

**28 046**

## **Regels met betrekking tot het LSOP Politie onderwijs- en kenniscentrum, de landelijke werving, de selectie, het onderwijs voor de politie, alsmede het overdragen van kennis aan de politie (Wet op het LSOP en het politieonderwijs)**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

12 december 2002

Bijgaand doe ik u de nota naar aanleiding van het verslag toekomen op bovengenoemd wetsvoorstel. Bij de beantwoording is de volgorde van het verslag aangehouden.

1. De leden van de GroenLinks-fractie vragen de regering aan welke aanpassing van de regelgeving inzake de instroomeisen wordt gedacht ingevolge het onderhavige wetsvoorstel. In dit verband dient opgemerkt te worden dat een dergelijke aanpassing niet direct voortvloeit uit het wetsvoorstel op het LSOP. De inrichting van het nieuwe politieonderwijs heeft geleid tot aanpassing van de regeling aanstellingseisen, zoals die per 1 januari 2002 werkzaam is. Het gaat daarbij om de opleidingseisen die worden gesteld voor de verschillende kwalificatieniveaus van de politieopleidingen.

2. De verschillende vragen van de leden van de GroenLinks-fractie over het vereiste opleidingsniveau beantwoorden wij als volgt. Het vmbo-niveau geldt als minimale opleidingseis bij selectie van de aspiranten voor de onderwijskwalificatieniveaus twee, drie en vier (respectievelijk assistent-politiemedewerker, politiemedewerker en allround politiemedewerker). Voor de onderwijskwalificatieniveaus 5 en 6 (politiekundige bachelor en master) wordt als opleidingseis respectievelijk havo en vwo gevraagd.

Daarnaast worden kandidaten geselecteerd middels een taalvaardigheidstest, een cognitieve capaciteitentest, een psychologisch onderzoek en een fysiek-motorisch onderzoek. Enkel het voldoen aan de minimale opleidingseis biedt een sollicitant daarmee derhalve geen garantie op daadwerkelijke selectie en/of aanstelling.

Na selectie en aanstelling volgt de aspirant afhankelijk van het kwalificatieniveau van de opleiding anderhalf à vier jaar de duale politieberoepsopleiding tot executief medewerker bij de politie (zie artikel 13, tweede tot en met zesde lid). De groei in bevoegdheid en inzetbaarheid is gekoppeld aan het afleggen van de proeven van bekwaamheid; een samengestelde toets waarmee competenties worden gemeten. De competenties vormen het vermogen van de aspirant om in specifieke situaties zelfstandig en zorgvuldig te handelen. Het werkend leren in de praktijk draagt daar in belangrijke mate aan bij.

Het nieuwe onderwijs is in nauwe samenwerking met het politieveld tot stand gekomen. Zo hebben de Raad van Hoofdcommissarissen en het Korpsbeheerdersberaad ingestemd met de beroepsprofielen, die als basis dienen voor het onderwijs. Op basis van de vastgestelde beroepsprofielen is de inhoud van de opleidingen van het vernieuwde politieonderwijs tot stand gekomen.

Internationaal is het politieonderwijs zeer verschillend georganiseerd en gestructureerd. Vanuit de CEPOL en het committee management of learning, waar het LSOP voorzitter van is, wordt verdergaande afstemming tussen (Europese) landen bewerkstelligd. In veel landen vindt een heroriëntatie plaats op de inrichting van het politieonderwijs waarbij de ontwikkelingen in het Nederlandse politieonderwijs met veel interesse worden gevolgd.

3. Tot slot stellen deze leden diverse vragen over het stagedeel van de nieuwe politieopleiding. Deze vragen beantwoorden wij als volgt:

- a) Ja, inderdaad zijn wij van mening dat de huidige personele capaciteit binnen de politiekorpsen voldoende is voor een adequate praktische begeleiding van de aspiranten. Mede doordat de aspiranten direct inzetbaar zijn en in de loop van de opleiding steeds meer meedraaien als volwaardige executieve medewerkers, hebben ze niet, zoals tijdens stages, doorlopende begeleiding nodig. Tevens kunnen aspiranten die al verder in de opleiding zijn, op een aantal terreinen praktische begeleiding geven aan minder ervaren aspiranten.
- b) Ja, de praktijkbegeleiders binnen de korpsen worden grondig op hun nieuwe taak voorbereid. Voor de praktijkcoaches, die tijdens zijn/haar reguliere taak werkbegeleiding geeft aan de student en deze ondersteunt bij het verwerven van de in de kernopgaven beschreven competenties, is een competentieprofiel vastgesteld. Dat profiel is in samenspraak met de korpsen opgesteld en tevens gevalideerd. De praktijkcoaches kunnen bij het LSOP een cursus volgen. Eén en ander geldt ook voor de trajectbegeleiders, die vanuit het korps zicht houden op de voortgang van de aspiranten in het korps. Overigens is trajectbegeleider een vrijgestelde functie, terwijl het bij de praktijkcoach om een taakaccent in de bestaande functie gaat.
- c) Door deze leden wordt aangegeven het onwenselijk te vinden dat stagiaires zelfstandig worden ingezet voor reguliere politietaken. Van belang is echter dat de aspiranten geen stagiaires zijn, maar werknemers in opleiding. De aspirant oefent dus tijdens de praktijkperiodes daadwerkelijk delen van de politietaak uit in het kader van de opleiding. De aspirant is gemiddeld 80% van de tijd die in het korps wordt doorgebracht voor het werk in het korps inzetbaar. Zoals reeds in bovenstaand antwoord staat beschreven, zijn de aspiranten gekoppeld aan een praktijkcoach. Deze praktijkcoach begeleidt de aspirant in de dagelijkse werkzaamheden en geeft ondersteuning bij het verwerven van nieuwe competenties.
- d) De vraag of het aantal beschikbare stageplaatsen afdoende zal zijn is in het geheel niet aan de orde. Immers, de aspiranten zijn werknemers in dienst van het korps. Van afzonderlijk gecreëerde stageplaatsen is dus geen sprake.

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
R. H. Hessing