

“De politie kwantitatief en kwalitatief goed bezet, nu en in de toekomst, begint met werving en opleiding die aansluiten bij de behoefte”

Paper Rondetafelgesprek Kamercommissie JenV 15 mei

Regioburgemeester J. Wienen, lid Politieonderwijsraad

Inleiding

In het politieonderwijs zijn de afgelopen jaren verschillende wijzigingen doorgevoerd. Deze wijzigingen hebben als doel zowel de beginnende als al werkende politiemedewerkers kwalitatief hoog op te leiden of hun kennis en vaardigheden te verrijken, passend bij wat het vak en de politieorganisatie van hen vraagt. Onderwijs is geen statisch begrip, maar dient mee te ontwikkelen met de opgave verbonden aan veranderende veiligheidsvraagstukken, maatschappelijke ontwikkelingen en de kansen en risico's van bijvoorbeeld digitalisering en internationalisering van werkzaamheden. Tegelijkertijd raakt het aan personele en financiële bedrijfsvoeringsaspecten, beide in een context van schaarste. Een complexe en doorlopende opgave, waar burgemeesters vanuit het gezag over de politie met betrekking tot de openbare orde en hulpverlening bij betrokken zijn. Uw Kamercommissie heeft een Rondetafelgesprek georganiseerd met als doel inzicht te krijgen in het stelsel van het politieonderwijs en wat mogelijkheden zijn om het politieonderwijs beter te laten aansluiten bij de behoefte. Ik noem enkele van die mogelijkheden en zal die vervolgens toelichten:

- *Gebiedsgebonden politiezorg:*
 - Leg bij werving van politiemedewerkers niet de nadruk op actiegerichtheid, maar focus op de breedte van politiewerk in de wijk en verbinding met de samenleving;
 - Focus op de werkwijze van (afbreekbaar) gebiedsgebonden politiewerk in de opleiding en in de basisteams;
 - Investeer in de aantrekkelijkheid van de Bachelor wijkagent en borg deze functie als hoger opgeleide agent *in* de wijk in het functiegebouw (LFNP) en de inrichting van politie.
- *Basispolitieonderwijs:*
 - Zoek passende oplossingen voor de zorgen ten aanzien van de startbekwaamheid van agenten, de begeleiding van studenten en de druk die daarmee op de eenheden ontstaat.
- *Samenwerking met regulier onderwijs en andere overheidspartners:*
 - Vergroot het opleidingspotentieel en breng perspectieven van buiten;
 - Vergroot de samenwerking bij bijvoorbeeld werving, opleiding, uitleren of uitwisselen met andere overheidspartners.

Gebiedsgebonden politiezorg

Het in de samenleving verankerde politiewerk is de kracht van de Nederlandse politie. Daar mogen we trots op zijn, maar moeten we tegelijkertijd ook koesteren. Agenten die midden in de samenleving staan, verbonden met netwerken en doelgroepen. En zo de informatiepositie, maar ook het vertrouwen en de legitimiteit borgen. We zien in de werving van politiemedewerkers en in praktijkmodules een actiegerichte focus op incidentafhandeling. De druk op de capaciteit en de noodzaak tot het vullen van roosters is hier mede debet aan. Natuurlijk is dit een belangrijke taak voor politie en is het verlenen van noodhulp aansprekend voor potentiële studenten. Maar het politiewerk is en vraagt zoveel meer. Het is belangrijk dat juist die brede rol in onze wijken ook in de werving en opleiding aandacht krijgt. De hedendaagse politie doet haar werk in een context van maatschappelijke uitdagingen. Dat vraagt investeren in kennen en gekend worden en verbinden in de haarvaten van de samenleving. Voor het gezag is dit een groot goed. De basisteams werken in en voor de wijk, dat betekent dat voor alle agenten het brede wijkwerk in de basisopleiding belangrijk is. De focus voor alle agenten dient te liggen op (afbreekbaar) gebiedsgebonden werk, van waaruit ook de incidentafhandeling wordt vormgegeven. Dat betekent dat alle medewerkers beschikbaar zijn voor het gebiedsgebonden politiewerk en er gestuurd wordt op de inzet voor gebiedsgerichte opdrachten, die ook onderbroken kunnen worden. Wanneer er sprake is van bijvoorbeeld 112-meldingen leggen zij hun gebiedsgebonden werk van dat moment neer en rijden

zij de melding. Dit draagt bij aan de inzetbaarheid en verbondenheid van politie en voorkomt dat politiemedewerkers in de auto rondrijden en wachten op meldingen.

De wijkagent is daarbij de spil in de verbinding en regie naar externe partners én naar binnen (eigen organisatie). Het wijkagentschap vraagt daarmee extra competenties ten opzichte van een politieagent. Het is noodzakelijk dat we oog houden voor de wijkagent als aparte beroepskolom en dat de specifieke vakkennis en –kunde binnen het onderwijs geborgd blijven. Daarnaast zien we in het werk een behoefte ontstaan om wijkagenten in te kunnen zetten die ten minste op het niveau van bachelor zijn opgeleid. Niet met het oog op beleid, coördinatie of bestuurlijke zaken. Maar juist met de voeten in de klei, met oog op kennis en vaardigheden en zich goed kunnen verhouden tot complexe netwerken en maatschappelijke problemen. Dit type wijkagent is nodig in die wijken die door complexe maatschappelijke of veiligheidsproblemen, samenwerkingsverbanden met partners of de demografie andere uitdagingen hebben en daarmee een ander kennis- en vaardighedenniveau vragen. De nieuwe Bachelor wijkagent kan hierin voorzien, maar het lukt nog maar mondjesmaat deze opleiding te vullen. Wat nodig is om hierin te voorzien zijn duidelijke wervingsprofielen en praktische informatie over studie en carrièremogelijkheden. Ook de inzet van modulair onderwijs zodat maatwerk geboden kan worden passend bij eerder verworven kennis, expertise en ervaring kan hierbij behulpzaam zijn. Voorts is het nodig om te investeren in de aantrekkelijkheid van deze functie door het verbeteren van carrièremogelijkheden. Tot slot is het noodzakelijk de functie van de Bachelor wijkagent in het LFNP en de inrichting binnen de politieorganisatie te borgen.

Basispolitieonderwijs

Een aantal jaar terug is de duur van de basispolitieopleiding niveau-4 verkort van 3 naar 2 jaar. Dit moest ertoe leiden dat studenten sneller inzetbaar werden dan voorheen om zo personeelstekorten op te vangen. Het verkorten van de studieduur brengt naast positieve effecten van een versnelde instroom, ook zorgen met zich mee. Deze zorgen hebben wij als gezag, mede op basis van wat we horen vanuit de basisteams. De vraag is of afgestudeerden daadwerkelijk startbekwaam zijn en voldoende toegerust en weerbaar zijn als ze aan hun politieloopbaan beginnen. Zeker als je bedenkt hoe breed het politiewerk is en wat dat vraagt aan kennis, vaardigheden en houdingsaspecten. Aspiranten gaan relatief kort naar school en het leren in de praktijk en hun weerbaarheid staat onder druk vanwege tekorten in de bezetting. Aspiranten worden enerzijds vol in noodhulpdiensten ingezet om deze roosters rond te krijgen en anderzijds moet begeleiding komen van drukbezette medewerkers. Daarbij komt dat dit ook een periode is waarin veel ervaren medewerkers uitstromen met als gevolg dat relatief onervaren agenten jonge aspiranten onder hun hoede nemen. Dit is kwetsbaar en vraagt bijsturing ten aanzien van onderwijs en begeleiding.

Wij pleiten niet voor het radicaal omgooien van het onderwijssysteem of terug naar 'het oude'. Wij kunnen ons voorstellen dat dat niet de oplossing is vanuit het perspectief van de Academie of de politieorganisatie, iets ontwikkelen en opbouwen kost tijd. Het vraagt wel om het zoeken naar passende oplossingen. En daadkracht in bijsturen. Effectief, efficiënt en passend bij het absorptievermogen. De aandacht moet daarbij uitgaan naar de weerbaarheid, het opdoen van kennis en kunde van het brede politievak, goede begeleiding van studenten en voldoende docenten en het borgen van de startbekwaamheid. Er komt met het verkorten van de opleiding veel op het bordje van de eenheden, zij lijken een grotere rol te krijgen in het startbekwaam maken van agenten na de opleiding, de operatie dient hierin ondersteund te worden. Tot slot blijft de druk op de bezetting van politie hoog. Dat vraagt om blijvend alles op alles te zetten, om de klassen gevuld en daarmee de instroom hoog te houden.

Samenwerking met regulier onderwijs en andere overheidspartners

Bovenstaande vraagt ook om anders te kijken naar instroom- en opleidingsmogelijkheden. Niet alleen voor wat betreft het vergroten van het potentieel, maar ook het creëren van kansen voor het inbrengen van perspectieven van buiten. Wij geloven in het bundelen van krachten. De vraag

is of bij het opleiden van politiemedewerkers niet effectiever gebruik gemaakt kan worden van de mogelijkheden die het regulier onderwijs biedt, bijvoorbeeld door studenten modules te laten volgen aan mbo- en hbo-instellingen. Een vraag is ook in hoeverre mbo-opleidingen studenten kunnen voorbereiden op een loopbaan bij de politie. Een recent onderzoek van de Politieonderwijsraad gaat in op de aansluiting tussen het MBO en het politieonderwijs. Er bestaat onder mbo-studenten veel belangstelling voor werken in het veiligheidsdomein, vooral bij de politie. Zorgelijk is dat blijkt dat voor een grote groep geïnteresseerde afgestudeerde mbo'ers directe instroom in de basispolitieopleiding niveau 4 niet (meer) haalbaar blijkt. Mbo'ers lijken onvoldoende voorbereid te worden op de door de politie gevraagde "stressbestendigheid". Veel mbo-studenten worden afgewezen op zaken die te maken hebben met de emotionele weerbaarheid en levens- en werkervaring. Tot slot, liggen er kansen in de samenwerking bij bijvoorbeeld werving, opleiding, uitleren of uitwisselen met andere overheidspartners. We vissen veelal uit dezelfde vijver en kunnen hier gebruik maken van elkaars kracht. Denk aan onderlinge doorstroommogelijkheden, bijvoorbeeld van boa's of defensiemedewerkers naar politie(onderwijs) en vice versa wanneer die wens er is. Gezamenlijke werving en het werken met uitstroomprofielen. Of tijdelijke uitwisseling van functies om te voorzien in loopbaanontwikkeling en het halen van perspectief van buiten.