

Verschenen in: C.J.C.F. Fijnaut et al (red.): *Politie. Studies over haar werking en organisatie*. Deventer: Kluwer, 2e druk

Politie als lerende organisatie

Ontwikkeling van kennis en bekwaamheid is core business van korpsen en politieacademie

Ineke Stam en Ans Grotendorst

"Het huidige politieonderwijs staat, als specifiek beroepsgericht onderwijs, aan de vooravond van een grootscheeps innovatietraject", schreven Peter IJzerman en Dirk van Vierssen in de vorige editie van dit boek. Amper zeven jaar verder, voorjaar 2006, staan we even stil en zien om in verwondering. Het denken over en de praktijk van leren, opleiden en kennisontwikkeling in de politieorganisatie zijn fundamenteel veranderd. Het 'politieonderwijs van overmorgen' is vandaag gerealiseerd. In de afgelopen jaren transformeerde het Landelijke Selectie en Opleidingsinstituut Politie (LSOP) naar de Politieacademie (vanaf april 2004), het onderwijs- en kenniscentrum voor de Nederlandse politie. We beschrijven in deze bijdrage de veranderingen die zich hebben voltrokken en blikken vooruit, naar een nieuw 'overmorgen'.

1. Introductie

Er is op veel terreinen meer informatie en kennis beschikbaar dan tien jaar geleden. Dat komt door de sterke wetenschappelijke en technologische ontwikkeling en doordat kennisontwikkeling een bepalende factor is geworden in de economie en het maatschappelijk verkeer. Ook de informatie- en communicatietechnologie brengt de kennisontwikkeling in een stroomversnelling. De kennisaccumulatie van de laatste jaren heeft ingrijpende gevolgen gehad: voor het onderwijs maar ook voor de samenleving als geheel. Veel kennis verouderd snel. Dat heeft belangrijke implicaties voor leren en opleiden. Een diploma is een startkwalificatie, geen garantie voor *lifelong employment*, zoals vroeger. Het onderwijs moet de deelnemers in staat stellen verdere ontwikkelingen te volgen, *employable* te blijven, een loopbaan lang, een leven lang. Dat vraagt naast direct inzetbare, contextspecifieke kennis en bekwaamheid ook leercompetenties: het vermogen om blijvend te leren, in en van het werk en in vervolgopleidingen. De politie is een kennisintensieve organisatie. In aansluiting op de ontwikkeling van het samenhangend stelsel van politieonderwijs is permanente professionalisering van de politie, voortgaande competentieontwikkeling en dus levenslang leren noodzakelijk.

Kennis en bekwaamheid

Het begrip 'kennis' wordt nog vaak geassocieerd met het soort kennis dat aan universiteiten en onderzoeksinstituten wordt ontwikkeld en vastgelegd in tekst, formules, organogrammen, schema's en tabellen. Toepassingsmogelijkheden voor zulke kennis worden vervolgens door anderen uitgewerkt en door weer anderen onder gebruikers verspreid. Deze vorm van

kennis duiden we wel aan als *know-what* en *know-why*: gecodificeerde kennis, of expliciete kennis. Dat wil zeggen: kennis die je kunt opslaan, op voorraad kunt hebben, opgeslagen in boeken, op cd-rom of in databases.

In een kennissamenleving en in een kennisintensieve organisatie als de politie gaat het al lang niet meer alleen om dit soort kennis. Juist de inzet, de toepassing van kennis is van belang. Daarvoor is een kennisvorm nodig die *tacit knowledge* wordt genoemd, stilzwijgende kennis, de tegenhanger van expliciete kennis. Bij dit soort kennis gaat het om *know-how*. Daarnaast is *know-who* van belang: wie kan ideeën of operationele kennis leveren die in bepaalde situaties ontbreekt? Stilzwijgende kennis is het resultaat van opleiding, ervaring en talent en kan als persoonlijke bekwaamheid worden gezien. Ze blijft niet per definitie stilzwijgend. Tot op zekere hoogte kan ze geëxpliciteerd worden en in persoonlijke contacten worden overgedragen. Steeds echter blijft een stille component aanwezig, al is het maar de opgebouwde routine bij een vaardigheid. Uiteindelijk moet 'know-how' door iedereen zelf worden verworven en ontwikkeld. Veel kennis, ook in de politieorganisatie, is moeilijk codificeerbaar of overdraagbaar. Vandaar ook het belang van 'know-who': in veel gevallen zal men een appèl moeten doen op ervaren beroepsbeoefenaars of experts. De twee soorten kennis staan niet los van elkaar, ze zijn complementair.

In een korte historielijn schetsen we hierna hoe het nieuwe, samenhangend opleidingsstelsel tot stand kwam. We geven een beeld van de kenmerken en de inrichting van het nieuwe onderwijs en besteden daarnaast uitgebreid aandacht aan de kennisontwikkeling: samen met en ten behoeve van de politie, ten behoeve van het politievak en ten dienste van een veilige en leefbare samenleving.

2. Korte historielijn vanaf 1997

Bij de start van de vernieuwing is geformuleerd dat de politie zich steeds beter moet instellen op:

- de toenemende multiculturaliteit van de samenleving;
- de toename en verharding van geweld, niet alleen tegenover burgers, maar ook tegenover de politie zelf;
- de toenemende confrontatie met sociale problematiek;
- het afnemend gezag van de politie;
- vragen om zich te verantwoorden jegens de samenleving;
- vragen zich op te stellen als gelijkwaardige maatschappelijke partner.

De veiligheidsvraagstukken in de maatschappij worden complexer en dynamischer. Dat heeft consequenties voor de professionalisering van de politiemedewerkers. Goed onderwijs en continu leren zijn daarbij van groot belang.

1997 - 1998: scenario's en criteria

In 1997 start het project *Toekomstig Onderwijs voor de Politie (TOP)*. Het doel van dit project is het verbeteren van de kwaliteit van het politieonderwijs en het afstemmen van de politieopleidingen op de ontwikkelingen in de politieorganisatie en de beroepsuitoefening in de praktijk. Na overleg en afstemming met vele betrokkenen vinden er drie werkconferenties plaats, waaraan vertegenwoordigers van de politie, het politieonderwijs, het Openbaar Ministerie, de departementen en het reguliere onderwijs deelnemen. De conferenties resulteren in drie scenario's ter ondersteuning van de besluitvorming over de inhoud en vormgeving van het politieonderwijs. Het nieuwe politieonderwijs moet volgens betrokkenen beoordeeld kunnen worden op vijf cruciale criteria¹:

1. de mate waarin studenten zich de kernwaarden en competenties van het politieberoep eigen kunnen maken;
2. de mogelijkheid om de relatief gesloten politiecultuur te doorbreken ('vermaatschappelijking', externe gerichtheid);
3. de mogelijkheid om een wenselijke personeelssamenstelling te realiseren:
 - a. afspiegeling van de samenleving (leeftijd, sekse, culturele achtergrond)
 - b. voldoende instroom op verschillende niveaus;
4. de mogelijkheid om de interne en externe mobiliteit te vergroten;
5. de mogelijkheid om een gewenste verdeling van verantwoordelijkheden voor het politieonderwijs te krijgen (partnerschap).

1999: overeenstemming en principes

In februari 1999 vindt op initiatief van de directeur Politie (BZK) en het College van Bestuur van het LSOP in Den Haag een expertmeeting plaats. Daaraan nemen deel: vertegenwoordigers van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijks-relaties, het Ministerie van Justitie, het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, de BVE-Raad, de HBO-Raad, het Korpsbeheerdersberaad, het Nederlands Politie Instituut, het Project Personeelsvoorziening Politie, de Onderwijsadviesraad van het LSOP, de Stichting Studiecentrum Rechtspleging, de Raad van Hoofdcommissarissen, de Raad van Toezicht van het LSOP en het College van Bestuur van het LSOP. De bijeenkomst staat onder leiding van twee hoogleraren (Nijmegen en Leiden).

Men wordt het eens over een aantal belangrijke *principes* voor de vernieuwing van het politieonderwijs:

- optimale afstemming van het onderwijs op en samenwerking met de beroepspraktijk, respectievelijk de korpsen;
- vermaatschappelijking door afstemming op en samenwerking met het regulier onderwijs;
- verbetering van de algehele kwaliteit van het politieonderwijs.

Na jaren van discussie wordt op 1 februari 1999 tussen departementen, korpsen en het LSOP overeenstemming bereikt over de visie op en kenmerken van het nieuwe politieonderwijs:

- het onderwijs zal zoveel mogelijk aansluiten bij de kwalificatiestructuur van het reguliere beroepsonderwijs, zoals bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) en de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (WHW), waardoor diploma's gelijkwaardig worden en in- en doorstroom worden bevorderd;
- de inhoud van het politieonderwijs wordt gebaseerd op beroeps- en functieprofielen, die door de beroepsgroep worden gevalideerd, door de politieberaden gelegitimeerd en door de Ministers van BZK en Justitie vastgesteld;
- de beroeps- en functieprofielen vormen de basis voor de kwalificatieniveaus;
- elke kwalificatie wordt beschreven in competentiegerichte eindtermen;
- de kernopgaven (clusters competenties) worden na validering door de Ministers van BZK en Justitie vastgesteld;
- er zal onafhankelijk worden geëxamineerd;
- er komt een systeem van kwaliteitszorg;
- er wordt een samenhangend stelsel van opleidingen ontwikkeld onder regie van het LSOP, vormgegeven in duale leertrajecten (werkend leren);
- het LSOP, de korpsen en het regulier onderwijs (op contractbasis) voeren gezamenlijk, in tripartiete verband, het onderwijs uit, onder regie van het LSOP.

1999: politieke besluitvorming

Nadat aldus brede overeenstemming is bereikt over de principes en kenmerken van het nieuwe politieonderwijs, gaan de Ministers van BZK en Justitie over tot besluitvorming. De

inhoud van hun besluiten is terug te vinden in drie brieven.ⁱⁱ Enerzijds leiden de eigen aard en identiteit van de politieorganisatie tot een aparte positie van het politieonderwijs binnen het Nederlandse onderwijsbestel, anderzijds noodzaken de maatschappelijke ontwikkelingen tot een nauwere aansluiting van het politieonderwijs op het reguliere (beroeps)onderwijs. Doorslaggevend voor deze keuze is de belangrijke en unieke positie van de Nederlandse politie als houder van het geweldsmonopolie en als specialist in veiligheid binnen ons staatsbestel.

1999 - 2002: ontwerp en ontwikkeling

Voor het proces van vernieuwing kiest men, onder de naam 'Politieonderwijs 2002' voor een gefaseerde aanpak, onder leiding van een breed samengestelde regiegroep:

- Fase I* Ontwikkelen, valideren en vaststellen van de beroepsprofielen
- Fase II* Ontwikkelen, valideren en vaststellen van kernopgaven (competentiegerichte eindtermen) binnen een kwalificatiestructuur afgestemd op de BVE-sector en het hoger onderwijs
- Fase III* Ontwikkelen van proeven van bekwaamheid en leeropdrachten

Op verschillende momenten in het vernieuwingsproces spelen pilots een belangrijke rol. De pilots hebben elk een ander focus en een eigen relatie tot Politieonderwijs 2002.ⁱⁱⁱ De Minister van Binnenlandse Zaken stelt in de jaren 2001 en 2002 een nieuwe bekostigingssystematiek voor het politieonderwijs vast, met aan het reguliere onderwijs ontleende benches.

2002 t/m 2006: implementatie en transformatie

- Fase IV* Invoering van het vernieuwde politieonderwijs
- Fase V* Ontwikkeling en invoering van een systeem van permanente kwaliteitszorg.

Begin 2002 zijn de traditionele, functiegerichte bedrijfsopleidingen omgevormd tot een (ontwerp van een) samenhangend stelsel van initieel beroepsonderwijs op mbo-, hbo- en wo-niveau en begint de implementatie ervan. In deze periode wordt ook de ontwikkeling en implementatie ter hand genomen van de postinitiële leergangen.

In 2002 gaat het initiële onderwijs van start en in de zomer van 2003 studeren de eerste assistent politiemedewerkers (1,5-jarige opleiding) af. De eerste politiemedewerkers (3-jarige opleiding) zijn afgestudeerd in 2005, de eerste allround politiemedewerkers (4-jarige opleiding) in 2006 evenals de politiekundige bachelors en de politiekundige masters. Het postinitiële onderwijs is voor het grootste deel gestart in 2003 en deels in 2004. Een aantal van de 2-jarige duale deeltijdleergangen is inmiddels afgerond.

De minister neemt de kenmerken van het vernieuwde politieonderwijs op in een nieuwe wet: de Wet op (het LSOP en) het Politieonderwijs. Deze wet wordt in april 2003 van kracht en bevat naast voorschriften over de inrichting van het Politieonderwijs ook regels over de verdeling van bestuurlijke verantwoordelijkheden voor het politieonderwijs en het LSOP ('Politieacademie').

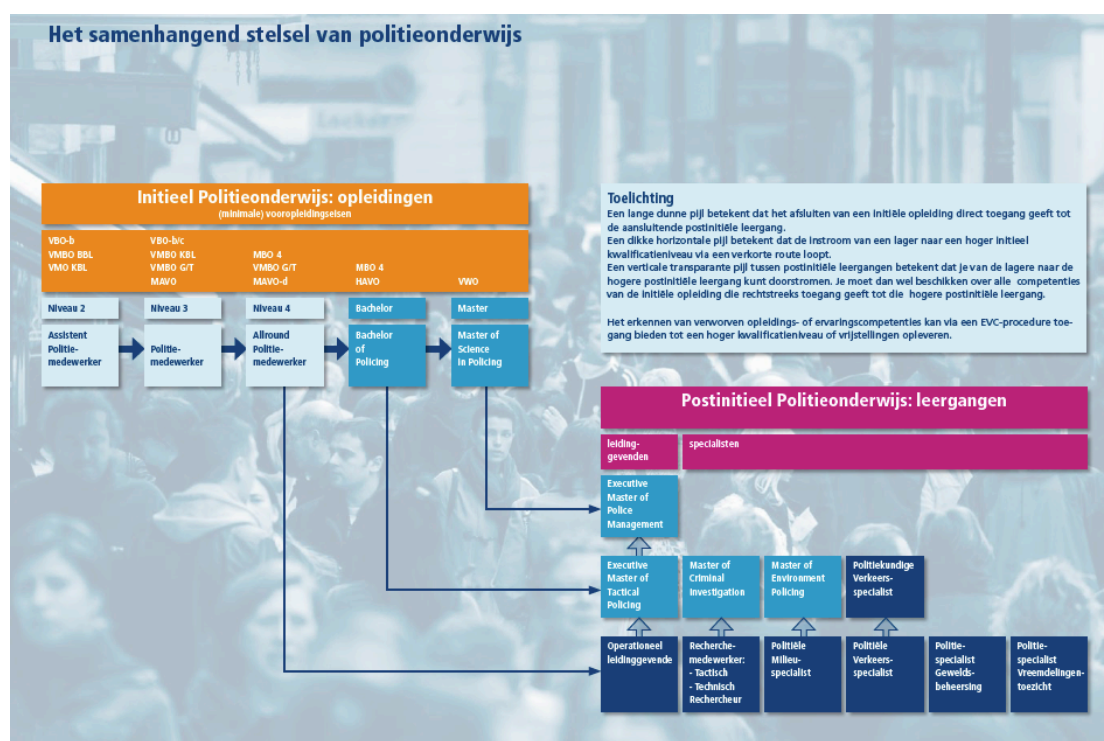
3. Kenmerken en inrichting van het politieonderwijs

Samenhangend stelsel van initieel en postinitieel onderwijs

Er zijn vijf niveaus in de initiële kwalificatiestructuur van de politie. In alle gevallen gaat het om kwalificaties (en bijbehorende opleidingen) voor uitvoerende beroepen. De kwalificatieniveaus komen overeen met die in de BVE-sector en het hoger onderwijs. Bij dit laatste is rekening gehouden met het nieuwe Europese stelsel van bachelor- en mastergraden (Bologna declaration). Na het afronden van een initiële opleiding en na enige jaren werkervaring is het mogelijk door te stromen op post-mbo, post-hbo en postacademisch niveau:

- in een hogere initiële opleiding (verdieping in het vak);
- in een specialistische leergang (recherche, geweldsbeheersing, verkeer, milieu, vreemdelingenzorg);
- in een leergang tot leidinggevende (operationeel, tactisch, strategisch).

Er zijn 3 postinitieële kwalificaties (en leergangen) tot leidinggevende en 8 kwalificaties (en leergangen) tot specialist. Tevens zijn er postinitieële functiegerichte applicaties ontwikkeld.



Figuur 1. Het samenhangend stelsel van initieel en postinitieel politieonderwijs

Het politieonderwijs en de politiepraktijk zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het leren is contextgebonden, competentiegericht en dual (complementair) van opzet. Informatie- en communicatietechnologie leveren een substantiële bijdrage aan het leerproces.

Beroepsprofielen

Om het politieonderwijs goed te laten aansluiten bij de beroepspraktijk is nagegaan welke beroepsbeoefenaren nodig zijn: aan welk type medewerkers met welke competenties hebben de korpsen de komende jaren behoefte? Het antwoord op die vraag is neergelegd in 5 beroepsprofielen voor het initiële politieonderwijs en 11 beroepsprofielen voor het postinitieële onderwijs. Deze zijn door de beroepspraktijk gevalideerd, door de politieberaden gelegitimeerd en door de politieministers vastgesteld.

Kernopgaven

De profielen vormen de leidraad voor het beroepsonderwijs voor de politie. Ze zijn uitgewerkt in kernopgaven voor de verschillende kwalificatieniveaus. Kernopgaven zijn de centrale opgaven en problemen waarmee een beroepsbeoefenaar regelmatig in aanraking komt en die kenmerkend zijn voor het beroep. Ze moeten worden aangepakt binnen een specifieke organisatorische context, waarbij van de beroepsbeoefenaar een oplossing en een aanpak wordt verwacht. De Ordeningsmethodiek Politie (OMP): 'toezicht – ordehandhaving - opsporing - dienstverlening' is terug te vinden in de beschrijving van de werkpatronen. Bij de indeling van de kernopgaven is gebruikgemaakt van het Informatiemodel Nederlandse Politie (INP). De kernopgaven zijn ingedeeld naar de resultaatgebieden leefbaarheid, veiligheid, dienstverlening en maatschappelijke integriteit.

Competenties

Per kernopgave zijn competenties (bekwaamheden : integratie van kennis, houding vaardigheid, ervaring, inzicht en persoonlijke eigenschappen)beschreven die de politiemedewerkers nodig hebben om de vraagstukken op te lossen. De volgende type competenties zijn onderscheiden:

- vakmatige en methodische competenties: deze vormen de kern van het beroep en zijn gericht op het vermogen om op adequate wijze producten en diensten te leveren;
- bestuurlijk-organisatorische en strategische competenties: deze zijn gericht op het plannen en regelen van het eigen werk in de context van de organisatie;
- sociaal-communicatieve en normatief-culturele competenties: deze hebben betrekking op het functioneren in een arbeidsomgeving, op samenwerking en op coördinatie;
- leer- en vormgevingscompetenties: deze verwijzen naar het vermogen bij te dragen aan de eigen ontwikkeling en die van arbeidsorganisatie en het beroep.

Examinering

Om een betrouwbaar beeld te krijgen van het handelen van studenten in de beroepspraktijk is competentiebeoordeling nodig. Proeven van bekwaamheid en portfolio-opdrachten bieden studenten de mogelijkheid hun bekwaamheid te demonstreren. De proeven en portfolio-opdrachten worden ontwikkeld onder verantwoordelijkheid van het Bureau Examen Politie. De hoofdlijnen (inhoud en vorm) van de opdrachten worden in samenwerking met de docenten en met materiedeskundigen uit de korpsen en het regulier onderwijs bepaald.

Leeromgevingen

In het politieonderwijs is gekozen voor gevarieerde leeromgevingen. De variatie maakt zowel individueel als collectief leren mogelijk, en dat zowel plaats- en tijdgebonden als onafhankelijk van locatie en tijd. De werkplek als leeromgeving krijgt in het politieonderwijs bijzondere aandacht. Daarnaast wordt volop ingezet op leren en ICT.

Werkend leren

Een veel voorkomend probleem in reguliere beroepsopleidingen is de aansluiting tussen 'school' en praktijk. Binnen de politie is deze aansluiting gegarandeerd omdat alle leertrajecten duaal van opzet zijn. De studenten leren afwisselend op het onderwijsinstituut en in de korpsen. De kernopgaven en proeven van bekwaamheid sturen het leerproces. Zowel op de instituten als in de korpsen werken studenten daaraan. Om een evenwichtig ritme te brengen in het leren op het instituut en het werkend leren ('ritme duaal') is gekozen voor het 'kwartielensysteem'. Dat wil zeggen dat studenten in het initiële onderwijs afwisselend ongeveer 12 weken op het instituut leren en 12 weken werkend leren in de

korpsen, aansluitend bij het planningssysteem in het korps. In het postinitiële onderwijs zijn vrijwel alle leergangen dual met kortere of langere intervallen.

Elektronische leeromgeving

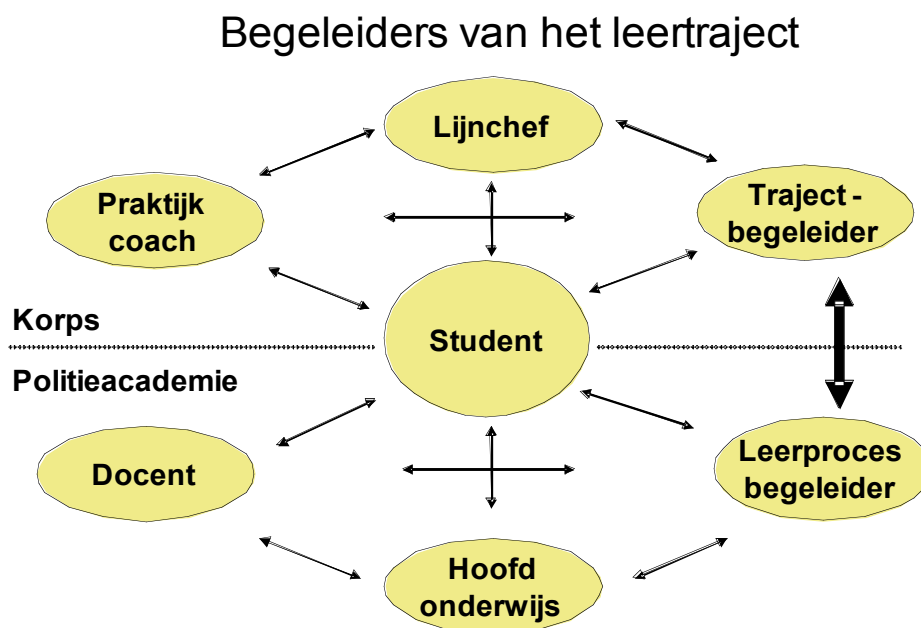
Het gebruik van ICT in het onderwijs (de elektronische leeromgeving) is een belangrijk kenmerk van het vernieuwde politieonderwijs. Via de digitale leeromgeving van de e-campus werken alle actoren in het leerproces actief met verschillende toepassingen, aan de hand van leeropdrachten. De e-campus van de Politieacademie bestaat uit drie elementen:

- een kennisbank voor het onderwijs (Politie Kennis Net);
- een digitale leeromgeving (Blackboard);
- een communicatieomgeving (intranet en internet).

Begeleiding en coaching: rollen en structuur

De begeleidingsstructuur in het politieonderwijs verbindt de diverse leeromgevingen en is opgebouwd rond de leerprocessen van de student. De student ontmoet tijdens zijn leertraject diverse begeleiders, die hem vanuit verschillende rollen faciliteren tijdens het leertraject:

- in het korps: de lijnmanager, de praktijkcoach en de trajectbegeleider;
- op het instituut en in het reguliere onderwijs: het hoofd opleiding, de docent/coach en de leerprocesbegeleider.



Figuur 2. Begeleiding in gevarieerde leeromgevingen

Door het werken bij het korps verwerft de student haar/zijn competenties in een werkomgeving die tegelijkertijd de leeromgeving is. Aan de kant van de instituten zijn de leerprocesbegeleider en docent in diverse rollen betrokken bij het leerproces van de student. Alle actoren gebruiken de e-campus als een digitale leeromgeving om de ondersteunende en begeleidende rol op zich te nemen.

De Politieacademie is verantwoordelijk voor het leren, ook voor het leren tijdens de periodes van werkend leren in het korps. Het leren in beide leeromgevingen is complementair en moet leiden tot een goede integratie. De spil in deze afstemming is het duo trajectbegeleider(korps)– leerprocesbegeleider (instituut).

Leren voor leiderschap

Voor het eerst in de politiegeschiedenis wordt in 2002 gebroken met de situatie dat onderofficieren en officieren op verschillende plaatsen worden opgeleid. Iedereen kan via een doorlopende leerlijn doorgroeien. Studenten gaan niet langer als aankomend leider naar school. Zij volgen eerst bij de Politieacademie de opleiding tot allround politiemedewerker (mbo) of tot politiekundige bachelor/master (hbo/wo). Hun leiderschapskwaliteiten moeten in de praktijk blijken. Dan kunnen zij, na enkele jaren werkervaring, kiezen voor de deeltijdleergang tot operationeel, tactisch of strategisch leidinggevende.

Naast de aandacht voor managen komt er een focus op leiderschap. Wat hebben leiders nodig om in een snel veranderende samenleving een optimale politiezorg te kunnen garanderen? Het College van Bestuur besluit in overleg met het Bureau Landelijk Management Developmentbeleid (BLMD) tot het opzetten van de School voor Politie Leiderschap (SPL), als onderdeel van de Politieacademie, gevestigd in Huis 't Velde te Warnsveld. Geen traditioneel onderwijsinstituut, maar een ontmoetingsplaats waar de 700 deelnemers uit het landelijke MD-bestand werken aan leiderschapscompetenties. Het leertraject staat ook open voor partners in veiligheid, leidinggevend van buiten de politie. De 'school' biedt een leeromgeving die, vanuit het eigen vakgebied, aandacht besteedt aan de persoonlijke ontwikkeling, de maatschappelijke/bestuurlijke en politieke omgeving, het vak en de organisatie.

Kwaliteitszorg

Het College van Bestuur draagt zorg voor een regelmatige beoordeling van de kwaliteit van het politieonderwijs, de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid houdt toezicht (krachtens de Politieonderwijswet). Met het oog op het verkrijgen van een kwaliteitskeurmerk als equivalent van het reguliere (beroeps)onderwijs worden de bachelor- en masteropleidingen en postinitiële masterleergangen ter validatie voorgelegd aan de Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO).

De Politieonderwijsraad (POR, geïnstalleerd in januari 2003) draagt bij aan het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiestructuur. De POR kent een brede samenstelling: vertegenwoordigers van de Raad van Hoofdcommissarissen, het Korpsbeheerdersberaad, het Openbaar Ministerie, de Vakorganisaties, de BVE- en de Hogeronderwijssector, het College van Bestuur van de Politieacademie, een onafhankelijk voorzitter en onafhankelijke onderwijsdeskundige. Van veel belang zijn de aansluiting op en afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (kwalitatief en kwantitatief) en ontwikkelingen in internationaal verband. De POR doet voorstellen aan het ministerie van BZK en Justitie over het samenhangend stelsel van politieonderwijs. De raad doet dat in het licht van een doelmatige en doelgerichte inzet van overheidsmiddelen. De POR adviseert daarnaast de minister(s) over de eisen die aan leerwerkplaatsen in de korpsen moeten worden gesteld, waar studenten werkend leren. De Politieonderwijsraad heeft verder tot taak toe te zien op de aansluiting van het politieonderwijs op de kwalificatiestructuur van het middelbaar en hoger beroepsonderwijs.

De POR kan zich laten adviseren door de programmacolleges - portefeuillehouders uit de RHC zijn voorzitter - die als adviserende organen verbonden zijn aan de lectoraten van de Politieacademie. Deze adviesorganen dragen zorg voor de permanente actualisering van alle diensten van de Politieacademie en voor de verankering van de beroepspraktijk in de politieonderwijs- en kennisfunctie.

4. Een leven lang leren^{iv} en kennisontwikkeling

De afgelopen jaren laten een toenemende onvrede zien bij de burgers over het functioneren van de overheid en de politie. Het gedogen moet in hun ogen plaats maken voor repressie-

ver optreden. Er komen een kerntakendiscussie, prestatiecontracten en een discussie over een al dan niet gekozen burgemeester. Europese politiesamenwerking vraagt aandacht, er is sprake van een intensivering van de samenwerking met Defensie, GGD en Brandweer/GHOR en er komt zware kritiek op de gebrekkige opsporing naar aanleiding van het rapport Posthumus. De projectgroep 'Visie op de politiefunctie' komt met het document 'Politie in Ontwikkeling'.^v Dit visiedocument moet het antwoord bieden op de vele uitdagingen waarvoor de politie staat. 'Politie met gezag', informeren, signaleren en adviseren en de nodale strategie zijn slechts drie van de tien genoemde toekomstrichtingen. De Commissie Leemhuis komt in hetzelfde jaar met voorstellen voor herinrichting van het Nederlandse politiebesteding. Ondanks de inrichting van een voorziening tot samenwerking door de hoofdcommissarissen besluit het kabinet in 2005 dat er een nationale politie gaat komen, de nieuwe politiewet gaat mei 2006 naar de Tweede Kamer.

Niet alleen in Nederland groeit het besef dat een continue ontwikkeling noodzakelijk is van zowel de kwaliteit van de individuele politiemedewerker, als van de politieorganisatie en het politievak. De Europese Politieacademie CEPOL wordt in 2000 opgericht. Bij een zich permanent ontwikkelende organisatie (Politie in Ontwikkeling) horen individuele politiemensen die bereid zijn een leven lang te leren. Dit roept in Nederland nieuwe vragen op: Wat zijn de opleidingseisen voor de toekomstige professionals? Moeten we niet vaker op hbo-niveau opleiden voor een politieprofessional? Kunnen we zij-instromers inzetten voor rechetaken zonder eerst een volledige politiekundige opleiding te hebben afgerond? Korpsen zoeken samen met de Politieacademie naar de meest passende vorm van leren en ontwikkelen.

Kennisontwikkeling

Naast het verzorgen van onderwijs heeft de Politieacademie ook de wettelijke taak om het kenniscentrum voor de politiebranche te zijn. In het kader van de kennisontwikkeling is aan de Raad van Hoofdcommissarissen (mei 2003) de volgende centrale vraag voorgelegd: "Wat zijn opgaven / urgente vraagstellingen voor de politie, die de veiligheid en leefbaarheid bevorderen, die om een oplossing vragen en waar we (nog) geen antwoord op hebben?" De conclusies van de Raad van Hoofdcommissarissen zijn richtinggevend, zowel voor de inhoudelijke als de organisatorische borging van de kennisfunctie van de Politieacademie.

In organisatorische zin zal de verbinding tussen politie en wetenschap en de relevantie van kennisontwikkeling en onderzoek voor de politiebranche worden versterkt door een intensieve participatie van RHC-leden en het werkveld in de bestaande kennisplatforms (zoals de Commissie Politie & Wetenschap, het Politie Kennis Net en de Programmacolleges van de lectoraten van de Politieacademie) en in de adviesstructuur en kenniskringen.

In inhoudelijke zin vraagt de RHC aan de Politieacademie om in samenwerking met andere wetenschapskringen kennis te ontwikkelen voor klemmende vragen in de politiebranche. De zorg om binnen de eigen kerntaken resultaat te boeken, loopt als een rode draad door de probleemvelden.

Kennisproductieve werkomgeving

Kennisverwerving en -ontwikkeling vindt blijvend plaats, ook na en buiten het onderwijs. Dat vraagt van de korpsen veel aandacht voor het inrichten van de werkplek als kennisproductieve werkomgeving, dat wil zeggen: een omgeving waarin kennis uitgewisseld en nieuwe kennis tot ontwikkeling kan worden gebracht. Deze kennis is nodig om de dienstverlening van de politie voortdurend te verbeteren en te vernieuwen. Op deze manier wordt de kennis productief gemaakt.

Belangrijke principes voor kennisproductiviteit zijn^{vi}:

- bevorderen van wederzijdse aantrekkelijkheid: het creëren van een sociale context, met anderen de zorg delen voor een aangenaam leerklimaat, je bewust zijn van wat je hebt te bieden en van wat je komt halen;
- op zoek naar een passie: de energie die voortkomt uit gedrevenheid. Nieuwsgierigheid, motivatie, interesse en ambitie praat je niemand aan. Wanneer inhoudelijke gedrevenheid ontbreekt blijven de prestaties middelmatig;
- verleiden tot kennisproductiviteit: anderen uitnodigen tot het bewust gebruiken van de sociale context en inhoudelijke gedrevenheid voor verbetering en vernieuwing van het werk.

Samenhang onderwijs- en kennisfunctie

De onderwijsfunctie heeft gestalte gekregen in het samenhangend stelsel van competentiegerichte en contextgebonden politieopleidingen en politieleergangen.

Met de ontwikkeling en inrichting van de kennisfunctie is daarna begonnen. Zo is er in 2000 een Politie Kennis Net (PKN) vormgegeven, waar informatie in samenwerking met de korpsen op een structurele wijze wordt verzameld en verspreid. Zo groeit een gevalideerde kennisbank van *corporate intelligence*.

Via de door BZK gesubsidieerde commissie Politie en Wetenschap, die bij de Politieacademie is ondergebracht, wordt het politiekundig onderzoek gestimuleerd, dat wordt uitgevoerd door diverse universiteiten en onderzoeksinstituten. Ook de onderzoeksgroep van de Politieacademie doet regelmatig politiekundig onderzoek en publiceert daarover.

Verder zijn er de Expertisecentra, een aantal landelijke, een aantal op academie-initiatief en enkele in korpsen. Zij leveren een belangrijke bijdrage aan politiekundige kennisontwikkeling.

Op weg naar kennisnetwerken

Evenals in het nieuwe politieonderwijs kan nu worden gesproken van een vernieuwende en samenhangende aanpak van de kennisontwikkeling. De samenhang tussen de eerder genoemde activiteiten op het terrein van kennisontwikkeling en onderzoek komt inmiddels van de grond. Daarbij is internationalisering van het onderwijs steeds beter geborgd. Er zijn bestendige contacten met buitenlandse politieopleidings- of kennisinstituten en de Politieacademie speelt een prominente rol in CEPOL, de Europese politieacademie.

Belangrijk in de komende tijd wordt de koppeling aan de externe kennis-infrastructuur in Nederland. De oprichting van het Veiligheidsplatform kennisinstellingen, op initiatief van Politieacademie, Nederlands Instituut Fysieke Veiligheid (voormalig Nibra) en HBO-Raad in juni 2005, draagt bij aan die doelstelling. Het gaat daarbij om de verbinding tussen onderzoekscentra bij universiteiten en andere kennisorganisaties op het gebied van veiligheid.

Leerstoel en Lectoraten

De Politieacademie vestigt in 2004 een leerstoel bij de Vrije Universiteit Amsterdam met de titel 'Internationalisering van de politiefunctie'. De hoogleraar die deze leerstoel bezet is tevens wetenschappelijk decaan van de Politieacademie en adviseert het College van Bestuur en de directeuren over de onderlinge samenhang tussen de lectoraten en het wetenschappelijk niveau van het master onderwijs.

Een tweede leerstoel: 'Police governance' is in voorbereiding.

Door het instellen van een lectoraat en een kenniskring per kennisdomein is de verbinding gelegd voor een coherente positionering van de Politieacademie als kenniscentrum naast onderwijscentrum van de Nederlandse politie. De lectoraatsaanvragen worden ter beoorde-

ling voorgelegd aan het bestuur van de Stichting Kennisontwikkeling hoger onderwijs(SKO), die ook voor het hbo deze aanvragen beoordeelt.

Momenteel (voorjaar 2006) zijn actief:

- lectoraat Openbare Orde & Gevaarbeheersing
- lectoraat Criminaliteitsbeheersing & Recherchekunde
- lectoraat Verkeer & Milieu (duurzame handhaving)
- lectoraat Gemeenschappelijke Veiligheidskunde
- kennisprogramma Politieleiderschap & Maatschappelijke Integriteit

De 'tweede tranche' lectoraten is in voorbereiding:

- lectoraat Lerende Politieorganisatie, samen met Kessels & Smit *The Learning Company*
- lectoraat Crisisbeheersing, samen met het Nederlands Instituut Fysieke Veiligheid (voormalig Nibra)
- lectoraat Terrorismebestrijding, samen met het NCTB
- lectoraat Forensische Opsporing, samen met Nederlands Forensisch Intituut , Hogeschool van Amsterdam en Universiteit van Amsterdam
- Lectoraat Diversiteit, samen met het Landelijke Expertise Centrum Diversiteit

Ieder lectoraat bestaat uit een wetenschappelijk geschoolde lector en een uit de politiepraktijk afkomstige programmamanager. Elk lectoraat heeft een bijbehorende kenniskring, bestaande uit interne en externe experts. De lectoraten doen wetenschappelijk onderzoek voor en met de Politieacademie, de politie, de rijksoverheid, ketenpartners en kennisinstellingen, zoals hogescholen en universiteiten.

Ten slotte

Het 'politieonderwijs van overmorgen' is vandaag gerealiseerd schreven we - en het is berekend op de toekomst. De Politieacademie is een dynamische organisatie, die onderwijs en kennis biedt op hoog niveau, anticipeert op maatschappelijke ontwikkelingen en deze kan vertalen in onderwijs-op-maat. Een leven lang leren, een leven lang kennis ontwikkelen, samen met de korpsen en samen met roc's, hogescholen, universiteiten en andere kennisinstellingen op het gebied van veiligheid.

Ontwikkeling van kennis en bekwaamheid is core business van korpsen en politieacademie!

Noten, bronnen

i

- *Functioneel Ontwerp Politieonderwijs initieel en postinitieel* (maart 2003)
Apeldoorn: LSOP
- Christophe, M.H.V.C. (2005): *Evaluatie en IJking Politieonderwijs. Achtergrond, aanleiding en plan van aanpak*. Apeldoorn: Politieacademie.
- Grotendorst, A., M. Jellema, J.G. Stam, M. van der Vegt en C. Zandbergen, C. (2002). *Leren in veiligheid. Het nieuwe politieonderwijs in maatschappelijk perspectief*. Apeldoorn: LSOP Politie Onderwijs- en Kenniscentrum.
- Kessels & Smit (1998): *Naar een visie op het Toekomstig Onderwijs voor de Politie*. Rapport.
- Stam, J.G., A. Grotendorst, M.H.A.Peeters en B.A.Prins (2003): Politieonderwijs nieuwe stijl. Vernieuwing van het politieonderwijs en ontwikkeling van de kennisfunctie. In: *Het Tijdschrift voor de Politie*. Jrg. 65, nr. 7/8. Den Haag: Elsevier Overheid
- Stam, J.G, A. Grotendorst en B.A. Prins (2003): Vernieuwing van het politieonderwijs. De aanleiding, de principes, het ontwerp en de succesfactoren. In: *Th&ma, Tijdschrift voor Hoger Onderwijs & Management*. Jrg. 10, nr. 1, 2003. Den Haag: Elsevier Overheid
- *Onderwijsspecial* (maart 2006). Apeldoorn: Politieacademie.

ii

-
- Brief van de Ministers van BZK, Justitie en Onderwijs aan de Tweede Kamer over o.a. het Toekomstig Onderwijs Politie (van 8 april 1999), waarbij zij tevens het evaluatierapport van de uitvoering van de toenmalige LSOP-Wet (Stb.780, 24 september 1994) aan de Kamer aanboden.
 - Brief van de Ministers BZK en Justitie (d.d. 7 september 1999) aan het LSOP met de formele opdrachtverstrekking tot het vernieuwen van het Politieonderwijs. Het LSOP heeft bij brief van 2 november 1999 de opdracht aanvaard.
 - Brief van de Ministers van BZK & Justitie aan de Tweede Kamer, n.a.v. van het met de Kamer(commissie) gevoerde overleg over de inhoud van hun eerdere brief aan de Kamer van 8 april.

iii

Als voorloper start in 1997 'Integrale Veiligheidszorg' (HBO-IVZ), een reguliere HBO-opleiding waarin een versnelde opleiding tot agent is ingebouwd. Deze pilot komt tot stand op initiatief van de korpsen Utrecht, Limburg-Zuid en Twente, in samenwerking met drie hogescholen. In 1999 start de pilot Politie Basis Opleiding in het korps Amsterdam-Amstelland, in nauwe samenwerking met het LSOP. Zeven maanden onderwijs op de IBP-Locatie Noord-Holland en aansluitend viereenhalf jaar begeleiding bij het werkend leren, met terugkomdagen op het instituut. De pilot allround politiemedewerker Rotterdam-Rijnmond en Haaglanden (start augustus 2000) levert input op voor de vormgeving van de begeleiding van het werkend leren en voor de inhoudelijke en didactische bijdrage van ROC's. De pilot van de regio's Gooi- en Vechtstreek, Kennemerland, Zaanstreek-Waterland en Noord-Holland-Noord behelst als thema het proces van implementatie van Politieonderwijs 2002. Deze pilot levert een uitgewerkte procesgang op om de implementatie per korps zo goed mogelijk te laten verlopen.

iv

Passages over leiderschap en een leven lang leren zijn ontleend aan: Hazenberg MCM, drs. A. (2006): *Politiebiografie aanknopingspunt voor leren leren*.

Warnsveld: School voor Politieleiderschap (Politieacademie).

v

Projectgroep Visie op de politiefunctie, Raad van Hoofdcommissarissen: *Politie in ontwikkeling*, Den Haag, mei 2005.

vi

Kessels, J.W.M. (2001): *Verleiden tot kennisproductiviteit*. Oratie.

Enschede: Universiteit Twente