel.
Vormgeving: Grafisch Bureau van Erkelens, Den Haag
Fotografie: Jan Beernink, Zoetermeer; Bart van Hattem fotografie, Loon op Zand (foto Frans Heeres).
Drukwerk: drukkerij Hega, Den Haag
ISSN 1874-9992

Meerdere exemplaren zijn op aanvraag te verkrijgen.