

SUMMATIEVE EVALUATIE PO2002

OPBRENGSTEN VAN HET
POLITIEONDERWIJS VOOR
DE BEROEPSPRAKTIJK



Colofon

De Politieonderwijsraad is een adviesorgaan, waarvan de positie en taken zijn geregeld in de Wet op het politieonderwijs. De Raad adviseert de minister van Veiligheid en Justitie (gevraagd en ongevraagd) over het regeringsbeleid met betrekking tot het Nederlandse politieonderwijs. Tevens fungeert de Politieonderwijsraad als een afstemmingsorgaan tussen direct en indirect betrokkenen bij het Nederlandse politieonderwijs.

De aandacht in de Politieonderwijsraad gaat in het bijzonder uit naar de relatie tussen de kenmerken en ontwikkelingen van de politiepraktijk, de (politie)arbeidsmarkt en het politieonderwijs. Daarbij heeft de relatie met het reguliere beroepsonderwijs en het hoger onderwijs steeds de aandacht, evenals de internationale dimensie.

Politieonderwijsraad
Nassauplein 33
2585 ED Den Haag
Postbus 84300
2508 AH Den Haag
Telefoon: 070 - 3118667
Fax: 070 – 311 8687

www.politieonderwijsraad.nl

© 2011 Politieonderwijsraad, Den Haag
Alle rechten voorbehouden. All rights reserved.

Opbrengsten van het politieonderwijs voor de beroepspraktijk

*Eindrapportage van de summatieve evaluatie
van PO2002*

Erik Keppels en Ben Hövels (KBA)
Derk-Jan Nijman en Loek Nieuwenhuis (IVA)
Rob van Wijngaarden (POR)

Nijmegen, Tilburg, Den Haag
31 oktober 2011

Postadres Postbus 84300
2508 AH Den Haag

Telefoon 070-3118667

Fax 070-3118687

Behandeld door Drs. R. van Wijngaarden

Functie Senior beleidsmedewerker

Telefoonnummer 070-3118667

E-mail Rob.van.wijngaarden@vtspn.nl

• De heer mr. I.W. Opstellen
Minister van Veiligheid en Justitie
Postbus 20301
2500 EH Den Haag

Onderwerp Summatieve evaluatie

Datum 14 december 2011

Ons kenmerk 2011035915/RvW

POR/111742

Blad 1 van 2

Bijlagen 1

> Geachte heer Opstellen,

- Het nieuwe politieonderwijs is ingevoerd vanaf 2002. Toen in 2006 en 2007 dit onderwijs voor het eerst werd geëvalueerd, kon over de opbrengst van het nieuwe politieonderwijs voor de politiepraktijk nog niet veel gezegd worden. De gediplomeerde uitstroom was nog maar net op gang gekomen en het zou nog enkele jaren duren voordat de impact op de politiepraktijk zichtbaar gemaakt kon worden.

Uw ambtsvoorgangers (ministers van BZK en Justitie) hebben de Politieonderwijsraad op 29 oktober 2007 verzocht om het effect van het nieuwe politieonderwijs op de professionele kwaliteit van de politiemedewerker te meten. Deze meting zou plaats moeten vinden op basis van empirische gegevens. De resultaten van deze meting dienden uiterlijk in 2011 beschikbaar te zijn.

In directe samenwerking met de Politieacademie en een achttal korpsen heeft de Politieonderwijsraad hiertoe een project uitgevoerd dat zich richtte op de ontwikkeling en toepassing van een geschikte methodiek (aangeduid als 'summatieve evaluatie'). Hierbij biedt de Raad u het eindrapport van dit project aan. Een samenvatting van de werkwijze, de resultaten en de voornaamste conclusies zijn voorin het rapport opgenomen. Het bijgaande advies van de Politieonderwijsraad sluit direct aan op deze samenvatting.

Het advies betreft enerzijds verbeterpunten ten aanzien van het huidige politieonderwijs en anderzijds de toepassing van de ontwikkelde methodiek in het kader van een opbrengst-georiënteerd stelsel van kwaliteitszorg. Voorzien is in een permanent monitorinstrument dat regulier zal worden ingezet. Dit instrument geeft op systematische basis informatie over de relatie politieonderwijs en politiepraktijk. Hiernaast is het van belang om het onderwijsrendement (in-, door- en uitstroom) periodiek te blijven meten. Mogelijk dat in uitvoerende zin aangesloten kan worden op het bestaande alumnionderzoek, zoals de Politieacademie dit uitvoert.

Politieonderwijsraad

Datum 14 december 2011

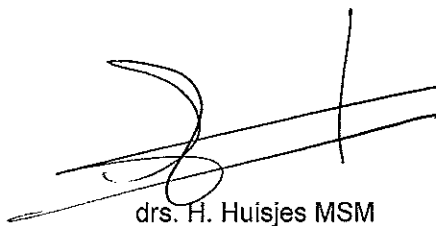
Blad 2 van 2

- Het project is uitgevoerd met ondersteuning van twee onderzoeksbureaus, te weten het KBA te Nijmegen en het IVA te Tilburg. Het project werd begeleid door een aparte commissie die door de Politieonderwijsraad was ingesteld.

Hoogachtend,



prof. dr. F. Leijnse
voorzitter Politieonderwijsraad



drs. H. Huisjes MSM
secretaris Politieonderwijsraad

Advies Summatieve evaluatie PO2002

14 december 2011

In 2006 is het nieuwe politieonderwijs (PO2002) geëvalueerd. Dit betrof een zogenaamde formatieve evaluatie, waarbij bezien werd of de vernieuwing van het politieonderwijs was uitgevoerd zoals bedoeld. Deze evaluatie bood inzicht in de stand van zaken van het implementatieproces van het nieuwe politieonderwijs tot en met 2006.¹ In grote lijnen was de conclusie dat deze vraag positief kon worden beantwoord.

In 2007 verzocht de minister van BZK de Politieonderwijsraad om een advies over deze evaluatie, alsmede over de *Staat van het politieonderwijs* die eind 2006 was opgesteld door de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid. Dit resulteerde in het advies *Koersen naar 2011*.² In dit advies was een voorstel opgenomen om in aanvulling op de gehanteerde formatieve evaluatiemethodiek (overwegend tevredenheidsonderzoek) te komen tot een methodiek waarmee de gerealiseerde opbrengst van het politieonderwijs in beeld gebracht zou kunnen worden (aangeduid als 'summatieve evaluatie').

Dit voorstel werd opgepakt door het ministerie van BZK en op 29 oktober 2007 werd de Politieonderwijsraad verzocht het initiatief te nemen voor een dergelijke evaluatie. In directe samenwerking met de Politieacademie en de korpsen zou dat ertoe moeten leiden dat uiterlijk in 2011 de effecten van het nieuwe politieonderwijs op de professionele kwaliteit van de politiemedewerker vastgesteld zouden zijn.

¹ Politieacademie, Twynstra Gudde/IVLOS (april, 2007). *Partners in Leren*. De gehanteerde methode betrof overwegend een satisfactieonderzoek.

² Politieonderwijsraad (juli, 2007). *Koersen naar 2011*. Advies over de verdere ontwikkeling van het politieonderwijs.

1 • Aanpak

Omdat het hier ging om een nieuwe manier van evalueren waarmee nog erg weinig ervaring was opgedaan, is de Politieonderwijsraad stapsgewijs te werk gegaan. Voordat de uitvoering van het eigenlijke evaluatieonderzoek plaatsvond, werd een onderzoeksdesign opgesteld en daarna een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd.

De uitvoering vond ook stapsgewijs plaats: eerst een pilotonderzoek in het korps Midden West Brabant en daarna in zeven andere korpsen. Een korte samenvatting van de opzet van het onderzoek, de gehanteerde werkwijze en de uitkomsten is voorin het bijgevoegde onderzoeksrapport opgenomen, waarnaar wij hier kortheidshalve verwijzen. Het onderzoek kenmerkt zich door zowel een kwantitatieve, als een kwalitatieve aanpak (respectievelijk survey-onderzoek en interviews/gesprekken). Daarbij is gefocust op verschillende instroomcohorten van de basisopleidingen voor de politie, waarmee een vergelijking mogelijk werd tussen 'oud' en 'nieuw' politieonderwijs. Het rapport tekent hierbij een duidelijk voorbehoud aan. Een dergelijke vergelijking is namelijk niet eenvoudig te maken, vanwege het effect van meerjarige werkervaring en het gegeven dat het oude politieonderwijs van voor 2002 niet duaal en competentiegericht was en het onderwijs vanaf het jaar 2002 juist wel. Gaandeweg het project werd de vergelijking tussen oud en nieuw van minder groot belang waarmee het accent vooral kwam te liggen bij de vraag of het politieonderwijs van nu adequaat voorbereidt op de eisen en verwachtingen die de politiepraktijk stelt aan (beginnende) beroepsbeoefenaren.

In het onderzoek staat een reeks van zorgvuldig geselecteerde *praktijksituaties* ('*kritische casussen*') centraal, in totaal 17. Via een survey zijn politiemedewerkers gevraagd naar het eigen functioneren in de beroepspraktijk, de beheersing van de daarvoor benodigde competenties (kennis, inzicht, vaardigheden, houding en ervaring) en in hoeverre de genoten basisopleiding hen daarop adequaat heeft voorbereid. In aanvulling hierop werden op dezelfde punten de direct leidinggevenden van deze politiemedewerkers bevraagd, ook via een vragenlijst, waarmee antwoorden van beide groepen konden worden vergeleken en geverifieerd.

In aanvulling hierop zijn vervolgens semigestructureerde interviews afgenomen met operationele chefs van de betrokken teams (telkens vier per korps). Het hele onderzoek omvat acht korpsen die geselecteerd zijn naar stad/platteland, groot/klein, geografische spreiding en naar grensregio. Bij de selectie van teams binnen de deelnemende korpsen is er goed op gelet dat deze de hoofdprocessen handhaving, noodhulp en opsporing dekken en dat er een goede mix was van oud en nieuw opgeleiden.

De Raad werd in het project ondersteund door twee onderzoeksinstituten, te weten het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) te Nijmegen en het IVA dat verbonden is aan de Universiteit van Tilburg. Het secretariaat van het project beruiste bij het bureau van de Politieonderwijsraad. Ter versterking van de projectorganisatie stelde de Politieonderwijsraad een begeleidingscommissie samen waaraan zowel wetenschappers als (ex-)leidinggevenden van de politie deelnamen (zie bijlage 1 van het rapport).

2 • Bevindingen

Het rapport biedt een rijk inzicht in de relatie tussen de betreffende politieopleidingen (mbo, niveaus 3 en 4) en de effectiviteit van politiemedewerkers in de beroepspraktijk. De Raad licht er de volgende bevindingen uit.

Politiemedewerkers vinden dat het nieuwe politieonderwijs (PO2002) hen redelijk voorbereidt op de praktijk en hen in voldoende mate de benodigde competenties aanleert. Het functioneren in de praktijk is in het algemeen naar behoren. Dit wordt *grosso modo* bevestigd door hun operationele chefs. De verschillen in antwoorden zijn relatief klein. Dat betekent niet dat de opleiding politiemedewerkers voor 100% goed voorbereidt. Er is dan ook ruimte voor verbetering. Het schaalgemiddelde is 3 (op een 5-puntsschaal) en de diverse scores liggen daar nog onder.

Operationeel leidinggevenden schatten het functioneren van hun ondergeschikten in praktijksituaties *hoger* in, dan de medewerkers zelf. Het omgekeerde blijkt, waar het gaat om de beheersingsgraad van in het werk benodigde competenties en/of personeuseigenschappen.

Volgens de zelfbeoordeling van de nieuw opgeleide politiemedewerkers zijn sterke gedragsaspecten het functioneren volgens routines en protocollen; zwakke gedragsaspecten betreffen contextafhankelijk en ferm optreden.

Vergelijken we de categorieën oud- en nieuw opgeleide politiemedewerkers, dan blijkt dat de oud-opgeleiden zichzelf, maar ook de opleiding, positiever beoordelen dan de nieuw opgeleiden. Hier blijkt enerzijds de factor werkervaring een duidelijke rol te spelen; anderzijds is het aannemelijk dat naarmate men verder van de genoten opleiding geraakt men de relevantie ervan meer gaat beseffen. Wat de praktijksituaties in het onderzoek betreft, lopen de reacties tussen oud en nieuw opgeleiden uiteen. In de interviews wordt gewezen op sterke punten van de nieuw opgeleiden, zoals een bredere oriëntatie, een beter vermogen tot samenwerken en projectmatig werken, het vermogen om snel informatie te verwerven en verwerken op basis van nieuwe (sociale) media, hun mondigheid en assertiviteit. Aangegeven wordt ook dat dit mogelijk een meer algemeen kenmerk is van een jongere generatie. Zwakkere punten van de nieuw opgeleiden zijn de aangeleerde theoretische kennis in het algemeen en de aangeleerde parate juridische kennis over (actuele) wet- en regelgeving en de bevoegdheden in de praktijksituaties in het bijzonder. Verder laat de schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid - waaronder de beheersing van de Nederlandse taal - te wensen over. Specifiek voor de politie blijkt dat het goed opmaken van een proces-verbaal in juridisch correcte en sluitende formuleringen niet altijd op orde te zijn. Ook is men minder gedisciplineerd dan de oud opgeleide dienders, wat evenzeer als een effect van de gewijzigde tijdgeest gezien kan worden.

Na afronding van het onderzoek zijn de bevindingen voorgelegd aan vertegenwoordigers van de deelnemende korpsen (landelijke focusgroep). De bevindingen werden in grote mate herkend en spoorden met de eigen waarnemingen en ervaringen in de korpsen.

3 • Advies

Op basis van het onderzoeksrapport komt de Politieonderwijsraad tot de volgende adviezen:

1. Handhaaf de kern van het nieuwe politieonderwijs (competentiegericht, contextgebonden en complementair (in casu haar duale karakter)). Wel zijn enkele aanpassingen nodig. Dit betreft met name het versterken van de kenniscomponent en aandacht voor het vermogen om flexibel en ferm op te treden.
2. Wijzig het duale ritme van de basisopleiding. Verleng de duur van het eerste instituutsdeel en versterk de theoriecomponent, qua studiebelasting en door middel van voorwaardelijke toetsing. Dit maakt het mogelijk om na het eerste jaar een bindend studieadvies te geven, zoals in het reguliere onderwijs.
3. Voor wat betreft een heroverweging en borging van de benodigde theoretische kennis is gerichte aandacht nodig voor juridische kennis en vaardigheden. Ook kan goed gebruik gemaakt worden van het advies *Schakelen in Verantwoordelijkheid* en het rapport *Juridische kennis en het proces-verbaal* (beide 2011).
4. Meer aandacht voor het coachingstraject om te borgen dat de beginnende politieambtenaar - die beschikt over startbekwaamheid - zich verder ontwikkelt naar vakbekwaamheid en vakvolwassenheid is gewenst. Hierbij is speciale aandacht gewenst voor de competentie 'leren te leren'. Zowel de korpsen (coaching) als de Politieacademie (aanvullend onderwijs) hebben een rol in dit ontwikkeltraject.
5. Gebruik het onderzoeksrapport om te komen tot een permanent monitorinstrument, waarmee longitudinale ontwikkelingen kunnen worden gemeten van competentie- en loopbaanontwikkeling. De onderzoeksmethode en het gehanteerde instrumentarium bieden hiervoor goede aanknopingspunten. Hierbij is aandacht nodig voor een periodieke actualisatie van praktijksituaties ('kritische casussen'). Aansluiting bij reeds bestaand alumnionderzoek door de Politieacademie ligt hierbij voor de hand.
6. Gebruik de uitkomsten van het onderzoek voor de verdere ontwikkeling en versterking van het politieonderwijs naar de toekomst toe, waarbij ingezet wordt op vergaande en samenhangende verbetering van concept en organisatie van het onderwijs. De kern hiervan is het vinden van de optimale combinatie van het competentiegerichte onderwijs met elementen uit het traditionele onderwijs.

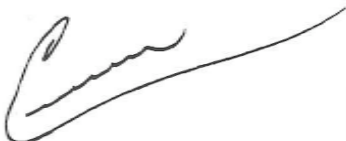
Voorwoord

Tien jaar geleden is het nieuwe politieonderwijs ingevoerd (PO2002). Tijd om een balans op te maken. Deze evaluatie strekt hiertoe. Het doel is om vast te stellen in hoeverre de opbrengsten van het nieuwe politieonderwijs beantwoorden aan hetgeen in het huidige tijdsgewricht van het functioneren in de dagelijkse beroepspraktijk van executieve politiefunctionarissen mag worden verwacht. Het onderzoek is uitgevoerd in acht korpsen die representatief zijn voor de politie Nederland.

Het onderzoek is uitgevoerd met behulp van vragenlijsten en er zijn duo-interviews afgenomen. De aanpak is hierdoor deels kwantitatief en deels kwalitatief van aard. Belangrijk en waardevol in de onderzoeksmethodiek is dat men is uitgegaan van *praktijksituaties* en welke *competenties* men daarvoor nodig heeft dan wel van mening is dat men daarover beschikt. Voor het onderzoek zijn zowel de executieve politiemedewerkers binnen de geselecteerde teams van de korpsen benaderd als hun directe chefs. De eerste groep met behulp van de vragenlijsten; de tweede groep met behulp van de duo-interviews. De uitkomsten van beide typen onderzoeken zijn naast elkaar gelegd waardoor een confrontatie tussen de uitkomsten mogelijk is. Het resultaat is een betrouwbaar beeld over de *effecten* van het nieuwe politieonderwijs op het dagelijks functioneren van de nieuw opgeleide politiefunctionarissen.

Ik ben verheugd te vernemen dat de Politieacademie de conclusies herkent én onderkent. Reeds voordat dit rapport uitkwam, is de Politieacademie begonnen om de curricula dusdanig aan te passen dat de geconstateerde onvolkomenheden van PO2002 worden weggenomen. Dit rapport bevestigt mijns inziens alleen maar de juistheid van deze ingezette koers.

Ik wil graag mijn dank uitspreken voor al degenen die aan het onderzoek hebben meegewerkt: de korpscontactpersonen, de 'student-enquêteurs' die alle vragenlijsten hebben uitgezet en ingenomen, de direct leidinggevenden die open en betrokken hun visie en mening deelden met de onderzoekers en uiteraard alle executieve politiemedewerkers die de vragenlijsten naar eer en geweten hebben ingevuld. In het bijzonder wil ik de leden van het kernteam summatieve evaluatie danken voor hun inzet: prof. Ben Hövels (KBA Nijmegen, projectleider), Erik Keppels (KBA), prof. Loek Nieuwenhuis (IVA Tilburg, co-projectleider), Derk-Jan Nijman (IVA), Jan Prins (Politieacademie) en Rob van Wijngaarden (Bureau Politieonderwijsraad). Tenslotte is ook een woord van dank verschuldigd aan de medewerkers van het Bureau Politieonderwijsraad die in verschillende rollen en taken evenzeer hebben bijgedragen om dit rapport in deze vorm te laten verschijnen: Henk Huisjes en Maria Klaassen.



Prof. dr. F. Leijnse
Voorzitter Politieonderwijsraad

Inhoud

Samenvatting en conclusies	7
1 • Inleiding	21
2 • Probleemstelling en onderzoeksdesign	23
2.1 • Probleemstelling	23
2.2 • Verklaringsmodel	23
2.3 • Onderzoeksdesign	24
3 • Uitvoering van onderzoek	27
3.1 • Opzet van het onderzoek: verschillenden onderdelen	27
3.2 • Verloop veldwerk	28
3.3 • Gerealiseerde respons	30
3.3.1 • Enquête onder executieve politiefunctionarissen	
3.3.2 • Selectie van praktijksituaties door respondenten	
3.3.3 • Kwaliteit data enquête onder executieve politiefunctionarissen	
3.3.4 • Onderzoek onder direct leidinggevenden	
4 • Politiefunctionarissen over hun eigen functioneren	37
4.1 • Inleiding	37
4.2 • De kwaliteit van het politiewerk	37
4.2.1 • Kwaliteit van de uitvoering van praktijksituaties: zelfbeoordeling door politiefunctionarissen	
4.2.2 • Kwaliteit van de uitvoering van praktijksituaties nader bekeken: zelfbeoordeling op diverse gedragingen	
4.2.3 • De beheersing van competenties: zelfbeoordeling door politiefunctionarissen	
4.2.4 • De beheersing van competenties en de uitvoering van praktijksituaties	
4.3 • De kwaliteit van het politiewerk en typen initieel politieonderwijs:	42
‘PO vóór 2000’ – ‘PO 2000, 2001’ – ‘PO2002 niveau 3’ – ‘PO2002 niveau 4’	
4.3.1 • Kwaliteit van uitvoering praktijksituaties: zelfbeoordeling door politiefunctionarissen met onderscheid naar het type initieel onderwijs	
4.3.2 • De beheersing van competenties: zelfbeoordeling door politiefunctionarissen met onderscheid naar het type initieel onderwijs	
4.4 • Samenvatting en conclusies	46
4.4.1 • De kwaliteit van uitvoering praktijksituaties	
4.4.2 • Verschillen in de uitvoering van praktijksituaties op basis van het gevolgde politieonderwijs	
4.4.3 • De beheersing van competenties die belangrijk zijn in het politiewerk	
5 • Operationele chefs over het functioneren van hun ondergeschikten	49
5.1 • Inleiding	49
5.2 • Het functioneren in praktijksituaties	49
5.3 • De beheersing van de in het werk benodigde competenties	53

5.4	•	Verschillen naar typen initieel politieonderwijs 'PO vóór 2000' – 'PO 2000, 2001' – 'PO2002 niveau 3' – 'PO2002 niveau 4'	56
5.5	•	De benutting van in PO2002 verworven competenties	58
5.6	•	Samenvatting en conclusies	63
6	•	Interfererende kenmerken	65
6.1	•	Inleiding	65
6.2	•	De relatie tussen politieonderwijs en het politie functioneren onder controle voor andere opleidings- en ervaringskenmerken	65
		6.2.1 • De uitvoering van praktijksituaties verklaard op basis van het type initiële politieopleiding en andere opleidings- en ervaringskenmerken	
		6.2.2 • De beheersing van competenties verklaard op basis van het type initiële politieopleiding en andere opleidings- en ervaringskenmerken	
6.3	•	De relatie tussen politieonderwijs en het politie functioneren onder controle voor persoonsgebonden kenmerken	71
		6.3.1 • De uitvoering van praktijksituaties verklaard op basis van het type initiële politieopleiding en persoonsgebonden kenmerken	
		6.3.2 • De beheersing van competenties verklaard op basis van het type initiële politieopleiding en persoonsgebonden kenmerken	
6.4	•	De relatie tussen politieonderwijs en het politie functioneren onder controle voor kenmerken van werk en team/organisatie	72
		6.4.1 • Kenmerken van de politieorganisaties	
		6.4.2 • De uitvoering van praktijksituaties verklaard op basis van het type initiële Politieopleiding en kenmerken van werk en team/organisatie	
		6.4.3 • De beheersing van competenties verklaard op basis van het type initiële politieopleiding en kenmerken van werk en team/organisatie	
6.5	•	Samenvatting en conclusies	77
7	•	Operationele chefs aan het woord over PO2002	81
7.1	•	Inleiding	81
7.2	•	Opbrengst van het politieonderwijs: oud versus nieuw	82
7.3	•	In de praktijk: structuur en organisatie van PO2002 en begeleiding van studenten	86
7.4	•	Conclusies en aanbevelingen door operationele chefs ter optimalisering van PO2002	88
Bijlagen			
Bijlage 1	•	Samenstelling Begeleidingscommissie Summatieve evaluatie	93
Bijlage 2	•	Correlaties tussen beheersing van competenties en kwaliteit uitvoering praktijksituaties (bij hoofdstuk 4)	94
Bijlage 3	•	Functioneren in praktijksituaties (bij hoofdstuk 5)	95
Bijlage 4	•	Beheersing van competenties (bij hoofdstuk 5)	99
Bijlage 5 t/m 13	•	Resultaten van regressieanalyses (bij hoofdstuk 6)	100
Bijlage 14	•	Vragenlijst enquête executief personeel	110
Bijlage 15	•	Vragenlijst digitale enquête operationele chefs	129
Bijlage 16	•	Interviewleidraad duo-interviews operationele chefs	137
Bijlage 17	•	Verslag landelijke focusgroep	145

Samenvatting en conclusies

Aanleiding en doel van het onderzoek

Eind jaren negentig is een forse herstructurering van het politieonderwijs in gang gezet, gericht op een flexibel stelsel van politieonderwijs dat adequaat in zou kunnen spelen op de veranderende maatschappelijke vraag én op de dynamiek van de politiepraktijk en de politiewerksmarkt. Dit heeft begin 2002 geresulteerd in vernieuwd politieonderwijs als een samenhangend stelsel van initieel beroepsonderwijs op mbo-, hbo, en wo-niveau: PO2002. Dit vernieuwde politieonderwijs wordt gekenmerkt door competentiegerichtheid, contextgebondenheid en een duaal karakter.

In 2006 is PO2002 onderworpen aan een onderwijsintern gerichte evaluatie (de z.g. "formatieve evaluatie" of vormgevingsevaluatie), waarin de vraag centraal stond of de vormgeving en inrichting van het vernieuwde onderwijs zelf uitgevoerd waren zoals dat bedoeld was. Deze vraag kon in grote lijnen positief worden beantwoord.

Op advies van de Politieonderwijsraad hebben de toenmalige ministers van BZK en Justitie in 2008 besloten dat er ook een meer onderwijsextern gerichte evaluatie van PO2002 zou moeten komen (de z.g. "summatieve evaluatie" of opbrengstevaluatie), en hebben zij de Politieonderwijsraad (POR) gevraagd deze op zich te nemen. Daartoe is de POR een onderzoek gestart waarvan de resultaten nu voorliggen.

De doelstelling van deze onderwijsextern gerichte evaluatie was om vast te stellen in hoeverre de opbrengsten van PO2002 beantwoorden aan hetgeen in het huidige tijdsgewricht van het functioneren in de beroepspraktijk van executieve politiefunctionarissen wordt verwacht. Kern van het onderzoek was om de impact van PO2002 op het functioneren van nieuw opgeleide politiefunctionarissen te achterhalen.

Opzet van het onderzoek

Het onderzoek heeft zich met name gericht op het functioneren in de beroepspraktijk van executieve politiefunctionarissen die zijn opgeleid en gediplomeerd op (kwalificatie-) niveau 3 en 4 van PO2002. Om vergelijkingen te kunnen maken met het "oude" politieonderwijs zijn daarnaast ook politiefunctionarissen in het onderzoek betrokken die vóór 2002 zijn opgeleid en gediplomeerd. Het onderzoek heeft begin 2011¹ plaatsgevonden in acht vooraf geselecteerde korpsen: Midden- en West-Brabant, Brabant-Zuid-Oost, Twente, Haaglanden, Amsterdam-Amstelland, Limburg-Noord, Noord-Oost-Gelderland en Flevoland. Uit elk van deze korpsen zijn vier teams in het onderzoek betrokken.

Door de selectie van korpsen en van teams binnen de korpsen kon de variëteit in de beroepspraktijk van de Nederlandse politie naar behoren gedekt worden.

Het onderzoek is vooraf gegaan door een voorstudie en een pilot-onderzoek. Deze hebben in het hoofdonderzoek van de summatieve evaluatie geresulteerd in een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek.

De vraagstelling daarin was vooral gericht op concrete praktijksituaties, "kritische casussen" uit de beroepspraktijk waarmee executieve politiefunctionarissen in hun werk geconfronteerd wor-

1 Met uitzondering van het onderzoek in, het pilot-korps, Midden- en West Brabant waarvoor het veldwerk eind 2009, begin 2010 is verricht.

den. De aandacht is daarbij niet alleen gericht op het functioneren van nieuw, in PO2002, opgeleide politiefunctionarissen maar ook op het functioneren van oud - vóór PO2002 - opgeleide politiemensen.

Behalve executieve politiefunctionarissen zelf zijn ook hun operationele chefs bevraagd. Daarnaast zijn per team semi-gestructureerde (duo-)interviews gehouden met operationele chefs. Het onderzoek is afgesloten door een groepsgesprek met een focusgroep waarin representanten uit de acht betrokken korpsen zijn uitgenodigd om de conceptresultaten nader te duiden.

Concreet zijn via een grootschalige, sterk voorgestructureerde enquête aan in totaal 414 executieve politiefunctionarissen uit de verschillende korpsen vragen voorgelegd over hun functioneren in de praktijk, hun competenties en de politieopleiding die zij gevolgd hebben. Hiervan is circa 42% nieuw opgeleid via PO2002, circa 52% oud opgeleid en van 7% is dit onbekend, Aan in totaal 49 operationele chefs uit de verschillende korpsen is op dezelfde punten het oordeel gevraagd over het functioneren van in totaal 117 van hun direct ondergeschikten.

De semigestructureerde - meer kwalitatieve - interviews met in totaal 56 operationele chefs hebben nagenoeg alle plaatsgevonden in de vorm van een duo-interview. Deze waren onder meer gericht op hun vergelijkend oordeel over het functioneren van beginnende politiefunctionarissen uit het oude en het nieuwe politieonderwijs.

Aan het groepsgesprek in de focusgroep hebben 9 personen uit 5 verschillende korpsen deelgenomen. Aan hen is vóóraf een gespreksnotitie met de belangrijkste bevindingen van het onderzoek toegestuurd.

Om de impact van PO2002 op het functioneren van nieuw opgeleide politiefunctionarissen zo valide en betrouwbaar mogelijk te illustreren worden eerst de belangrijkste resultaten van het onderzoek samengevat. Dit gebeurt langs drie verschillende sporen:

- de zelfbeoordeling door in PO2002 opgeleide politiefunctionarissen over hun eigen functioneren in de beroepspraktijk;
- de mate van overeenstemming tussen de zelfbeoordeling en het oordeel van hun operationele chefs;
- de vergelijking tussen politiefunctionarissen uit het oude politieonderwijs en die uit PO2002.

Daarna volgen de belangrijkste conclusies van het onderzoek, een discussie over de zeggingskracht van de resultaten alsmede enkele suggesties voor vervolgvactiteiten, waaronder de ontwikkeling van een permanent monitor-instrument.

De zelfbeoordeling door nieuw opgeleide politiefunctionarissen

Operationele kern in de onderzoeksaanpak vormt dus de focus op concrete praktijksituaties ("kritische casussen"). Per praktijksituatie is een gedragsbeschrijving voorgelegd, met daarin kennis-, houdings- en/of vaardigheidsaspecten die voor het juiste handelen in die situatie nodig geacht worden. Zo is getracht om algemene, weinig zeggende danwel sociaal wenselijke antwoorden te voorkomen en een zo valide mogelijk beeld te krijgen van het functioneren in de concrete beroepspraktijk van uitvoerende politiefunctionarissen. Daarnaast is aan executieve politiefunctionarissen gevraagd naar de mate waarin zij volgens henzelf een aantal in het werk benodigde persoonseigenschappen of competenties beheersen.

Het functioneren in concrete praktijksituaties

Per hoofdproces uit de politiepraktijk is een aantal praktijksituaties geselecteerd en van gedragsbeschrijvingen voorzien. Overzicht 1 laat per praktijksituatie de gemiddelde scores zien die executieve politiefunctionarissen uit PO2002 toekennen aan hun eigen functioneren in die

situatie². Tevens laat dit overzicht zien in hoeverre zij naar eigen inschatting in de door hun genoten initiële politieopleiding voorbereid zijn op de betreffende praktijksituatie.

Overzicht 1 – Zelfbeoordeling door opgeleiden in PO2002: a) eigen functioneren in praktijksituaties en b) voorbereiding door initiële politieopleiding

	a) Eigen functioneren ¹⁾		b) Voorbereiding in initiële politieopleiding ²⁾	
	(NB: score 1-7)		(NB: score 1-5)	
	PO2002 Niveau 3	PO2002 Niveau 4	PO2002 Niveau 3	PO2002 Niveau 4
Intake & Service				
1.1 Een aangifte van mishandeling opnemen	5,9	5,9	3,1	3,1
1.2 Een klacht opnemen (bijvoorbeeld een klacht over de buurt)	5,7	5,8	2,3	2,6
Noodhulp				
2.1 Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden	6,3	6,2	2,8	3,1
2.2 Adequaat handelen op plaats van het delict (bijvoorbeeld bij vondst dode in woning)	6,3	6,1	3,1	3,1
Toezicht & Handhaving: alledaagse gebeurtenissen				
3.1 Optreden in het publieke domein	6,0	6,1	3,9	4,0
3.2 Toezicht houden in een wijk	5,7	5,6	2,7	3,2
3.3 Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers (autochtoon – allochtoon, diverse religies, ed.)	5,8	5,9	2,1	2,4
Toezicht & Handhaving: kritische gebeurtenissen				
4.1 Omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren	5,6	5,7	2,4	3,0
4.2 Ontmantelen van een hennepkwekerij	5,6	5,3	1,8	2,0
4.3 Optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtoon tot discotheek	4,4	4,6	1,6	1,6
Opsporing				
5.1 Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces	5,7	5,7	2,8	3,0
5.2 Opsporing bij handel in verdovende middelen	5,6	5,4	2,2	2,3
5.3 Opsporing na aangifte beroving van bijvoorbeeld een handtas	6,1	6,1	2,2	2,4
Algemeen				
6.1 Proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken'	5,6	5,8	2,6	2,9
6.2 In onverwachte situaties zelfstandig kunnen handelen	5,6	5,7	2,7	2,9
6.3 Interne contacten leggen en onderhouden	5,9	6,0	2,3	2,6
6.4 Externe contacten leggen en onderhouden	5,6	5,8	1,8	2,8

1) Antwoordcategorieën "voer(t) op de juiste manier uit":

1 = zeer mee oneens, 2 = mee oneens, 3 = enigszins mee oneens, 4 = neutraal, 5 = enigszins mee eens, 6 = mee eens, 7 = zeer mee eens

2) Antwoordcategorieën "mate van voorbereiding door politieopleiding":

1 = niet, 2 = beperkt, 3 = enigszins, 4 = ruim, 5 = zeer uitvoerig

2 De gemiddelde scores zijn schaalgemiddelden berekend over alle binnen de betreffende praktijksituatie voorgelegde i.c. voorgeschreven gedragsaspecten.

De selectie van praktijksituaties pretendeert niet om alle voorkomende praktijksituaties te dekken, maar fungeert in het onderzoek als indicatief voor de meest relevante soorten praktijksituaties waarmee executieve politiefunctionarissen geconfronteerd kunnen worden³.

Executieve politiefunctionarissen uit PO2002 blijken hun eigen functioneren in alle zeventien genoemde praktijksituaties gemiddeld positief te beoordelen. Dat geldt zowel voor degenen die gekwalificeerd zijn op niveau 3 als voor degenen op niveau 4. Een enkele uitzondering daargelaten ligt de gemiddelde score voor alle praktijksituaties ruim boven de 5.5: de bij praktijksituatie behorende gedragsaspecten zijn volgens hen in het algemeen op de juiste manier uitgevoerd. De uitzondering betreft "het optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtoon tot discotheek". Maar ook in deze – overigens slechts incidenteel voorkomende – praktijksituatie betekent de gemiddelde score van 4.4 respectievelijk 4.6 nog altijd een score aan de positieve kant van de 7-puntsschaal die gehanteerd is.

De vraag naar de mate waarin men door de initiële politieopleiding op de praktijksituaties voorbereid is, blijkt aanzienlijk meer variatie op te leveren. De score daarop liggen in verhouding lager dan de zelfbeoordeling van het functioneren in de verschillende praktijksituaties. Het schaalgemiddelde is een score van 3 en de meeste scores liggen daar onder. De focusgroep ziet hier dan ook nog ruimte voor verbetering.

Op de 5-puntsschaal die loopt van niet (1) tot zeer uitvoerig (5) scoort de voorbereiding van de initiële opleiding op "optreden in het publieke domein" gemiddeld het hoogst (score van 3,9 en 4,0) en "optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtonen tot discotheek" gemiddeld het laagst (score 1,6 en 1,6).

Het "optreden in het publieke domein" is de enige praktijksituatie waarover de politiefunctionarissen uit PO2002 zeggen dat zij daar in de initiële politieopleiding ruim op zijn voorbereid. Hierbij past de bemerking dat het deze praktijksituatie is die de afgelopen 2 jaar in hun werk gemiddeld ook het vaakst (wekelijks tot dagelijks) is voorgekomen.

Opvallend zijn verder de verschillen in voorbereiding tussen PO2002- opgeleiden op niveau 3 en niveau 4. Met name op de volgende praktijksituaties blijken degenen die op niveau 4 zijn gekwalificeerd naar eigen zeggen meer voorbereid te zijn in hun initiële politieopleiding: "het leggen en onderhouden van externe contacten", het "omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren" en het "toezicht houden in een wijk".

Gedragsaspecten in praktijksituaties

De scores op de verschillende praktijksituaties zijn per praktijksituatie gemiddeld berekend over alle voor de betreffende praktijksituatie voorgelegde gedragsaspecten. Hoewel over de hele linie van praktijksituaties nagenoeg geen van de afzonderlijke gedragsaspecten gemiddeld naar de negatieve kant van de schaal uitvalt, zijn er forse verschillen in de zelfbeoordelingen van de onderscheiden gedragsaspecten.

De laagst scorende gedragsaspecten zijn:

- ervoor zorgen dat de brandweer is benaderd voor assistentie (in de praktijksituatie "ontmantelen van een hennepkwekerij");
- concreet actie ondernemen, bijvoorbeeld door proces- verbaal op te maken (in de praktijksituatie "optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtoon tot discotheek");
- wel eens een jongerencentrum of vergelijkbaar gemeenschapscentrum binnengaan, ook als er niet direct iets aan de hand is (in de praktijksituatie "toezicht houden in een wijk").

3 Zowel de praktijksituaties als de gedragsbeschrijvingen per praktijksituatie zijn in een voorstudie geformuleerd op grond van gesprekken met dicht bij praktijk staande leidinggevenden uit verschillende korpsen.

Als hoogst scorende gedragsaspecten komen naar voren:

- de juiste hulp inroepen, bijvoorbeeld van andere politiemedewerkers, ambulance, brandweer of een sleepdienst (in de praktijksituatie “noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden”);
- zorgen dat het me duidelijk wordt wanneer, waar en hoe de beroving heeft plaatsgevonden (in de praktijksituatie “opsporing na aangifte beroving van bijvoorbeeld een handtas”);
- een lijkschouwer laten komen (in de praktijksituatie “adequaat handelen op plaats van delict, bijvoorbeeld bij vondst dode in woning”).

Het lijkt erop dat de relatief sterke gedragsaspecten in het functioneren vooral liggen in de sfeer van het functioneren volgens routines en protocollen en de relatief zwakke gedragsaspecten vooral in de sfeer van contextafhankelijk, flexibel en ferm optreden.

Het beheersen van benodigde competenties

Los van hun oordeel over het eigen functioneren in concrete praktijksituaties is de in PO2002 opgeleide politiefunctionaris gevraagd naar de mate waarin zij een aantal in het werk benodigde competenties beheersen. Overzicht 2 geeft daarvan een beeld.

Overzicht 2 – Zelfbeoordeling door opgeleiden in PO2002 : beheersen van in het werk benodigde competenties

	mate van beheersing ¹⁾ (NB: score 1-5)	
	PO2002 Niveau 3	PO2002 Niveau 4
Parate juridische kennis	3,5	3,6
Kennis over bevoegdheden op straat	3,8	3,8
Proces-verbaal op kunnen maken	3,8	3,9
Adequaat zelf kunnen handelen	4,0	4,1
Weten welke politiespecialisaties ingeschakeld moeten worden	3,7	3,8
Weten welke andere instanties ingeschakeld moeten worden	3,5	3,8
In staat zijn de juiste toon te vinden bij aanhoudingen en dergelijke	4,0	4,2
Klantgerichtheid	4,2	4,3
Samenwerking met andere functionarissen in het eigen team/korps	3,8	4,0
Samenwerking met andere instanties	3,5	3,7
Integriteit	4,5	4,6
Inschattingsvermogen	4,1	4,2
Stressbestendigheid	4,2	4,1
Resultaat-/actiegerichtheid	4,1	4,0
Moed	4,0	4,0
Betrokkenheid bij het team	4,2	4,1
Betrokkenheid bij het korps	3,7	3,7

1) Antwoordcategorieën “mate van beheersing”:

1 = niet, 2 = in kleine mate, 3 = neutraal, 4 = in sterke mate, 5 = in zeer sterke mate

Over de eigen beheersingsgraad van geen enkele van de genoemde competenties, wordt gemiddeld negatief geoordeeld. Op een 5-puntsschaal die loopt van niet (1) tot in zeer sterke mate (5) ligt de score van alle competenties op tenminste 3,5.

Integriteit scoort in de zelfbeoordeling gemiddeld het hoogst. De qua beheersingsgraad relatief laag scorende competenties zijn:

Samenvatting en conclusies

- samenwerking met andere instanties dan die in het eigen korps;
- parate juridische kennis;
- weten welke andere instanties dan politiespecialisaties ingeschakeld moeten worden;
- betrokkenheid bij het korps (NB. betrokkenheid bij het team scoort gemiddeld beduidend hoger).

Alle genoemde competenties blijken de afgelopen 2 jaar in het werk van de politiefunctionarissen gemiddeld tenminste vaker dan maandelijks nodig geweest te zijn. Sommige ervan zelfs wekelijks tot dagelijks, met name:

- kennis van bevoegdheden op straat;
- integriteit;
- klantgerichtheid;
- parate juridische kennis;
- betrokkenheid bij team en
- inschattingsvermogen.

De zelfbeoordeling en het oordeel van de operationele chef

Om de zelfbeoordeling door de executieve politiefunctionarissen zo goed mogelijk op haar objectieve gehalte te checken, is voor 117 functionarissen ook aan hun eigen operationele chefs gevraagd naar het oordeel over het functioneren van hun ondergeschikten in praktijksituaties. Beider beoordelingsscores zijn in de analyses met elkaar geconfronteerd. Hetzelfde is gedaan met beider oordeel over het beheersen van in het werk benodigde competenties.

Oordeel over het functioneren in de praktijk

Overzicht 3 – Confrontatie zelfbeoordeling (door zowel in PO2002 als in oud onderwijs opgeleiden) over functioneren in praktijksituaties met beoordeling eigen operationele chefs

	Zelfbeoordeling ¹⁾	Oordeel chef ¹⁾ (NB: score 1-7)	Vershil
Intake & Service			
Een aangifte van mishandeling opnemen	6,0	6,2	-0,2
Een klacht opnemen (bijv. een buurtklacht)	5,9	6,2	-0,3
Noodhulp			
Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden	6,3	6,3	0,0
Adequaat handelen op plaats van delict (bijv. bij vondst van een dode in woning)	5,9	6,3	-0,4
Toezicht & Handhaving: alledaagse gebeurtenissen			
Optreden in het publieke domein	6,1	6,3	-0,2
Toezicht houden in de wijk	5,9	6,3	-0,4
Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers	5,8	6,2	-0,4

Toezicht & Handhaving: kritische gebeurtenissen

Omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren	5,8	6,2	-0,4
Ontmantelen van een hennepkwekerij	5,6	6,2	-0,6
Optreden bij weigering van toegang allochtoon tot discotheek	5,0	6,3	-1,3

Opsporing

Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces	5,9	6,1	-0,2
Handel in verdovende middelen	5,6	6,0	-0,4
Opsporing na aangifte van beroving van bijvoorbeeld een handtas	6,3	6,3	0,0

Algemeen

Een proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken' (bijv. bij vernielingen, vervuiling, e.d.)	5,9	5,9	0,0
Zelfstandig kunnen handelen in onverwachte situaties	5,7	6,2	-0,5
Contacten binnen het eigen team / korps leggen en onderhouden	6,0	6,3	-0,3
Contacten met andere partijen (bijv. jeugdzorg, beveiliging bedrijventerrein, e.d.) leggen en onderhouden	6,0	6,2	-0,3

TOTAALSCORE (GEMIDDELD)	5,9	6,2	-0,3
--------------------------------	------------	------------	-------------

1) Antwoordcategorieën "voer(t) op de juiste manier uit":
 1 = zeer mee oneens, 2 = mee oneens, 3 = enigszins mee oneens, 4 = neutraal, 5 = enigszins mee eens, 6 = mee eens, 7 = zeer mee eens

Overzicht 3 laat zien dat operationele chefs de kwaliteit van het functioneren in concrete praktijksituaties door hun ondergeschikten over de hele linie hoger inschatten dan de ondergeschikten zelf.

Concrete praktijksituaties waar operationele chefs gemiddeld het meest in positieve zin afwijken van de zelfbeoordeling door hun ondergeschikten zijn:

- het ontmantelen van een hennepkwekerij;
- zelfstandig kunnen handelen in onverwachte situaties;
- toezicht houden in de wijk;
- omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren.

Uitzonderingen op de regel zijn praktijksituaties waar het oordeel van operationele chefs en dat van hun ondergeschikten niet of nauwelijks van elkaar verschillen:

- noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden;
- opsporing na aangifte van beroving van bijvoorbeeld een handtas;
- een proces-verbaal afleveren in "bulkzaken".

Concluderend kan gesteld worden dat in de zelfbeoordeling door executieve politiefunctionarissen met andere woorden zeker geen sprake is van overschatting van hun eigen functioneren, eerder van onderschatting, afgemeten aan het oordeel van hun chefs.

Oordeel over het beheersen van benodigde competenties

Anders ligt het bij de beoordeling van de beheersingsgraad van in het werk benodigde competenties en/of persoonseigenschappen.

Overzicht 4 – Confrontatie zelfbeoordeling beheersen van in werk benodigde competenties met beoordeling eigen operationele chefs

	Zelfbeoordeling	Oordeel chef (NB: score 1-5)	Vershil
Weten welke andere instanties ingeschakeld moeten worden	3,7	3,8	-0,1
Samenwerking met andere functionarissen in het eigen team / korps	3,9	4,1	-0,2
Betrokkenheid bij het korps	3,7	3,7	0,0
Samenwerking met andere instanties	3,8	3,8	0,0
Moed	4,0	3,9	0,1
Adequaat zelf kunnen handelen	4,1	4,0	0,1
Betrokkenheid bij het team	4,2	4,1	0,1
Weten welke politiespecialisaties ingeschakeld moeten worden	3,9	3,7	0,1
Proces-verbaal op kunnen maken	3,9	3,8	0,1
Integriteit	4,5	4,4	0,1
Beschikken over voldoende kennis over bevoegdheden op straat	3,9	3,8	0,2
Beschikken over voldoende parate juridische kennis	3,7	3,5	0,2
In staat zijn de juiste toon te vinden bij aanhoudingen en dergelijke	4,2	3,9	0,2
Stressbestendigheid	4,1	3,9	0,2
Resultaat-/actiegerichtheid	4,1	3,8	0,3
Inschattingsvermogen	4,2	3,8	0,3
Klantgerichtheid	4,3	4,0	0,4

Antwoordcategorieën: 1 = niet, 2 = in kleine mate, 3 = neutraal, 4 = in sterke mate, 5 = in zeer sterke mate

Operationele chefs schatten competenties en persoonseigenschappen waarover hun ondergeschikten beschikken in het algemeen iets lager in dan de ondergeschikten zelf, zo laat overzicht 4 zien.

Het meest extreem is dit het geval bij de volgende competenties of persoonseigenschappen:

- klantgerichtheid;
- inschattingsvermogen;
- resultaat-/ actiegerichtheid;
- stressbestendigheid;
- in staat zijn juiste toon te vinden bij aanhoudingen e.d.;
- beschikken over voldoende parate juridische kennis.

Uitzonderingen op de regel zijn competenties en persoonseigenschappen waar de inschatting van operationele chefs en hun ondergeschikten juist in omgekeerde richting gaat:

- weten welke andere instanties ingeschakeld moeten worden;
- samenwerking met andere functionarissen in het eigen team / korps.

Opvallend is de tendens dat bij de zelfbeoordeling door executieve politiefunctionarissen van hun eigen functioneren in concrete beroepssituaties de scores gemiddeld lager uitvallen en bij hun inschatting van de beheersingsgraad van in het werk benodigde competenties gemiddeld juist wat hoger dan de scores die gemiddeld door hun operationele chefs gegeven worden.

Opgeleiden uit het oude politieonderwijs en PO2002 vergeleken

De zelfbeoordeling van het functioneren in praktijksituaties

In overzicht 5 wordt de zelfbeoordeling in concrete beroepssituaties vergeleken tussen oud opgeleiden⁴ en PO2002 opgeleiden. Dat gebeurt op kwantitatieve basis op grond van de enquête die gehouden is onder zowel oud als nieuw opgeleiden. Uiteraard kunnen verschillen in werkervaring het beeld vertroebelen. In combinatie met de andere component in overzicht 5 - namelijk in hoeverre men zich in de eigen initiële politieopleiding voorbereid acht - kunnen toch indicaties verkregen worden over relatieve sterktes en zwaktes van PO2002.

Overzicht 5 – Een vergelijking tussen in PO2002 opgeleiden en opgeleiden in oud onderwijs: beoordeling van a) eigen functioneren in praktijksituaties en b) voorbereiding door initiële politieopleiding

	a) Eigen functioneren ¹⁾			b) Voorbereiding in initiële politieopleiding ²⁾		
	(NB: score 1-7)			(NB: score 1-5)		
	Oud PO (vóór 2000)	PO2002 Niveau 3	PO2002 Niveau 4	Oud PO (vóór 2000)	PO2002 Niveau 3	PO2002 Niveau 4
Intake & Service						
1.1 Een aangifte van mishandeling opnemen	6,1	5,9	5,9	3,5	3,1	3,1
1.2 Een klacht opnemen (bijvoorbeeld een klacht over de buurt)	6,0	5,7	5,8	2,9	2,3	2,6
Noodhulp						
2.1 Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden	6,4	6,3	6,2	2,8	2,8	3,1
2.2 Adequaaf handelen op plaats van het delict (bijvoorbeeld bij vondst dode in woning)	6,3	6,3	6,1	2,8	3,1	3,1
Toezicht & Handhaving: alledaagse gebeurtenissen						
3.1 Optreden in het publieke domein	6,2	6,0	6,1	3,6	3,9	4,0
3.2 Toezicht houden in een wijk	5,9	5,7	5,6	3,2	2,7	3,2
3.3 Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers (autochtoon – allochtoon, diverse religies, ed.)	5,9	5,8	5,9	2,5	2,1	2,4

4 In verband met de overgangsjaren 2000-2001 naar het nieuwe politieonderwijs en mogelijke ruis in de data ten gevolge daarvan, zijn oud opgeleiden hier beperkt tot degenen die vóór 2000 met de initiële politieopleiding zijn gestart.

Toezicht & Handhaving: kritische gebeurtenissen							
4.1 Omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren	5,8	5,6	5,7	2,9	2,4	3,0	
4.2 Ontmantelen van een hennepkwekerij	5,7	5,6	5,3	1,9	1,8	2,0	
4.3 Optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtoon tot discotheek	5,1	4,4	4,6	2,0	1,6	1,6	
Opsporing							
5.1 Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces	6,0	5,7	5,7	2,9	2,8	3,0	
5.2 Opsporing bij handel in verdovende middelen	5,5	5,6	5,4	2,4	2,2	2,3	
5.3 Opsporing na aangifte beroving van bijvoorbeeld een handtas	6,4	6,1	6,1	2,5	2,2	2,4	
Algemeen							
6.1 Proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken'	6,1	5,6	5,8	2,9	2,6	2,9	
6.2 In onverwachte situaties zelfstandig kunnen handelen	6,0	5,6	5,7	3,1	2,7	2,9	
6.3 Interne contacten leggen en onderhouden	6,1	5,9	6,0	2,7	2,3	2,6	
6.4 Externe contacten leggen en onderhouden	6,2	5,6	5,8	2,4	1,8	2,8	

1) Antwoordcategorieën "voer(t) op de juiste manier uit":

1 = zeer mee oneens, 2 = mee oneens, 3 = enigszins mee oneens, 4 = neutraal, 5 = enigszins mee eens, 6 = mee eens, 7 = zeer mee eens

2) Antwoordcategorieën "mate van voorbereiding door initiële politieopleiding":

1 = niet, 2 = beperkt, 3 = enigszins, 4 = ruim, 5 = zeer uitvoerig

Het overallbeeld dat naar voren komt is drieërlei:

- Door oud opgeleiden pakt de zelfbeoordeling van het functioneren over de hele linie van alle praktijksituaties positiever uit dan die van PO2002 opgeleiden. Werkervaring lijkt hierin een niet onbelangrijke rol te spelen.
- Gevraagd in hoeverre er in de initiële politieopleiding die ze genoten hebben voorbereid is op de onderscheiden praktijksituaties blijkt het beeld wisselend. Op bepaalde praktijksituaties zeggen oud opgeleiden gemiddeld duidelijk meer voorbereid te zijn, op andere praktijksituaties zijn het juist de PO2002 opgeleiden die gemiddeld iets meer voorbereid zeggen te zijn.
- Duidelijk meer voorbereiding in hun initiële opleiding hebben oud opgeleiden naar eigen zeggen gehad op:
 - een aangifte van mishandeling opnemen;
 - een klacht opnemen (bijvoorbeeld een klacht over de buurt);
 - optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtonen tot discotheek
 - in onverwachte situaties zelfstandig kunnen handelen.

Wat – maar niet significant – meer voorbereiding in hun initiële opleiding hebben PO2002 opgeleiden gehad op:

- adequaat handelen op plaats van delict (bijvoorbeeld bij vondst dode in woning);
- optreden in het publieke domein.

De beoordeling door operationele chefs in de duo-interviews

De semigestructureerde duo-interviews met operationele chefs scherpen het beeld aan. Aan hun is expliciet gevraagd naar hun mening over het functioneren van een beginnend politiefunctie- naris uit PO2002 versus het functioneren van een beginnend functionaris uit het oude politie- onderwijs. De belangrijkste bevindingen uit de duo-interviews kunnen worden samengevat onder twee noemers die beide keerzijden van dezelfde medaille laten zien.

De eerste noemer is wat operationele chefs vinden van de beginnende politiefunctionarissen uit het nieuwe politieonderwijs PO2002.

Beginnende executieve politiefunctionarissen uit het PO2002 op niveau 3 en 4 zijn direct na afronding van de opleiding meer allround, maar hebben minder verdiepende theoretische ken- nis dan de beginnende politiefunctionarissen uit het oude onderwijs. Vooral de parate wetsken- nis en de schriftelijke vaardigheden zijn onvoldoende. Ze zijn breder georiënteerd, maar de brede oriëntatie vergt veel onderwijstijd en wordt door de operationele chefs voor een deel niet functioneel bevonden. De bredere oriëntatie leidt daarbij niet altijd tot een bredere inzetbaarheid van de nieuwe politiefunctie- naris. Wel vindt men dat studenten door de langere opleiding en vele praktijkervaring meer gerijpt zijn dan afgestudeerden uit het oude politieonderwijs. De nieuw afgestudeerden zijn beter in het projectmatig werken en in de samenwerking met externe partijen. Ze communiceren beter, zijn opener en kunnen beter omgaan met kritiek. Bij een deel van de operationele chefs bestaat het vermoeden dat de nieuw afgestudeerden zich sneller kunnen aanpassen aan nieuwe situaties.

De tweede noemer is wat de operationele chefs vinden van de beginnende politiefunctie- naris- sen uit het oude politieonderwijs.

Beginnende politiefunctie- naris- sen uit het oude politieonderwijs hebben veel parate wetskennis, maar wisten deze kennis direct na afronding van de opleiding onvoldoende toe te passen in de praktijk. Bovendien moest men vroeger direct na de opleiding eerst wennen aan de praktijk en aan het zich eigen maken van de juiste beroepshouding. Oud opgeleiden zijn gedisciplineerder dan nieuw opgeleiden, een eigenschap die volgens betrokken leidinggevenden ook meer bij de tijdsgeest van toen paste dan nu het geval is. Ook zijn ze beter in het aanspreken van en ver- zamelen van informatie bij burgers, maar weer minder goed in het verzamelen van informatie uit nieuwe informatiebronnen (denk aan social media als Facebook en Hyves) en in het gebruik van de nieuwste technieken (gebruik van computers, mobiele telefoons met internet, et cetera). De schriftelijke vaardigheden, waaronder de beheersing van de Nederlandse taal en de parate kennis over de elementen die in processen-verbaal en dossiers aanwezig moeten zijn, worden bij hen gemiddeld genomen hoger gewaardeerd dan bij de afgestudeerden van PO2002.

Belangrijkste conclusies en slotbeschouwing

Conclusies uit het onderzoek

1. Het geheel van de onderzoeksresultaten leidt tot de dominante conclusie dat in PO2002 op niveau 3 en 4 opgeleide politiefunctie- naris- sen in de beroepspraktijk *in het algemeen naar behoren functioneren, zowel naar hun eigen oordeel als dat van hun directe leidinggeven- den*. De kwaliteit van hun functioneren beantwoordt grosso modo aan hetgeen de beroeps- praktijk van beginnende beroepsbeoefenaren vraagt. De zelfbeoordeling van hun functio- neren door betrokken politiefunctie- naris- sen zelf, de beoordeling daarvan door hun directe chefs als ook de duo-interviews met operationele chefs ondersteunen deze conclusie.
2. Hoewel het oordeel over het functioneren positief is, is het oordeel over de voorbereiding in de initiële politieonderwijs minder positief. Men vindt zich beperkt tot enigszins voorbereid,

met een enkele uitschieter naar “ruim”. Er is duidelijk ruimte voor verbetering, vooral in het samenspel tussen academie en korpsen en in de verbinding tussen het ervaringsleren in de praktijk en het instructieve leren op school. De indruk bestaat dat “de opleiding” nog te veel alleen op de academie slaat, en dat het leren in de praktijk nog onvoldoende als opleiding wordt ervaren.

3. Vergelijkenderwijs worden op een aantal punten lacunes of onvolkomenheden gesignaleerd die beschouwd kunnen worden als *relatieve zwaktes*. Dit is de derde conclusie uit het onderzoek. Het initiële politieonderwijs zou hier extra aandacht aan kunnen besteden. In dit verband kan met name gewezen worden op aspecten zoals:
 - gedragsaspecten die betrekking hebben op flexibel en ferm optreden, afhankelijk van de context waarmee men geconfronteerd wordt;
 - het beschikken over voldoende parate juridische kennis en over schriftelijke vaardigheden;
 - het functioneren in “toezicht- en handavings”- situaties die incidenteel voorkomen, en beschouwd kunnen worden als “critical incidents”;
 - het leggen en onderhouden van externe contacten.
4. In de vergelijking tussen politiefunctionarissen die in PO2002 opgeleid zijn en degenen die het oude politieonderwijs genoten hebben speelt waarschijnlijk werkervaring een niet onbelangrijke rol. In dit onderzoek bleek het helaas vooralsnog niet mogelijk om op een verantwoorde manier de *betekenis van werkervaring en loopbaanontwikkeling* te traceren.
5. Er zijn geen grote verschillen waargenomen in de kwaliteit van het feitelijk functioneren tussen politiefunctionarissen die gekwalificeerd zijn op *niveau 3 en niveau 4*. Voor zover er verschillen zijn komen die met name naar voren in het gegeven dat niveau 4 opgeleiden zeggen in hun initiële politieopleiding gemiddeld iets meer voorbereid te zijn op het leggen en onderhouden van externe contacten.
6. Politiefunctionarissen uit PO2002 hebben in het algemeen de neiging om de kwaliteit van hun eigen *functioneren in praktijksituaties* lager in te schatten dan hun directe chefs. Ten aanzien van het beheersen van in het werk benodigde competenties en persoonseigenschappen is er juist sprake van een lichte tendens in omgekeerde richting. Met name klantgerichtheid, inschattingsvermogen en resultaat/ actiegerichtheid schatten politiefunctionarissen zelf wat hoger in dan hun directe chefs.
7. Volgens de operationele chefs in het onderzoek worden gemiddeld genomen alle in de initiële politieopleiding verworven competenties in de beroepspraktijk metterdaad ook benut. Er lijkt met andere woorden geen sprake van ‘onderbenutting’.

Discussiepunten naar aanleiding van het onderzoek

Het evaluatieonderzoek is grondig voorbereid en conform de plannen uitgevoerd. Toch zal er rekening gehouden moeten worden met enkele zwaktes in de opzet.

1. De vergelijking tussen oud- en nieuw opgeleiden is methodologisch lastig, omdat de introductie van PO2002 niet is opgezet als een natuurlijk experiment. Oud opgeleiden hebben meer werkervaring, en dat is in de resultaten niet uit te filteren. Dat in acht nemend, zijn de resultaten voor PO2002 zeer bemoedigend.
2. Het onderzoek maakt vooral gebruik van zelfbeoordelingen, deels aangevuld met beoordelingen van de directe chefs. Hiervoor zijn goede praktische redenen aan te voeren, maar alle resultaten moet dus gelezen worden vanuit het perspectief van de betrokkenen zelf. Een meer objectief oordeel, bijvoorbeeld vanuit het perspectief van de klant of het publiek, zou een meer valide, althans maatschappelijk breder gedragen beeld geven, maar was praktisch niet realiseerbaar.

3. De hoge scores van zowel de functionarissen zelf als van hun leidinggevendenden vragen om nadere analyse en verklaring. Een mogelijke verklaring kan liggen in selectie: slecht functionerende functionarissen zijn in de loop van de opleiding en/of na hun eerste werkervaring al uit de korpsen verdwenen. Een andere mogelijke verklaring kan gelegen zijn in de sociale cohesie van de korpsen: men geeft niet snel een negatief oordeel over elkaars functioneren.
4. De gehanteerde methodiek met praktijkcasussen heeft vernieuwend gewerkt. De beantwoording van relatief abstracte vragen is hiermee geconcretiseerd. De representativiteit van de selectie van casussen blijft echter lastig te beoordelen: is “het ontmantelen van een hennepkwekerij” nu wel of niet representatief voor het politievak? Bij eventuele herhaling van deze methodiek zal vooral de selectie van casussen bezien moeten worden aan de dan geldende actualiteit.
5. Het onderzoek heeft zich moeten beperken tot de opleidingen op niveau 3 en 4 tot (allround) politiemedewerker. Postinitiële opleidingen en opleidingen op hogere niveaus (niveau 5 en 6) zijn grotendeels buiten beeld gebleven. De resultaten kunnen niet automatisch naar die opleidingstypen worden ggeneraliseerd.

Suggesties voor beleid en vervolgactiviteiten

Het is aan de POR om op basis van de resultaten van dit onderzoek een beleidsadvies aan de Minister te formuleren.

1. Het wordt opportuun geacht om één monitorsysteem te ontwikkelen waardoor het politieonderwijs en de politiepraktijk elkaar periodiek van feedback kunnen voorzien. Het politieonderwijs zou daardoor inhoudelijk moeten kunnen profiteren van systematische informatie over veranderingen in eisen die vanuit de beroepspraktijk gesteld worden aan de startbekwaamheid van beginnende politiefunctionarissen. Het werkveld zou kunnen profiteren van systematische informatie over haar eigen betekenis – bijvoorbeeld in de termen van haar hrm- en organisatiebeleid- voor de verdere ontwikkeling van beginnende politiefunctionarissen in de richting van vakbekwaamheid i.c. volleerd vakmanschap. De opzet van dit onderzoek biedt daarvoor goede aangrijpingspunten. Daarbinnen blijkt met name ook het werken met *concrete praktijkcasussen*, waardoor het niveau van satisfactie- en opinieonderzoek ontstegen is, een uitstekend instrumentarium. In een periodiek monitorsysteem zou met vergelijkbare praktijkcasussen gewerkt kunnen worden.
2. Door de nadruk op de praktijkcasussen, zijn een aantal meer generieke competenties buiten beeld gebleven. Vooral “leren te leren”- vaardigheden zijn niet aan bod gekomen, hoewel dit bij de opzet van PO2002 één van de belangrijke beleidsdoelstellingen was. Gezien het steeds groter wordend belang van informatieverwerking en intelligence (zie het recente POR- rapport betreffende de herijking van beroepsprofielen politie), is gerichte aandacht voor dit aspect aan te bevelen.
3. Signalen in de voorliggende rapportage zijn ook via andere kanalen soms al bekend, zodat bij het verschijnen van dit rapport op enkele aspecten al verbetertrajecten lopen. Van groot belang is de herziening van het duale ritme; dat kan effectiever door in het begin van het traject meer nadruk op school te leggen en aan het eind meer nadruk op praktijk. Ook kan de verbinding tussen ervaringsleren en leren op de academie worden versterkt; dit vraagt fijnmazig comakership tussen korpsen en academie.
4. Voor inhoudelijke verbetering van het curriculum zijn tijdens dit onderzoek voldoende suggesties gedaan. Vooral parate juridische kennis en het hanteren van de Nederlandse taal zijn hierbij meermalen genoemd als belangrijke verbeterpunten. Zoals gezegd is aparte aandacht nodig voor leervaardigheden: leren te leren is van groot belang in een hectische werk-omgeving als de politie.

5. De ontwikkeling van een doorlopend leer- en loopbaanbeleid is van groot belang. Het initieel politieonderwijs levert startbekwame functionarissen af, maar daarmee is hun ontwikkeling tot vakbekwaamheid nog niet gegarandeerd. Het is ook aan de korpsen om via taaktoewijzing en coaching jonge agenten te ondersteunen bij de ontwikkeling van hun vakbekwaamheid. Vuistregel is dat voor de ontwikkeling van vakbekwaamheid zo'n 10.000 uur "deliberate practice" noodzakelijk is. Drie jaar initieel onderwijs schijnt hiervan ongeveer één derde te leveren.
6. Het zou aan te bevelen zijn een normeringsdiscussie aan te gaan over de kwaliteit van het politiewerk. In dit rapport is de kwaliteitsvraag beantwoord via zelfbeoordeling, aangevuld met het oordeel van directe chefs, maar een normering van kwaliteit is wenselijk. In een "ill-structured" domein als het politiewerk zal een dergelijke norm op intersubjectieve consensus gebaseerd moeten zijn. Een te grote inperking van professionele ruimte via protocollisering lijkt contraproductief te werken.
7. Het gegevensbestand uit het hier gepresenteerde onderzoek is zeer rijk. De onderzoekers hebben zich moeten beperken tot analyses op hoofdlijnen, gezien beleidsurgentie, tijd en budget. Zo zijn bijvoorbeeld de wel beschikbare gegevens van bijna honderd aspiranten niet meegenomen in de analyses. Ook is meer aandacht voor de relatie tussen opleiding en de ontwikkeling van loopbanen gewenst. Ruimte voor secundaire analyses is in de ogen van de begeleidingscommissie zeer welkom, om deze rijkdom te oogsten.

Inleiding

Maatschappelijke ontwikkelingen voltrekken zich in een steeds hoger tempo, de complexiteit van de samenleving en van maatschappelijke problemen neemt toe. Ook het werkdomein van de politie ondervindt de gevolgen hiervan: veiligheidsvraagstukken stellen hoge eisen aan de professionaliteit van de politieorganisatie en aan de vakbekwaamheid van politiemedewerkers. De wijze waarop de politie daarmee om gaat is richtinggevend voor de vorm en inhoud van het politieonderwijs. Vandaar dat vanaf 1999 een forse herstructurering van het politieonderwijs in gang gezet is. Dit heeft begin 2002 geresulteerd in vernieuwd politieonderwijs als een samenhangend stelsel van beroepsonderwijs op mbo-, hbo- en wo-niveau: PO2002. Het doel was om een meer open en flexibel stelsel van politieonderwijs neer te zetten dat adequaat inspeelt op de veranderende maatschappelijke vraag én op de dynamiek van de politiepraktijk en de politiewerksmarkt. Een stelsel van politieonderwijs bovendien dat omgevormd is van 'bedrijfsopleiding' tot een stelsel dat enerzijds eigenstandig is gepositioneerd binnen de politie en dat anderzijds aansluit op - en diploma-equivalent is aan - het reguliere (beroeps)onderwijs. De onderwijsvernieuwing moest leiden tot een brede beroepsopleiding voor de politie die een bijdrage levert aan de flexibiliteit van de politieorganisatie en aan de uitwisseling met het reguliere beroepsonderwijs c.q. met andere sectoren in de samenleving. Versterking van de verbinding met beroepsonderwijs voor andere sectoren moest in-, door- en uitstroom mogelijk maken⁵.

Het vernieuwde politieonderwijs wordt gekenmerkt door competentiegerichtheid, contextgebondenheid en complementariteit (i.c. haar duale karakter). Het kan beschouwd worden als een van de voorlopers van het competentiegerichte onderwijs (cgo) dat het afgelopen decennium ook elders in het beroepsonderwijs is geïntroduceerd.

Het vernieuwde politieonderwijs (PO2002) is in 2006 voor het eerst systematisch geëvalueerd. Deze evaluatie is uitgevoerd door Twijnstra Gudde i.s.m. IVLOS en had het karakter van een onderwijsintern gerichte, 'formatieve' evaluatie. Centraal stonden de vormgeving en inrichting van het onderwijs. Deze evaluatie heeft vooral in kaart gebracht of de vernieuwing van het politieonderwijs is uitgevoerd zoals bedoeld. In grote lijn kon die vraag positief worden beantwoord⁶.

In 'Koersen naar 2011'⁷ heeft de Politieonderwijsraad op verzoek van de ministers van BZK en Justitie geadviseerd over deze 'formatieve' evaluatie. De centrale taakstelling van de Politieonderwijsraad focust de aandacht in het bijzonder op de relatie tussen kenmerken van en ontwikkelingen in de politiepraktijk, de (politie-)werksmarkt en het politieonderwijs. In het licht daarvan heeft de Raad zich in die advisering mede laten leiden door haar belangrijkste doelstelling: om vanuit haar adviesfunctie het politieonderwijs optimaal te (blijven) laten aansluiten bij ontwikkelingen in de beroepspraktijk en op de werksmarkt.

In haar advies over het eindrapport gaf de Politieonderwijsraad aan dat er in de komende tijd ingezet zou moeten worden op een meer onderwijsextern gerichte, 'summatieve' evaluatie, waarin het effect van het nieuwe politieonderwijs op de kwaliteit van het politiewerk in de beroepspraktijk van de korpsen centraal zou staan. Door middel van deze 'summatieve' evaluatie

5 Zie de Memorie van Toelichting bij de Wet op het LSOP.

6 Zie daarvoor Twijnstra Gudde (2007), *Partners in Leren*, Apeldoorn: Politieacademie.

7 Politieonderwijsraad (2007), *Koersen naar 2011*, Den Haag; Politieonderwijsraad.

zouden de resultaten en effecten van het nieuwe politieonderwijs moeten worden vastgesteld voor het functioneren van haar afgestudeerden in de beroepspraktijk.

De ministers hebben dit advies overgenomen en de Raad gevraagd om deze 'summatieve' evaluatie op zich te nemen. Onder de bezielende leiding van de Politieonderwijsraad en een door haar geformeerde begeleidingscommissie is vervolgens aan het Kenniscentrum Beroeps-
onderwijs Arbeidsmarkt (KBA) te Nijmegen en het IVA te Tilburg opdracht gegeven voor deze 'summatieve' evaluatie. Bij de uitvoering zijn beide instituten ondersteund door bureau-medewerkers van de Politieonderwijsraad en is medewerking gekregen van de politieacademie. Niet onvermeld mag blijven dat vanaf het begin ook van de betrokken korpsen in het onderzoek alle medewerking is verkregen.

De summatieve evaluatie is voorafgegaan door een voorstudie en een pilot-onderzoek in een korps⁸. Deze hebben geresulteerd in het onderzoeksdesign dat uiteindelijk toegepast is in het onderzoek dat ten grondslag ligt aan de summatieve evaluatie.

De resultaten van dit onderzoek liggen in dit rapport voor. De verdere opbouw van het rapport is als volgt.

Hoofdstuk 2 beschrijft de probleemstelling en het onderzoeksdesign. *Hoofdstuk 3* behandelt de concrete opzet en uitvoering van het onderzoek. *Hoofdstuk 4* gaat in op de zelfbeoordelingsresultaten van een grootschalige enquête onder executieve politiefunctionarissen. *Hoofdstuk 5* bevat een vergelijking van de zelfbeoordeling van het feitelijk functioneren met het oordeel daarover door directe/operationele chefs. In dit hoofdstuk is ook aandacht besteed aan de benutting in de beroepspraktijk van in het initiële politieonderwijs verworven competenties. *Hoofdstuk 6* gaat in op de betekenis van mogelijk interfererende factoren in de relatie tussen initieel politieonderwijs en functioneren in de beroepspraktijk. *Hoofdstuk 7* tenslotte bevat de belangrijkste resultaten van semi-gestructureerde (duo-)interviews met operationele chefs.

8 Zie daarvoor:

1. KBA/ITS/IVA (19 juni 2009), Naar een summatieve evaluatie van het Politieonderwijs 2022, Den Haag: Politieonderwijsraad
2. KBA/IVA (23 augustus 2010), Opbrengsten van het nieuwe politieonderwijs voor de beroepspraktijk. De summatieve evaluatie van PO2002 in een pilot-korps, Den Haag: Politieonderwijsraad (concept)

Probleemstelling en onderzoeksdesign

2.1 • Probleemstelling

Het nieuwe politieonderwijs (PO2002) beoogt een ander type politiemedewerker dan het oude politieonderwijs. De eerste gediplomeerden van het nieuwe politieonderwijs zijn inmiddels enige jaren aan het werk. Hoewel ervan uitgegaan kan worden dat een gediplomeerde voldoet aan de eisen die het politieonderwijs stelt, is daarmee niet alles gezegd over de aansluiting tussen wat in het politieonderwijs geleerd is en het werk in de beroepspraktijk. In hoeverre draagt hetgeen in de opleiding geleerd is bij aan het adequaat functioneren in de beroepspraktijk? In hoeverre wordt hetgeen in de opleiding geleerd is in de beroepspraktijk ook daadwerkelijk benut? In hoeverre worden voor een adequaat functioneren in de beroepspraktijk competenties vereist die als zodanig niet in de opleiding aan de orde zijn geweest? In hoeverre zit er ontwikkeling in loopbanen van gediplomeerde politiefunctionarissen?

In het kader van de summatieve evaluatie is van belang om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van het functioneren van politiemedewerkers in de beroepspraktijk, in het bijzonder voor zover dat toegeschreven kan worden aan PO2002. In de kern gaat het daarbij primair om de vraag in hoeverre in het nieuwe politieonderwijs opgeleide en gediplomeerde politiefunctionarissen in de praktijk van het werk voldoende bekwaam/competent functioneren om problemen die zij daar tegenkomen op een passende manier aan te pakken.

De *centrale doelstelling* van de summatieve evaluatie is dan ook om de impact van het nieuwe politieonderwijs op het functioneren van haar afgestudeerden in de beroepspraktijk zo goed mogelijk vast te stellen. *Kern van de vraagstelling* van het onderzoek is in hoeverre de opbrengsten van het nieuwe politieonderwijs beantwoorden aan hetgeen in het huidige tijdsge-richt in de beroepspraktijk van de korpsen van "blauw vakmanschap" wordt verwacht.

2.2 • Verklaringsmodel

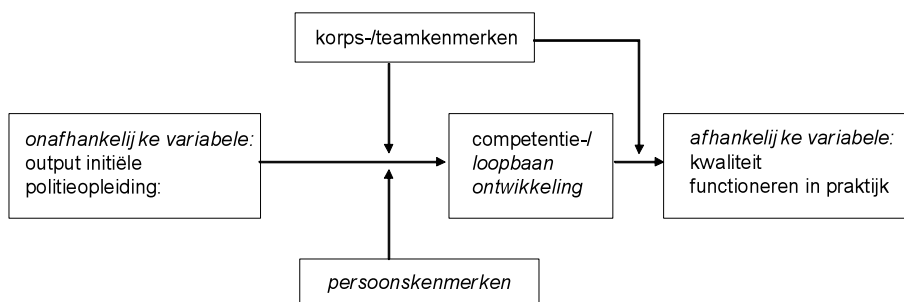
In het *verklaringsmodel* dat ten behoeve van de summatieve evaluatie wordt gehanteerd staat als *afhankelijke variabele* het functioneren in de praktijk van politiefunctionarissen voorop (incl. daarvoor vereiste competenties), en is daarnaast de ontwikkeling in het functioneren gedurende hun beroepsloopbaan een belangrijk aandachtspunt. Dit laatste in verband met het gegeven dat het initiële politieonderwijs opleidt tot beginnend beroepsbeoefenaren (startbekwaamheid) waarvan verondersteld wordt dat zij een ontwikkeling tot ervaren beroepsbeoefenaren of expert (vakbekwaamheid) doormaken. Centraal in de operationalisering van het functioneren in de beroepspraktijk als afhankelijke variabele staan zogenoemde 'kritische casussen' waarmee betrokkenen in hun beroepspraktijk geconfronteerd kunnen worden.

De *onafhankelijke variabele* die in het verklaringsmodel voorop staat is de output van het politieonderwijs in termen van de aldaar verworven competenties. Daarbij wordt als uitgangspunt i.c. aannahme gehanteerd dat de door het politieonderwijs zelf beoogde output aan competenties met diplomering ook daadwerkelijk gerealiseerd is, en is ook de vormgeving en inrichting van het onderwijs zelf geen onderwerp van onderzoek⁹.

⁹ Zie daarvoor Twynstra Gudde, OC, 2007.

Het verklaringsmodel bevat tenslotte interveniërende *moderator variabelen* die zouden kunnen interfereren in het verband tussen de centrale afhankelijke en onafhankelijke variabele. Deze betreffen met name kenmerken van de politieorganisatie waarin de politiefunctionarissen werkzaam zijn alsmede persoons- en achtergrondkenmerken van betrokkenen.

Schematisch:



Zoveel mogelijk rekening houdend met de invloed van interveniërende variabelen, mondt het verklaringsmodel ideaaltypisch uit in een drietal vraagstellingen.

1. De belangrijkste vraagstelling in dit onderzoek was in hoeverre er sprake is van adequaat functioneren in de beroepspraktijk door politiefunctionarissen op uitvoerend niveau (kwalificatieniveau 3 en 4 of daarmee vergelijkbaar). Met andere woorden beschikken politiefunctionarissen over de competentiebagage om in de beroepspraktijk adequaat te functioneren. Daarbij gaat het dus om de vraag naar de 'adequate benutting' en het 'transfervermogen' van (met name) in het politieonderwijs verworven competenties.
2. Daarnaast is de vraagstelling aan de orde in hoeverre er wat dit betreft verschillen zijn tussen het functioneren van nieuw (in PO2002) opgeleiden en van oud (vóór PO2002) opgeleiden, en deze toegeschreven kunnen worden aan het onderscheiden type politieonderwijs? Daarbij gaat het dus om de *vergelijking tussen 'opbrengsten'* van het nieuwe en het oude politieonderwijs.
3. Tenslotte is aandacht besteed aan de vraag in hoeverre competenties waarvan aangenomen is dat die in het politieonderwijs zijn verworven als zodanig in de beroepspraktijk worden vereist. Daarbij gaat het dus om de vraag naar een eventuele 'onderbenutting' van verworven competenties.

2.3 • Onderzoeksdesign

Het onderzoeksdesign dat ontworpen is ten behoeve van de summatieve evaluatie heeft zich met name gericht op de kwalificatieniveaus 3 en 4 van PO2002, en is optimaal afgestemd op de probleemstelling en het verklaringsmodel. Centraal in de vraagstelling staat het functioneren in concrete praktijksituaties, waarvan er per hoofdproces in de politiepraktijk een aantal is geformuleerd.

In de eerste plaats is gekozen voor een *cohortmodel* waarin verschillende jaargangen gediplomeerden van het politieonderwijs zijn betrokken. Enerzijds betreft dit gediplomeerden die vanaf 2002 met het nieuwe politieonderwijs gestart zijn, om daarvan niet alleen het huidige functioneren in de beroepspraktijk te traceren, maar tevens de mogelijkheid te hebben om ontwikkeling in het functioneren tijdens de beroepsloopbaan vast te kunnen stellen.

Anderzijds betreft dit tevens gediplomeerden die in 2000 en 2001 met het oude politieonderwijs gestart zijn, om daarmee zo goed mogelijk de mogelijkheid in te bouwen van een vergelijking tussen oud en nieuw opgeleiden. Verondersteld is dat dit met zo min mogelijk 'ruis' kan gebeuren door een vergelijking te maken tussen de starters in het oude politieonderwijs uit 2000 en 2001, en de starters in het nieuwe politieonderwijs uit 2002.

In de tweede plaats is gekozen voor de keuze van gediplomeerden die werkzaam zijn in *verschillende korpsen* en verschillende teams daarbinnen, om daarmee verschillendsoortige politieorganisaties i.c. werkcontexten in het onderzoek te betrekken.

In de derde plaats is ervoor gekozen om niet alleen *betrokken politiefunctionarissen* zelf in het onderzoek te betrekken, maar ook hun *direct leidinggevenden*. Daarmee zijn de uitkomsten niet louter gebaseerd op zelfbeoordeling, maar kon ook het perspectief van direct leidinggevenden meegenomen worden. Bovendien kon daarmee onder meer ook de vergelijking tussen het functioneren van nieuw en oud opgeleiden nader aangescherpt worden.

Tenslotte is in het onderzoeksdesign een groepsinterview opgenomen, teneinde de belangrijkste uitkomsten te kunnen interpreteren, verklaren en zo nodig verdiepen. De focusgroep heeft vooral de functie van een "helikopterview" over de resultaten van het onderzoek.

Uitvoering van het onderzoek

3.1 • Opzet van het onderzoek: verschillende onderdelen

De selectie van korpsen

Het onderzoek heeft plaatsgevonden in acht korpsen. In de voorstudie ter voorbereiding van de summatieve evaluatie is eerder een selectie gemaakt van acht korpsen die betrokken zouden kunnen worden in het onderzoek (vgl. KBA/ITS/IVA, 19 juni 2009). Daarbij is als belangrijkste ingang een evenredige vertegenwoordiging van korpsen gehanteerd op basis van grootte (groot-klein), geografische ligging (al dan niet grensregio) en het randstedelijk karakter (randstedelijk versus provincie).

Dezelfde criteria ook gehanteerd bij de selectie van de korpsen voor het hoofdonderzoek van de summatieve evaluatie. Het eerder ook gehanteerde criterium dat het korps niet betrokken diende te zijn bij het Herijkingsproject van de POR is anno 2010 niet meer relevant. Wel is de eerder gemaakte selectie van korpsen nog eens bezien tegen het licht van het aandeel van gediplomeerden PO2002 dat daarin werkzaam is (vgl. voor een overzicht: Bijlage F van de rapportage over het pilot-korps, KBA/IVA 23 augustus 2010). Rekening houdend met het criterium dat het zou moeten gaan om korpsen met relatief veel gediplomeerden PO2002 is in vergelijking met eerder in de uiteindelijke selectie het korps Brabant Noord vervangen door het korps Noord-Oost-Gelderland.

De definitieve selectie van korpsen voor het hoofdonderzoek ziet er op grond daarvan als volgt uit:

1. Twente (17,38% gediplomeerden PO2002 op 1133 fte's blauw) (midden, provincie, grensregio)
2. Noord-Oost-Gelderland (22,53%; 1167) (midden, provincie, niet-grens)
3. Amsterdam-Amstelland (31,59%; 4067) (groot, Randstad, niet-grens (NB: Schiphol))
4. Haaglanden (20,27%; 3054) (groot, Randstad, niet-grens)
5. Midden- en West-Brabant (16,46%; 1889) (midden, provincie, grensregio) Dit betreft het pilot-korps (waar het onderzoek vorig jaar heeft plaatsgevonden)
6. Brabant-Zuid-Oost (15,89%; 1365) (midden, provincie, grensregio).
7. Limburg-Noord (24,67%; 855) (klein, provincie, grensregio)
8. Flevoland (14,40%; 764) (klein, provincie, niet-grens)

Onderdelen van het onderzoek

Het onderzoek betrof vier onderdelen: 1) een sterk voorgestructureerde enquête onder 78 uitvoerende *politiefunctionarissen* in acht korpsen, gespreid over vier verschillende teams van het korps, 2) een sterk voorgestructureerde enquête onder operationele chefs over het functioneren in de praktijk van concreet aangegeven ondergeschikten 3) semi-gestructureerde interviews met een negental direct leidinggevenden uit de betreffende teams, en 4) een groepsgesprek met een focusgroep bestaande uit een aantal functionarissen uit het korps met een 'helikopterview' uit de betrokken korpsen.

De enquête onder uitvoerende politiefunctionarissen

In de enquête zijn aan de uitvoerende politiefunctionarissen vragen gesteld over hun eigen functioneren, over de mate waarin ze in hun beroepspraktijk de *benodigde competenties* beheersen, en in hoeverre ze in de basis/initiële *politieopleiding* zijn voorbereid op de beroepspraktijk.

De informatieverzameling is zoveel mogelijk toegespitst op *concrete praktijksituaties* waarmee politiefunctionarissen in hun beroepspraktijk te maken hebben. Aan de politiefunctionarissen zijn telkens praktijksituaties voorgelegd. Hen is gevraagd om per hoofdproces één van die praktijksituaties te kiezen voor de beantwoording van vragen over hun functioneren. Elke praktijksituatie bestond - zoals gezegd - uit een aantal gedragsbeschrijvingen of aspecten die voor het juiste handelen in die situatie nodig geacht worden.

De enquête onder operationele chefs

De enquête met direct leidinggevenden was met name gericht op de beoordeling van het functioneren van eigen ondergeschikte uitvoerenden in de praktijk. Dat is grotendeels gebeurd aan de hand van dezelfde vraagstelling en over praktijksituaties waarmee ook de uitvoerende politiefunctionarissen zelf zijn geconfronteerd. Daarmee was het mogelijk om vergelijkende analyses te maken en beider beoordeling van het functioneren – de zelfbeoordeling en de beoordeling door hun direct leidinggevenden – met elkaar te confronteren en op hun waarde te schatten.

De duo-interviews met direct leidinggevenden

Daarnaast is aan direct leidinggevenden onder meer gevraagd om op basis van hun eigen ervaringen het functioneren van beginnend (gediplomeerde) politiefunctionarissen uit het oude politieonderwijs in meer algemene zin te vergelijken met het functioneren van beginnend (gediplomeerde) politiefunctionarissen uit PO2002.

Het groepsgesprek

De belangrijkste bevindingen uit de enquête en de interviews zijn gebundeld en in concept voorgelegd aan en besproken met een landelijke focusgroep uit het vertegenwoordigers van betrokken korpsen. Dit is gebeurd aan de hand van een ingangspositie met conceptresultaten van het onderzoek.

3.2 • Verloop veldwerk

De voorbereiding voor het uitzetten van de schriftelijke enquête onder uitvoerende politiefunctionarissen

In de periode 13 december 2010 tot en met 21 januari 2011 hebben twee leden van het kernteam Summatieve evaluatie de contactpersonen uit de zeven korpsen bezocht om de uitrol van het eerste deel van het onderzoek Summatieve evaluatie (t.w. de schriftelijke enquête bij executieve politiefunctionarissen in de teams) te bespreken. Hoofdthema's in deze gesprekken waren: rol en taak van de student-enquêteur, selectiecriteria van de teams en (direct) leidinggevenden, organisatie in praktische zin, logistiek, communicatie, gezagslijnen en backing voor de student-enquêteurs, waarborgen omtrent anonimiteit ingevulde vragenlijsten, wijze van terugkoppeling van de resultaten en het tijdpad.

Op hoofdlijnen kwam uit de gesprekken met de zeven korpscontactpersonen het volgende naar voren:

- alle korpsen willen graag een terugkoppeling naar de uitkomsten voor hun korps. De meeste korpsen hebben geen bezwaar tegen een schriftelijke terugkoppeling gekoppeld aan de landelijke (slot)bijeenkomst (focusgroep);
- de teams variëren nog al qua grootte en samenstelling. Grote teams hebben naast de chefs basiseenheid meerdere operationele chefs (dus de direct leidinggevendenden). In de gesprekken is expliciet aangegeven dat het tweede deel van het onderzoek (de duo-interviews en de digitale vragenlijst; zie hieronder) de direct leidinggevendenden betreft. Meestal zijn alle politieke hoofdprocessen goed in de te selecteren teams vertegenwoordigd evenals de groep PO2002ers. Hierop zijn de teams immers ook op geselecteerd!
- de teams variëren ook qua samenstelling: soms komt het hele palet van opgeleiden (m.u.v. niveau 6 (wo)) in een team voor (niveau 2 (assistenten) t/m niveau 5 (hbo)), maar soms ontbreekt niveau 2 (omdat deze medewerkers los van een team werken c.q. hier qua hiërarchie niet onder vallen) dan wel omdat men geen niveau 5 medewerkers aanneemt (niveau 6 komt nergens voor). In het onderzoek worden *alle* executieve medewerkers in een team meegenomen; derhalve komen er bij sommige korpsen ook vragenlijsten binnen van niveau 2 of niveau 5-opgeleiden. Dit betreft echter een relatief kleine groep. Opgemerkt wordt dat de groep niveau 2 en niveau 5-opgeleiden *niet* in de analyses zijn meegenomen;
- in het onderzoek spelen de trajectbegeleiders een centrale rol als zijnde het centrale aanspreekpunt voor de student-enquêteurs. De dozen met de 130 vragenlijsten (bruto) werden naar de korpscontactpersonen opgestuurd, die voor verdere distributie intern het korps zorg droegen (uitzondering was het korps Flevoland, waar de dozen direct naar de vier teams werden gestuurd);
- de meeste korpsen vertrouwden de opdracht 'uitzetten en track houden op een tijdige invulling' toe aan de geselecteerde laatstejaars studenten. Een uitzondering hierop was het korps Noord-Oost-Gelderland die deze taak neerlegde bij de groepschefs (die onder de teamchefs ressorteren);
- alle korpsen onderschrijven het belang van de anonimiteit. Voor het onderzoek is het echter van groot belang dat de onderzoekers op individueel niveau een verband kunnen leggen tussen enerzijds de antwoorden van de executieve functionarissen zélf en anderzijds wat de direct leidinggevende in de digitale enquête over het functioneren van deze functionarissen hebben geantwoord (tweede deel van het onderzoek). Voor de geënquêteerden was het van belang dat goed gecommuniceerd werd dat *nimmer* de uitkomsten van de vragenlijsten werden 'doorgespeeld' naar hun leidinggevendenden.

Concluderend gaven alle korpsen aan mee te willen werken aan dit onderzoek en zagen ze er het belang van in. Ook was men geïnteresseerd in de uitkomsten, met name voor zover het hun eigen korps betreft. Wat opvalt is de grote verscheidenheid in organisatie, cultuur, werkwijze en samenstelling en kenmerken van het korps. De concrete aanpak van het uitzetten en innemen van de vragenlijsten is hierop afgestemd. Het was immers van belang dat het onderzoek per korps zodanig werd ingericht dat de kans op een hoge respons zo groot mogelijk was.

3.3 • Gerealiseerde respons

3.3.1 • Enquête onder executieve politiefunctionarissen

De vragenlijsten voor politiefunctionarissen zijn schriftelijk (per doos) aan de contactpersonen in de korpsen verzonden. Elke doos bevatte ongeveer 130 schriftelijke lijsten met bijbehorende (gefrankeerde) retourenveloppen, de lijsten zijn vervolgens door die contactpersonen uitgedeeld aan personen die binnen de daarvoor geselecteerde teams verantwoordelijk zijn gesteld voor het uitzetten en innemen van de lijsten. Om een zo groot mogelijke respons te behalen zijn de contactpersonen tijdens de periode van uitzet enkele keren per e-mail benaderd met het verzoek de vragenlijsten in gevuld te (laten) retourneren.

In het definitieve databestand zijn zowel de resultaten van alle acht korpsen opgenomen. De totale respons bestaat daarmee uit vragenlijsten van 536 respondenten. Van die 536 respondenten geven er 91 aan de initiële politieopleiding nog niet te hebben afgerond op het moment van invullen; deze 91 respondenten (aspirant-agenten) zijn om die reden niet in het vervolg van de analyses meegenomen. Van de resterende 445 respondenten gaven er daarnaast 31 aan een opleiding tot assistent politiemedewerker of de politiekundige bachelor te hebben gevolgd; ook deze respondenten zijn niet in de analyses opgenomen. In overzicht 3.1 is te zien uit welke korpsen de resulterende 414 (afgestudeerde) respondenten die in de analyses zijn betrokken afkomstig zijn, en welke type initieel politieonderwijs zij hebben gevolgd.

Overzicht 3.1 – Respons naar korps en type gevolgd initieel politieonderwijs

Gevolgd type PO	oud PO (gestart voor 2000)	oud PO (gestart in 2000/2001)	PO2002 niv. 3 (gestart na 2001)	PO2002 niv. 4 (gestart na 2001)	PO onbekend	Totaal
Korps						
Midden- en West- Brabant	44	11	14	7	2	78 (19%)
Brabant-Zuid-Oost	12	5	14	7	4	42 (10%)
Twente	17	4	9	10	0	40 (10%)
Haaglanden	20	11	17	16	2	66 (16%)
Amsterdam-Amstelland	10	3	0	22	9	44 (11%)
Limburg-Noord	26	4	20	3	1	54 (13%)
Noord-Oost-Gelderland	11	5	9	9	3	37 (9%)
Flevoland	5	0	0	3	1	9 (2%)
Korps onbekend	19	5	7	5	8	44 (11%)
Totaal	164 (40%)	48 (12%)	90 (22%)	82 (20%)	30 (7%)	414 (100%)

In overzicht 3.2 zijn enkele andere kenmerken van de onderzoekspopulatie te zien, ook hier onderscheidend naar het gevolgde type initieel politieonderwijs. De leeftijden van de 356 respondenten die een leeftijd hebben ingevuld lopen uiteen van 21 tot 64 jaar, zoals te zien be draagt de gemiddelde leeftijd bedraagt circa 36 jaar. Van 392 respondenten is bekend hoe lang zij hun huidige functie reeds vervullen; gemiddeld is dit ongeveer 5 jaar.

Overzicht 3.2 – Overige kenmerken onderzoekspopulatie

Gevolgd type PO	oud PO (gestart voor 2000)	oud PO (gestart in 2000/2001)	PO2002 niv. 3 (gestart na 2001)	PO2002 niv. 4 (gestart na 2001)	PO onbe- kend	Totaal
Kenmerken						
Man	122	39	54	45	9	269 (65%)
Vrouw	32	9	33	34	5	112 (27%)
Geslacht onbekend	10	0	3	3	16	33 (8%)
Gemiddelde leeftijd (stan- daarddeviatie)	45 (8,10)	35 (5,65)	27 (5,30)	29 (6,07)	28 (2,52)	36 (10,23)
Aantal jaar in huidige functie (standaarddeviatie)	8 (7,37)	5 (3,33)	2 (1,74)	2 (1,68)	3 (1,83)	5 (5,75)

Van de 395 afgestudeerde respondenten die aan hebben gegeven wat de hoogst genoten vooropleiding vóór de gevolgde initiële politieopleiding was noemen de meesten een mbo-opleiding (31%). Daarnaast worden ook regelmatig vmbo/mavo/mulo (27%), havo (23%) en hbo-opleidingen (13%) genoemd. In overzicht 3.3 zijn de genoemde hoogst genoten vooropleidingen gekoppeld aan de gevolgde initiële politieopleidingen.

Overzicht 3.3 – Hoogst genoten vooropleiding en gevolgde initiële politieopleiding

Gevolgd initiële politieopleiding / Hoogst genoten vooropleiding	POPS/VAP O A/B	POMB/HP O A/B	NPA en tactisch/ burger leidingge- ven	politie- medewer- ker (niv. 3)	Allround politie- medewer- ker (niv. 4)	Anders	N
lbo	0%	3%	0%	3%	1%	4%	9
vmbo/mavo/mulo	42%	34%	0%	31%	8%	25%	98
havo	17%	25%	0%	18%	30%	21%	86
vwo/atheneum/ gymnasium/hbs	0%	2%	0%	0%	7%	0%	9
mbo	33%	21%	0%	42%	33%	46%	31%
hbo	8%	14%	100%	6%	21%	4%	48
universiteit	0%	1%	0%	0%	1%	0%	2
anders	0%	1%	0%	0%	0%	0%	2
Totaal	12 100%	151 100%	2 100%	90 100%	88 100%	24 100%	367 100%

3.3.2 • selectie van praktijksituaties door respondenten

Om een inschatting van het functioneren van politiefunctionarissen te krijgen is de functionarissen in de steekproef gevraagd zichzelf te beoordelen op de uitvoering van een aantal concrete praktijksituaties. Deze praktijksituaties zijn ontleend aan het vooronderzoek, en kunnen - zoals in overzicht 3.4 te zien - op hun beurt worden ingedeeld bij een van de zes eerdere geïdentificeerde hoofdprocessen.

In de vragenlijst is elke praktijksituatie geconcretiseerd door per praktijksituatie verschillende gedragingen/activiteiten te bevragen¹⁰. Om de invultijd van de vragenlijst te beperken is respondenten gevraagd per hoofdproces alleen de meeste voorkomende praktijksituatie te kiezen en alleen voor die situatie de stellingen te beantwoorden.

Overzicht 3.4 – Frequentie van gekozen praktijksituaties per hoofdproces

Hoofdproces	Praktijksituatie	Aantal respondenten
Intake en Service	1.1 Een aangifte van mishandeling opnemen	360 (81%)
	1.2 Een klacht opnemen (bijvoorbeeld een klacht over de buurt)	255 (57%)
Noodhulp	2.1 Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden	325 (73%)
	2.2 Adequaat handelen op plaats van het delict (bijvoorbeeld bij vondst dode in woning)	303 (68%)
Toezicht en handhaving; alledaagse gebeurtenissen	3.1 Optreden in het publieke domein	323 (73%)
	3.2 Toezicht houden in een wijk	297 (67%)
	3.3 Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers (autochtoon – allochtoon, diverse religies, ed.)	256 (58%)
Toezicht en handhaving; kritische gebeurtenissen	4.1 Omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren	317 (71%)
	4.2 Ontmantelen van een hennepkwekerij	262 (59%)
	4.3 Optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtoon tot discotheek	233 (52%)
Opsporing	5.1 Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces	317 (71%)
	5.2 Opsporing bij handel in verdovende middelen	248 (56%)
	5.3 Opsporing na aangifte beroving van bijvoorbeeld een handtas	282 (63%)
Algemeen	6.1 Proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken'	269 (60%)
	6.2 In onverwachte situaties zelfstandig kunnen handelen	312 (70%)
	6.3 Interne contacten leggen en onderhouden	282 (63%)
	6.4 Externe contacten leggen en onderhouden	291 (65%)
Totaal		414 (100%)

Uit het overzicht blijkt dat de opgetelde percentages respondenten van de praktijksituaties per hoofdproces ruim boven 100% liggen. Zo zijn de praktijksituaties die horen bij het hoofdproces Intake & Service door respectievelijk 81% en 57% van de respondenten ingevuld. Veel respondenten blijken zich bij het invullen van de vragenlijst niet beperkt te hebben tot één praktijksituatie per hoofdproces.

De meest ingevulde praktijksituatie is 'een aangifte van mishandeling opnemen', behorende bij het hoofdproces Intake & Service. De minst vaak ingevulde praktijksituatie is het 'optreden bij discriminatie; weigering toegang allochtoon tot discotheek' van het hoofdproces Toezicht &

10 Om vast te stellen of de antwoorden op deze praktijksituaties voldoende onderling correleren om van intern consistente praktijksituaties te spreken is per praktijksituatie Cronbach's Alpha (α) berekend, waarbij een ondergrens van .70 is gehanteerd. Op basis hiervan is 1 item uit een praktijksituatie verwijderd. Vervolgens is per praktijksituatie een score per respondent berekend, mits de situatie door de respondent geheel is ingevuld.

Handhaving (kritische gebeurtenissen); maar deze is toch ook nog door ongeveer 52% van de respondenten uit het hoofdonderzoek ingevuld.

3.3.3 • Kwaliteit data enquête onder executieve politiefunctionarissen

Scoring op individuele items

De antwoorden uit de enquête onder executieve politiefunctionarissen op de individuele items zijn beoordeeld op hun scheefheid in vergelijking tot een normaalverdeling (skewness/kurtosis). Uit de analyses komt naar voren dat de beantwoording van de items in het algemeen aan de bovenkant van de antwoordschalen ligt, dat geeft aan dat respondenten zichzelf hoge beoordelingsscores geven voor de uitvoering van praktijksituaties en de beheersing van competenties.

Representativiteit gegevens

Om een indruk van de representativiteit van de steekproef te krijgen zijn een aantal vergelijkingen met bredere korpsgebonden en landelijke cijfers gemaakt. In overzicht 3.5 is de procentuele verdeling van werknemers in leeftijdsklassen per korps in de steekproef afgezet tegen de procentuele verdeling van werknemers per leeftijdsklasse zoals die in 2010 werkelijk was. In de vergelijking is alleen operationeel/executief personeel betrokken, daarnaast zijn aspiranten niet in de vergelijking meegenomen.

Overzicht 3.5 – Procentuele vergelijking leeftijdsklassen steekproef en populatie*

	<=25	26t/m30	31t/m35	36t/m40	41t/m45	46t/m50	51t/m55	56t/m60	>60
MWB	10 / 11	18 / 13	9 / 10	20 / 11	11 / 11	9 / 15	14 / 15	9 / 12	1 / 1
BZO	23 / 11	23 / 14	21 / 10	9 / 11	2 / 11	12 / 16	9 / 16	0 / 12	0 / 1
T	7 / 6	29 / 12	20 / 10	20 / 12	2 / 12	10 / 14	10 / 18	2 / 15	0 / 1
H	13 / 13	40 / 16	18 / 13	8 / 13	9 / 13	8 / 13	3 / 12	2 / 7	0 / 1
AA	33 / 20	33 / 16	14 / 12	14 / 12	7 / 10	0 / 13	0 / 10	0 / 8	0 / 1
LN	23 / 11	13 / 13	17 / 11	13 / 10	9 / 9	8 / 17	9 / 16	8 / 11	0 / 1
NOG	18 / 9	41 / 13	0 / 11	12 / 10	0 / 10	12 / 15	6 / 19	3 / 13	0 / 1
FI	22 / 5	11 / 13	22 / 13	22 / 15	0 / 17	22 / 16	0 / 14	0 / 6	0 / 1
Tot/landelijk	18 / 11	27 / 13	15 / 11	14 / 12	7 / 11	8 / 15	8 / 15	4 / 11	0 / 1

Per cel: korps / landelijk . *Populatiegegevens ontleend aan Jaarverslag Nederlandse Politie 2010. MWB = Midden- en West-Brabant, BZO = Brabant-Zuid-Oost, T = Twente, H = Haaglanden, AA = Amsterdam-Amstelland, LN = Limburg-Noord, NOG = Noord-Oost-Gelderland, FI = Flevoland.

De vergelijking van leeftijden laat zien dat de steekproef in een aantal leeftijdsklassen afwijkt van de populatiegegevens, zowel per korps als over het geheel. De steekproef kent een oververtegenwoordiging van de leeftijdsklassen tot en met 40 jaar oud, ten koste van de leeftijdsklassen van 41 tot en met 60 jaar oud. Dit impliceert zodoende dat de steekproef over het algemeen jonger is dan de populatie, zowel landelijk als binnen de hier geselecteerde korpsen. Doordat in de aanloopfase van het onderzoek bij contactpersonen in de korpsen is benadrukt dat het van belang is dat ook recent afgestudeerden vragenlijsten invullen is het mogelijk dat er bewust meer jongeren zijn benaderd voor deelname.

In overzicht 3.6 wordt een procentuele vergelijking van de man-vrouw verhoudingen in zowel de steekproef als de populatie gepresenteerd. De gegevens in het overzicht tonen aan dat de man-vrouw verdeling in de steekproef vrij goed overeenkomt met de landelijke verdeling, binnen de afzonderlijke korpsen zijn wel wat verschillen zichtbaar.

Overzicht 3.6 – Absolute & procentuele vergelijking man – vrouw verhouding in steekproef en populatie*

	Steekproef	Populatie
Midden- en West-Brabant	76% - 24%	66% - 34%
Brabant-Zuid-Oost	77% - 23%	71% - 29%
Twente	67% - 33%	69% - 31%
Haaglanden	62% - 38%	70% - 30%
Amsterdam-Amstelland	59% - 41%	70% - 30%
Limburg-Noord	72% - 28%	73% - 27%
Noord-Oost-Gelderland	58% - 42%	71% - 29%
Flevoland	78% - 22%	69% - 31%
Totaal steekproef / landelijk	68% - 32%	70% - 30%

Per cel: percentage man – percentage vrouw. *Populatiegegevens ontleend aan Jaarverslag Nederlandse Politie 2010, alleen operationeel personeel.

Verschillen pilotonderzoek en hoofdonderzoek

Eerder is aangegeven dat er in het hoofdonderzoek voor een andere manier van dataverzameling is gekozen dan in het pilotonderzoek. In tegenstelling tot de pilot zijn de schriftelijke vragenlijsten in het hoofdonderzoek (meestal per doos) naar een centraal korpscontactpersoon gestuurd; deze contactpersonen hebben vervolgens de verdere distributie naar studenten of trajectbegeleiders verzorgd. Het aantal geretourneerde vragenlijsten per korps in het hoofdonderzoek is aanzienlijk minder dan het aantal vragenlijsten dat in het pilot onderzoek is geretourneerd. Het is mogelijk dat de manier van afname van de vragenlijsten heeft geleid tot verschillen tussen de onderzoekspopulatie in de pilot en die in de overige korpsen. Om te controleren voor dergelijke verschillen zijn een aantal vergelijkende analyses tussen korpsen gedaan. In de eerste plaats is nagegaan of de gemiddelde zelfbeoordelingen voor uitvoering van de praktijksituaties tussen de korpsen verschillen. Uit deze analyses blijken geen verschillen tussen de korpsen.

In de tweede plaats is een aantal analyses uitgevoerd om na te gaan of er tussen het pilot korps en de andere korpsen verschillen bestaan in kenmerken van het werk. De resultaten hiervan geven aan dat een aantal praktijksituaties in de afgelopen twee jaar in het pilot-korps Midden en West Brabant minder zijn voorgekomen dan in andere korpsen. Dit kan te maken hebben met de functionele organisatie van het werk in dat korps: de processen noodhulp en intake en service zijn in het pilot korps apart georganiseerd, terwijl ze in de meeste andere korpsen geïntegreerd met andere hoofdprocessen en door alle politiefunctionarissen worden uitgevoerd.

3.3.4 • Onderzoek onder direct leidinggevenden

Duo-interviews met operationele chefs: respons

De Politieonderwijsraad heeft - in samenspraak met de korpscontactpersonen en het KBA Nijmegen - interviews ingepland met twee operationele chefs per team. De duo-interviews zijn tussen 22 maart en 1 juni 2011 door het KBA Nijmegen afgenomen bij de politieteams ter plaatse. Tijdens de duo-interviews zijn achtergrondkenmerken van het team achterhaald en is gevraagd naar de perceptie van de operationele chefs over het functioneren van afgestudeerde uitvoerende politiefunctionarissen uit het PO2002 in vergelijking met die uit het oude politieonderwijs.

In een aantal gevallen zijn de duo-interviews gehouden met een teamchef, studentencoördinator en/of trajectbegeleider. Bij zeven teams was er om uiteenlopende redenen maar één leidinggevende beschikbaar voor het interview. In korps Flevoland zijn drie in plaats van vier duo-

interviews afgenomen. Het interview met het rechteam is afgeblazen, vanwege het zeer geringe aantal PO2002 afgestudeerden dat daar werkzaam was/is.

Overzicht 3.7 - Aantal gehouden duo-interviews en geïnterviewde operationele chefs

Korps	Aantal gehouden duo-interviews	Aantal geïnterviewde operationele chefs
Midden- en West-Brabant	9*	9*
Brabant-Zuid-Oost	4	7
Twente	4	6
Haaglanden	4	8
Amsterdam-Amstelland	4	7
Limburg-Noord	4	7
Noord-Oost-Gelderland	4	8
Flevoland	3	4
Totaal	36	56

* De opzet van het pilot-onderzoek bij korps Midden en West Brabant was anders vormgegeven: de operationele chefs zijn één-op-één bevraagd door middel van een e-mailenquête of telefonisch interview.

Digitale enquête onder operationele chefs

Per e-mail is een vragenlijst verstuurd naar 75 operationele chefs. In deze vragenlijst stond de beoordeling van het functioneren van hun ondergeschikten centraal. De beoordeling van de operationele chefs is vergeleken met de beoordelingen van de executieve politiefunctionarissen over hun eigen functioneren. In totaal zijn 187 ondergeschikten of executieve politiefunctionarissen geselecteerd voor deze 'vergelijkingsanalyse'. De respons bedraagt 63 procent: de vergelijkingsanalyse wordt daarmee uitgevoerd over het functioneren van 117 executieve politiefunctionarissen.

Overzicht 3.8 – Steekproef en respons van de digitale enquête

Korps	Steekproef		Respons	
	Oper. chefs	Uitv. politie-functionarissen	Oper. chefs	Uitv. politie-functionarissen
Midden- en West-Brabant	12	20	9	15
Brabant-Zuid-Oost	11	27	7	19
Twente	12	31	8	18
Haaglanden	10	28	5	14
Amsterdam-Amstelland	7	12	3	4
Limburg-Noord	8	38	5	24
Noord-Oost-Gelderland	10	25	9	21
Flevoland	5	6	3	2
Totaal	75	187	49	117 (63%)

Politiefunctionarissen over hun eigen functioneren

4.1 • Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven van de analyses die betrekking hebben op de kwaliteit van het functioneren volgens de executieve politiefunctionarissen zelf. Enerzijds gaat het daarbij om de zelfbeoordeling in het algemeen, anderzijds wordt in dit hoofdstuk specifiek gekeken naar de relatie tussen het functioneren in verschillende praktijksituaties en het gevolgdde initiële politieonderwijs.

Het hoofdstuk start in paragraaf 4.2 met de resultaten van twee aspecten van het functioneren van politiefunctionarissen; de uitvoering van praktijksituaties en de beheersing van competenties. In paragraaf 4.3 worden de uitvoering van de praktijksituaties en de beheersing van competenties gerelateerd aan de verschillende typen initieel politieonderwijs die in het onderzoek zijn meegenomen. Het hoofdstuk wordt in paragraaf 4.4 afgesloten met een samenvatting en conclusies.

4.2 • De kwaliteit van het politiewerk

4.2.1 • Kwaliteit van de uitvoering van praktijksituaties: zelfbeoordeling door politiefunctionarissen

In overzicht 4.1 is te zien hoe respondenten zichzelf beoordelen op de door hen beantwoorde praktijksituaties¹¹. De gemiddelde scores zijn schaalgemiddelden, berekend over alle binnen de bewuste schaal genoemde gedragingen¹². Die gedragingen zijn allen positief geformuleerd, zodat een hoge score aangeeft dat men van mening is de handelingen uit te voeren zoals in die situatie beoogd wordt. Uit de antwoorden komt naar voren dat respondenten gemiddeld aangeven de situaties in grote mate uit te voeren zoals dat zou moeten. Vooral de situaties waarin noodhulp wordt verleend, men moet optreden in het publieke domein, en waarin opsporingsactiviteiten in het kader van aangifte van beroving van een handtas plaatsvinden krijgen met gemiddelden groter dan 6,00 alle zeer positieve beoordelingen. Met een gemiddelde score van 4,78 geven respondenten aan het meeste moeite te hebben met de situatie waarin te handelen op het moment dat een allochtoon de toegang tot een discotheek wordt geweigerd.

11 De antwoorden in het overzicht zijn berekend over respondenten uit de acht onderzochte korpsen. In verband met een iets afwijkende antwoordschaal zijn de antwoorden uit het pilot onderzoek hiervoor omgerekend van een 5-naar een 7-punts antwoordschaal.

12 Voor correcte uitvoering van een praktijksituatie zijn meerdere gedragingen geïdentificeerd. In de vragenlijst is elk van deze gedragingen als stelling geformuleerd. Respondenten hebben per stelling aangegeven in hoeverre het eigen gedrag hiermee overeenkomt. Een voorbeeld: de praktijksituatie 'een aangifte van mishandeling opnemen' is in de vragenlijst opgebouwd uit acht gedragingen/stellingen. Twee voorbeelden hiervan zijn 'bij het opnemen van een aangifte van mishandeling ga ik op een goede manier om met emoties en stres bij de cliënt' en 'bij het opnemen van een aangifte van mishandeling neem ik de cliënt serieus'.

Overzicht 4.1 – Gemiddelde beoordeling eigen functioneren per praktijksituatie (schaalgemiddelden, incl. standaarddeviatie)

Praktijksituatie	Gem.	St.D.	N
1.1 Een aangifte van mishandeling opnemen	6,00	,56	348
1.2 Een klacht opnemen (bijvoorbeeld een klacht over de buurt)	5,85	,65	247
2.1 Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden	6,29	,58	320
2.2 Adequaat handelen op plaats van het delict (bijvoorbeeld bij vondst dode in woning)	6,24	,75	294
3.1 Optreden in het publieke domein	6,08	,67	313
3.2 Toezicht houden in een wijk	5,78	,77	287
3.3 Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers (autochtoon - allochtoon, diverse religies, ed.)	5,82	,70	247
4.1 Omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren	5,75	,71	306
4.2 Ontmantelen van een hennepkwekerij	5,55	,86	251
4.3 Optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtoon tot discotheek	4,78	1,17	226
5.1 Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces	5,83	,72	307
5.2 Opsporing bij handel in verdovende middelen	5,52	,93	234
5.3 Opsporing na aangifte beroving van bijvoorbeeld een handtas	6,23	,72	272
6.1 Proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken'	5,83	,95	257
6.2 In onverwachte situaties zelfstandig kunnen handelen	5,78	,77	301
6.3 Interne contacten leggen en onderhouden	5,99	,69	274
6.4 Externe contacten leggen en onderhouden	5,87	,82	270

Antwoordcategorieën: 1 = zeer mee oneens, 2 = mee oneens, 3 = enigszins mee oneens, 4 = neutraal, 5 = enigszins mee eens, 6 = mee eens, 7 = zeer mee eens

Gem. = gemiddelde score, St.D. = standaard deviatie, N = aantal respondenten

4.2.2 • Kwaliteit van de uitvoering van praktijksituaties nader bekeken: zelfbeoordeling op diverse gedragingen

In de vorige paragraaf is ingegaan op de gemiddelde scores *per praktijksituatie*. Deze gemiddelde scores zijn berekend over meerdere gedragingen per praktijksituatie, waarbij elke gedraging een belangrijk onderdeel is van de uitvoering van de praktijksituatie. Om ook op het niveau van die afzonderlijke gedragingen enig zicht te bieden zijn in overzicht 4.2 per praktijksituatie de gemiddeld laagst en gemiddeld hoogst scorende gedraging weergegeven.

Overzicht 4.2 – Gemiddelde beoordeling van hoogst en laagst beoordeelde gedraging per praktijksituatie (incl. standaarddeviatie)

Praktijksituatie	Gedraging	Gem.	St.D.	N
1.1 Bij het opnemen van een aangifte van mishandeling..	..zorg ik – zelf of via anderen in mijn team – voor terugkoppeling naar de cliënt	5,07	1,34	351
	..leg ik een juiste relatie tussen wat er is gebeurd (reden aangifte) en wat er in het wetboek staat (is het een aangifte waard)	6,28	,68	357
1.2 Bij het opnemen van een klacht..	..vraag ik of de cliënt tevreden is over de behandeling van klacht of aangifte	5,07	1,31	248
	..kan ik bepalen of het om een strafrechtelijke of civielrechtelijke kwestie gaat	6,11	,73	249

Hoofdstuk 4 • Politiefunctionarissen en hun eigen functioneren

Praktijksituatie	Gedraging	Gem.	St.D	N
2.1 Bij het geven van noodhulp na een aanrijding met doden/of gewonden..	..zorg ik dat eventuele getuigen worden gescheiden	5,92	1,00	325
	..roep ik de juiste hulp in (bijvoorbeeld van andere politiemedewerkers, ambulance, brandweer of een sleepdienst)	6,57	,61	327
2.2 Bij het voorzien in noodhulp op de plaats van een delict..	..wijs ik iemand aan die het PD-journaal maakt (functionaris met hesje die van iedereen die plaats delict bedreft persoonsgegevens en aankomst- en vertrektijd noteert)	5,20	1,51	294
	..laat ik een lijkschouwer komen (in geval van vondst dode)	6,29	,91	294
3.1 In situaties in het publieke domein waarbij ik moet optreden..	..ben ik me bewust van wat ik kan bereiken door de confrontatie met burgers aan te gaan	6,05	,81	313
	..ken en gebruik ik mijn juridische bevoegdheden	6,13	,77	313
3.2 Bij het toezicht houden in een wijk..	..ga ik wel eens een jongerencentrum of vergelijkbaar gemeenschapscentrum binnen, ook als er niet direct iets aan de hand is	4,77	1,77	287
	..let ik op basis van bijvoorbeeld informatie uit de briefing bewust op bepaalde aspecten uit de wijk	6,12	,82	288
3.3 Voor het leggen en onderhouden van contacten met diverse groepen burgers.	..weet ik hoe relevante netwerken in elkaar steken	5,50	1,06	246
	..communiceer ik op een goede manier	6,06	,75	248
4.1 Om op de juiste manier om te gaan met overlast veroorzakende, samscholende jeugd of hangjongeren..	..loop ik eens (onopvallend) om de groep heen	4,80	1,61	305
	..handel ik repressief indien andere maatregelen niet blijken te werken	6,12	,91	307
4.2 Ontmantelen van een hennepwekerij	..zorg ik er voor dat de brandweer benaderd is voor assistentie	3,85	1,80	252
	..zorg ik er voor dat bewijzen worden vastgelegd	6,11	,97	252
4.3 In geval van discriminerende weigering van een allochtoon tot een discotheek..	..onderneem ik concreet actie, bijvoorbeeld door proces-verbaal op te maken	4,61	1,38	228
	..maak ik de geweigerde persoon duidelijk dat de weigering heel serieus wordt genomen	5,07	1,29	227
5.1 Met het oog op opsporing in hoofdprocessen in het algemeen..	..heb ik een scherp oog voor (opsporings-) mogelijkheden	5,70	,92	306
	..zorg ik dat ik alle beschikbare informatie goed op een rij heb en kan ik hier overzichtelijk over denken	5,98	,85	308
5.2 Met het oog op opsporing ten aanzien van handel in verdovende middelen..	..neem ik initiatief in het opsporingsproces	5,13	1,30	234
	..ben ik me bewust dat optreden nodig is met het oog op veiligheid in de wijk	5,89	,97	236
5.3 Met het oog op opsporing na beroving van bijvoorbeeld een handtas..	..geef ik opsporing voorrang boven het opnemen van de aangifte indien dit de kans op opsporing vergroot	6,04	1,01	272
	..zorg ik dat het me duidelijk wordt wanneer, waar en hoe de beroving heeft plaatsgevonden	6,33	,76	273

Praktijksituatie	Gedraging	Gem.	St.D	N
6.1 Bij het verzorgen van een proces-verbaal in bulkzaken..	..neem ik voldoende bewijslast op	5,76	1,03	258
	..formuleer ik schriftelijk juridisch correct	5,87	1,02	259
6.2 Om juist te kunnen handelen in een onverwachte situatie..	..hanteer ik de juiste protocollen op de juiste manier	5,67	,90	303
	..plaats ik mijn eigen handelen in relatie tot hetgeen ik ermee wil bereiken	5,94	,82	307
6.3 Met het oog op het leggen en onderhouden van (interne) contacten..	..koppel ik terug naar en informeer ik collega's en mijn team	5,91	,89	274
	..leg ik relevante/opvallende gebeurtenissen/signalen schriftelijk en/of digitaal vast	6,03	,82	275
6.4 Met het oog op het legen en onderhouden van (externe) contacten..	..treed ik waar nodig in overleg met externen (bijvoorbeeld een instantie als jeugdzorg)	5,73	1,08	270
	..verwijs ik waar nodig burgers door naar externen	5,97	,88	272

Antwoordcategorieën: 1 = zeer mee oneens, 2 = mee oneens, 3 = enigszins mee oneens, 4 = neutraal, 5 = enigszins mee eens, 6 = mee eens, 7 = zeer mee eens
 Gem. = gemiddelde score, St.D. = standaard deviatie, N = aantal respondenten

De gemiddelde scores van laagst en hoogst beoordeelde gedragingen lopen uiteen van 3,85 tot 6,57. Maar slechts drie gedragingen krijgen gemiddeld een lagere zelfbeoordeling dan 5,00. Hieruit kan worden opgemaakt dat de responderende functionarissen van mening zijn dat zij de meeste gedragingen die horen bij de praktijksituaties allemaal redelijk tot goed uitvoeren. Alleen het benaderen van de brandweer bij ontmanteling van een hennepkwekerij scoort gemiddeld beneden het schaalgemiddelde 4,00, wat aangeeft dat de uitvoering hiervan volgens respondenten niet geheel naar behoren gebeurt.

4.2.3 • De beheersing van competenties: zelfbeoordeling door politiefunctionarissen

Naast vragen over de uitvoering van een aantal relevante praktijksituaties is in de vragenlijst een aantal vragen opgenomen over persoonseigenschappen en competenties van politiefunctionarissen die in de beroepspraktijk van belang zijn. In overzicht 4.3 wordt weergegeven in hoeverre respondenten gemiddeld van mening zijn deze competenties te beheersen. De scores zijn gebaseerd op een antwoordschaal lopend van 1 (beheers ik niet) tot 5 (beheers ik in zeer sterke mate).

De gemiddelde scores tonen aan dat de responderende politiefunctionarissen van mening zijn de competenties allen in redelijk sterke tot bijna zeer sterke mate te beheersen. Over parate juridische kennis beschikt men naar eigen zeggen gemiddeld het minst - zij het nog steeds in redelijke tot sterke mate -, de competentie integriteit beheerst men gemiddeld in sterke tot zeer sterke mate.

Overzicht 4.3 – Gemiddelde beheersing competenties (incl. standaarddeviatie)

Competentie	Gem.	St.D.	N ¹³
Parate juridische kennis	3,71	,71	328
Kennis over bevoegdheden op straat	3,94	,67	329
Proces-verbaal op kunnen maken	3,98	,77	331
Adequaat zelf kunnen handelen	4,25	,71	327
Weten welke politiespecialisaties ingeschakeld moeten worden	3,92	,82	328
Weten welke andere instanties ingeschakeld moeten worden	3,82	,80	326
In staat zijn de juiste toon te vinden bij aanhoudingen ed.	4,21	,73	325
Klantgerichtheid	4,33	,69	402
Samenwerking met andere functionarissen in het eigen team/korps	4,02	,80	327
Samenwerking met andere instanties	3,78	,84	330
Integriteit	4,57	,60	404
Inschattingsvermogen	4,24	,67	400
Stressbestendigheid	4,18	,74	403
Resultaat-/actiegerichtheid	4,11	,77	404
Moed	4,06	,82	405
Betrokkenheid bij het team	4,24	,83	328
Betrokkenheid bij het korps	3,74	,91	397

Antwoordcategorieën: 1 = niet, 2 = in kleine mate, 3 = neutraal, 4 = in sterke mate, 5 = in zeer sterke mate
 Gem. = gemiddelde score, St.D. = standaard deviatie, N = aantal respondenten.

In grote lijn lijken de competenties die betrekking hebben op kennis en vaardigheden lagere gemiddelde scores te krijgen dan de competenties die meer met persoonskenmerken te maken hebben. Zo refereren parate juridische kennis, kennis over bevoegdheden op straat, proces-verbaal op kunnen maken, en weten welke politiespecialisaties en andere instanties ingeschakeld moeten worden allen aan politie specifieke kennis en/of vaardigheden, aspecten die in het politieonderwijs aan de orde (kunnen) komen. Competenties als integriteit, stressbestendigheid, inschattingsvermogen en klantgerichtheid verwijzen meer naar relatief stabiele en lastiger te ontwikkelen persoons- of karakterkenmerken. Waarschijnlijk is in het opleidingstraject meer aandacht voor gemakkelijk trainbare competenties, en is het bij zelfperceptie ook makkelijker om beheersingstekorten aan te geven.

4.2.4 • De beheersing van competenties en de uitvoering van praktijksituaties

In het verklaringsmodel is gewezen op mogelijk relaties tussen de beheersing van competenties en de uitvoering van de praktijksituaties. Omdat er wederzijdse beïnvloeding mogelijk wordt geacht, zijn deze onderlinge relaties onderzocht aan de hand van correlaties, (zie de correlatiematrix in bijlage 2). Uit deze correlaties blijkt een sterk positief verband tussen de beheersing van vrijwel alle competenties en de uitvoering van de praktijksituaties. Dat wil zeggen dat in het algemeen geldt dat politiefunctarissen die de competenties beter beheersen de praktijksituaties ook beter uitvoeren. Een duidelijke uitzondering hierop wordt echter gevormd door de praktijksituatie 'optreden bij discriminatie; weigering toegang allochtoon tot discotheek'. De uitvoering van deze praktijksituatie hangt bijna niet samen met de beheersing van de competenties. Daarnaast lijkt ook het functioneren bij de opsporing bij handel in verdovende middelen in mindere mate met de beheersing van de competenties samen te hangen. De competentie 'proces-

13 De gemiddelden die zijn berekend over meer dan 400 respondenten zijn gebaseerd op zowel het hoofdonderzoek als het pilot onderzoek, de andere gemiddelden zijn alleen gebaseerd op het hoofd onderzoek.

verbaal' op kunnen maken lijkt minder samen te hangen met het functioneren in de verscheidene praktijksituaties dan de andere competenties.

De correlatiematrix in bijlage 2 biedt meer specifiek twee interessante ingangen voor het traceren van uitzonderingssituaties en verbanden ten opzichte van de algemene trend. In de eerste plaats wordt vanuit een verticale blik in de matrix duidelijk welke competenties niet (significant) verband houden met in casu in de praktijk relevant zijn voor het functioneren in welke praktijksituaties. Een voorbeeld: het beheersen van de competentie het kunnen opmaken van een proces verbaal blijkt met name significant samen te hangen met in casu relevant te zijn voor het functioneren in de volgende praktijksituaties: Optreden in het publieke domein, omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren, opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces en - uiteraard - proces verbaal afleveren in bulkzaken. In de tweede plaats kan - omgekeerd - vanuit een horizontale blik in de matrix duidelijk worden voor welke praktijksituaties welke competenties bij uitstek relevant zijn. Een voorbeeld: Voor het functioneren in de praktijk situatie optreden bij discriminatie: weigeren toegang allochtoon tot discotheek zijn met name parate juridische kennis, klantgerichtheid en betrokkenheid bij het korps relevant.

4.3 • De kwaliteit van het politiewerk en typen initieel politieonderwijs: 'PO vóór 2000' – 'PO 2000, 2001' – 'PO2002 niveau 3' – PO2002 niveau 4'

4.3.1 • Kwaliteit van uitvoering praktijksituaties: zelfbeoordeling door politiefunctionarissen met onderscheid naar het type initieel politieonderwijs

In de vorige paragrafen is ingegaan op de beoordeling van de uitvoering van praktijksituaties en die van de beschikking over enkele belangrijke individuele kenmerken over de gehele groep respondenten, ongeacht het type van het gevolgde initiële politieonderwijs. In deze paragraaf wordt een verdere specificatie van de cijfers gegeven door te onderscheiden naar het type politieonderwijs dat is gevolgd. In overzicht 4.4 staan de gemiddelde beoordelingen die respondenten zichzelf hebben gegeven voor de eigen uitvoering van de praktijksituaties, met onderscheid naar het door hen gevolgde type initieel politieonderwijs. Die onderscheiden typen initieel politieonderwijs zijn respectievelijk oud PO gestart voor 2000, oud PO gestart in 2000 of 2001, PO2002 op niveau 3 (politiemedewerker), of PO2002 op niveau 4 (allround politiemedewerker). Het onderscheid tussen die typen onderwijs is gemaakt op basis van het door respondenten aangegeven startjaar van de opleiding en het door hen aangegeven opleidingsniveau.

In overzicht 4.4 is steeds de groep met de laagste score bij een praktijksituatie grijs gearceerd. De gemiddelde scores in het overzicht liggen allen boven het neutrale schaalgemiddelde 4,00, zij wijken hier ook allemaal significant van af ($p < .05$). De scores tonen op die manier aan dat respondenten ongeacht het gevolgde type initieel politieonderwijs van mening zijn dat de eigen uitvoering van de praktijksituaties in redelijke tot grote mate conform de hiervoor gegeven richtlijnen plaatsvindt. Hoewel de gemiddelde scores op basis van het gevolgde type politieonderwijs op het oog veelal dicht bij elkaar in de buurt liggen, is te zien dat er bij vijf praktijksituaties significante verschillen bestaan¹⁴. Dit betreft drie van de vier algemene situaties, en 'het opnemen van een aangifte van mishandeling' en 'optreden bij discriminatie'. Voor deze vijf geldt dat respondenten die voor 2000 aan een 'oude' initiële politieopleiding deelnamen zichzelf gemiddeld hogere scores geven dan respondenten die vanaf 2002 een 'nieuwe' initiële politieoplei-

¹⁴ Om te bepalen of er significante verschillen bestaan is voor elke praktijksituatie een variantie-analyse uitgevoerd. Als daaruit een significant verschil bleek is met behulp van een Scheffe-test bepaald welke typen initieel politieon-

ding tot politiemedewerker op niveau 3 hebben gevolgd. Voor 'het aannemen van een aangifte van mishandeling' en 'externe contacten leggen en onderhouden' blijken ook respondenten die een PO2002-opleiding op niveau 4 hebben gevolgd significant lagere zelfbeoordelingen te geven dan de oud PO'ers van voor 2000.

Overzicht 4.4 – Gemiddelde zelfbeoordeling uitvoering praktijksituaties naar type gevolgd initieel politieonderwijs

	oud PO voor 2000	oud PO 2000/ 2001	PO2002 Niveau 3	PO2002 Niveau 4	Totaal
1.1 Een aangifte van mishandeling opnemen	6,14 ^{1/2}	5,93	5,90 ¹	5,92 ²	6,00
1.2 Een klacht opnemen (bijvoorbeeld een klacht over de buurt)	6,00	5,82	5,71	5,77	5,85
2.1 Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden	6,36	6,31	6,29	6,20	6,29
2.2 Adequaat handelen op plaats van het delict (bijvoorbeeld bij vondst dode in woning)	6,33	6,28	6,29	6,10	6,24
3.1 Optreden in het publieke domein	6,16	6,13	5,98	6,05	6,08
3.2 Toezicht houden in een wijk	5,91	5,85	5,68	5,63	5,78
3.3 Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers (autochtoon – allochtoon, diverse religies, ed.)	5,93	5,78	5,75	5,85	5,82
4.1 Omgaan met overlast veroorzakende, samscholende jeugd of hangjongeren	5,83	5,74	5,63	5,72	5,75
4.2 Ontmantelen van een hennepwekerij	5,69	5,47	5,57	5,33	5,55
4.3 Optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtoon tot discotheek	5,07 ¹	4,68	4,39 ¹	4,63	4,78
5.1 Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces	5,98	5,82	5,74	5,74	5,83
5.2 Opsporing bij handel in verdovende middelen	5,54	5,61	5,57	5,38	5,52
5.3 Opsporing na aangifte beroving van bijvoorbeeld een handtas	6,36	6,26	6,14	6,13	6,23
6.1 Proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken'	6,08 ¹	5,74	5,63 ¹	5,81	5,83
6.2 In onverwachte situaties zelfstandig kunnen handelen	5,95 ¹	5,75	5,62 ¹	5,74	5,78
6.3 Interne contacten leggen en onderhouden	6,14	5,90	5,87	5,97	5,99
6.4 Externe contacten leggen en onderhouden	6,16 ³	5,64	5,60	5,77	5,87

Antwoordcategorieën: 1 = zeer mee oneens, 2 = mee oneens, 3 = enigszins mee oneens, 4 = neutraal, 5 = enigszins mee eens, 6 = mee eens, 7 = zeer mee eens

1=gemiddelden verschillen significant van elkaar(p<.05) / 2=gemiddelden verschillen significant van elkaar (p<.05) /

3=gemiddelde verschilt significant van alle andere gemiddelden (p<.05)

derwijs exact van elkaar verschillen, de uitkomsten van deze tests zijn in de tabel weergegeven.

De gemiddelde zelfbeoordelingen van respondenten die in 2000 of 2001 aan een oude politieopleiding zijn begonnen liggen bijna allemaal tussen die van deelnemers aan PO vóór 2000 en deelnemers aan PO2002 in, maar wijken slechts bij de situatie 'externe contacten leggen en onderhouden' significant af¹⁵. Nadere analyse van de gemiddelde scores biedt inzicht in de oorzaken van de significante verschillen tussen de subgroepen, met name ten aanzien van een eventuele wisselwerking tussen het gevolgde type politieopleiding en werkervaring. Uit die analyse komt naar voren dat de gemiddelde scores van respondenten die in 2000 of 2001 aan een oude politieopleiding zijn begonnen vooral dicht tegen die van deelnemers aan PO2002 aan liggen, zoals te zien bij bijvoorbeeld de praktijksituaties 'aangifte van mishandeling opnemen' (1.1) en 'optreden bij discriminatie' (4.3). Het significante verschil in gemiddelde scores lijkt op basis van deze analyse vooral te worden veroorzaakt door verschillen in werkervaring, gemeten aan de hand van het startjaar van de initiële politieopleiding. Het type initiële politieopleiding is daarbij in mindere mate van belang.

Samengevat geven de gemiddelde scores aan dat respondenten zichzelf vinden voldoen in de uitvoering van de praktijksituaties, ongeacht het door hen gevolgde type politieopleiding. Respondenten die voor 2000 aan een initiële politieopleiding zijn begonnen beoordelen zichzelf echter wel positiever dan respondenten die aan een nieuwe politieopleiding op niveau 3 hebben deelgenomen op de praktijksituaties 'een aangifte van mishandeling opnemen' en 'optreden bij discriminatie', en op de algemene praktijksituaties 'proces-verbaal afleveren in bulkzaken', 'zelfstandig handelen in onverwachte situaties' en 'externe contacten leggen en onderhouden'. Bij de praktijksituaties van de andere hoofdprocessen – Noodhulp, Toezicht & Handhaving – alledaagse gebeurtenissen, Toezicht & Handhaving – kritische gebeurtenissen, en Opsporing, is de spreiding van scores te groot om van significante verschillen te kunnen spreken.

4.3.2 • Beheersing van competenties: zelfbeoordeling door politiefunctionarissen met onderscheid naar het type initieel politieonderwijs

Naast het functioneren praktijksituaties is gekeken naar de zelfgerapporteerde beheersing van een aantal competenties. Ook hier is onderscheiden naar het gevolgde type initieel politieonderwijs. In overzicht 4.5 is te zien wat de gemiddelde zelfbeoordelingscores hiervoor zijn, en hoe deze zich op basis van de gevolgde initiële politieopleidingen tot elkaar verhouden.

Overzicht 4.5 – Gemiddelde zelfbeoordeling van beheersing competenties naar type gevolgd initieel politieonderwijs

	oud PO gestart voor 2000	oud PO gestart in 2000/2001	PO2002 Niveau 3	PO2002 Niveau 4	Totaal
Parate juridische kennis	3,92 ^{1/2}	3,76	3,52 ¹	3,57 ²	3,71
Kennis over bevoegdheden op straat	4,09 ^{1/2}	4,14	3,79 ¹	3,81 ²	3,94
Proces-verbaal op kunnen maken	4,13 ¹	4,08	3,79 ¹	3,88	3,98
Adequaat zelf kunnen handelen	4,42 ¹	4,39	4,05 ¹	4,15	4,25
Weten welke politiespecialisaties ingeschakeld moeten worden	4,20 ^{1/2}	3,86	3,67 ¹	3,83 ²	3,92
Weten welke andere instanties ingescha-	4,08 ¹	3,72	3,53 ¹	3,79	3,82

15 De kleine grootte van de subgroep 'oud PO2000/2001' heeft waarschijnlijk tot gevolg dat gemiddelde scores statistisch vrijwel niet significant afwijken van die van de andere typen opleidingen. Om toch te vergelijken is een analyse gemaakt van verschillen tussen gemiddelde scores van deze groep met die van enerzijds 'oud-PO voor 2000' en anderzijds de PO2002-opleidingen.

Hoofdstuk 4 • Politiefunctionarissen en hun eigen functioneren

keld moeten worden					
In staat zijn de juiste toon te vinden bij aanhoudingen e.d.	4,32	4,14	4,05	4,18	4,21
Klantgerichtheid	4,44	4,34	4,20	4,26	4,33
Samenwerking met andere functionarissen in het eigen team/korps	4,21 ¹	4,03	3,76 ¹	4,01	4,02
Samenwerking met andere instanties	4,07 ^{1/2}	3,73	3,49 ¹	3,70 ²	3,78
Integriteit	4,60	4,62	4,51	4,55	4,57
Inschattingsvermogen	4,35	4,20	4,14	4,15	4,24
Stressbestendigheid	4,29	4,11	4,18	4,06	4,18
Resultaat-/actiegerichtheid	4,20	4,11	4,09	4,00	4,11
Moed	4,16	4,00	4,02	3,99	4,06
Betrokkenheid bij het team	4,34	4,24	4,20	4,15	4,24
Betrokkenheid bij het korps	3,89	3,50	3,66	3,67	3,74

Antwoordcategorieën: 1 = beheers ik niet, 2 = beheers ik in kleine mate, 3 = neutraal, 4 = beheers ik in sterke mate, 5 = beheers ik in zeer sterke mate

1= gemiddelden verschillen significant van elkaar ($p < .05$); 2= gemiddelden verschillen significant van elkaar ($p < .05$)

Uit de gemiddelde zelfbeoordelingen van de competenties blijkt dat respondenten gemiddeld van mening zijn deze competenties in redelijk sterke tot meer dan sterke mate te beheersen. De gemiddelde scores wijken allemaal significant positief af van het neutrale schaalgemiddelde 3,00.

In grote lijn geven deelnemers aan het oude PO een sterkere beheersing van de competenties aan dan deelnemers aan PO2002, en voor een aantal competenties zijn deze verschillen ook significant¹⁶. Eerder is aangegeven dat de beheersing van de competenties verband lijkt te houden met de inhoudelijke aard van die competenties. Die inhoud lijkt volgens overzicht 4.5 ook van belang voor de verschillen in beheersing van de competenties tussen de typen initieel politieonderwijs. De competenties, waarvan de beheersing significant verschilt, hebben inhoudelijk vooral betrekking op kennis en vaardigheden, zoals parate juridische kennis, kennis over bevoegdheden op straat, proces-verbaal op kunnen maken, en weten welke politiespecialisaties en andere instanties ingeschakeld moeten worden. Bijna zonder uitzondering beheersen respondenten die voor 2000 aan een van de oude initiële politieopleidingen zijn begonnen deze competenties beter dan respondenten die aan PO2002 opleidingen hebben deelgenomen. De competenties waarvan de beheersing niet significant verschilt hebben inhoudelijk meer te maken met relatief stabiele persoonlijkenschappen, zoals bijvoorbeeld integriteit, stressbestendigheid, en moed.

Om enig zicht te kunnen bieden op de oorzaken van de significante verschillen is, net als eerder bij de praktijksituaties, gekeken naar de gemiddelde scores van de groep respondenten die in 2000 of 2001 aan een oude politieopleiding zijn begonnen¹⁷. De gegevens in het overzicht tonen aan dat beide groepen deelnemers aan de oudere politieopleidingen in gemiddelde scores vooral overeenkomen bij de competenties 'kennis over bevoegdheden op straat', 'proces-verbaal op kunnen maken', en 'adequaat zelf kunnen handelen'. Het lijkt erop dat het oude politieonderwijs juist voor deze competenties tot betere resultaten heeft geleid dan PO2002. Bij de competenties met betrekking tot het inschakelen van en samenwerken met politiespecialisa-

16 Om te bepalen of er significante verschillen bestaan is voor elke praktijksituatie een variantie-analyse uitgevoerd. Als daaruit een significant verschil bleek is met behulp van een Scheffe-test bepaald welke typen initieel politieonderwijs exact van elkaar verschillen, de uitkomsten van deze tests zijn in de tabel weergegeven.

17 De kleine grootte van deze subgroep heeft waarschijnlijk tot gevolg dat gemiddelde scores niet significant afwijken van die van de andere typen opleidingen, terwijl dit op basis van de score soms wel verwacht zou worden - zie bijvoorbeeld de score voor 'kennis over bevoegdheden op straat'. Om toch te vergelijken zijn de verschillen geanalyseerd.

ties, andere functionarissen en andere instanties, liggen de gemiddelde scores van respondenten die in 2000 of 2001 aan een oude politieopleiding zijn begonnen echter veel dichter tegen die van deelnemers aan PO2002 aan. Met enige terughoudendheid - vanwege het ontbreken van significantie - kan dit aangeven dat het verschil in type politieopleiding hierbij niet sterk van belang is, en het startjaar van de opleiding des te meer. Dat laatste zou dan betekenen dat werkervaring voor deze individuele kenmerken belangrijker is dan het type gevolgde politieonderwijs.

4.4 • Samenvatting en conclusies

4.4.1 • De kwaliteit van uitvoering van praktijksituaties

In dit hoofdstuk is specifiek ingegaan op de door respondenten gegeven zelfbeoordelingen van hun functioneren als politiefunctionaris. Om de kwaliteit van het functioneren in kaart te brengen is in de eerste plaats gevraagd naar de uitvoering van een aantal praktijksituaties die in het politiewerk relevant zijn. Uit de resultaten blijkt dat de politiefunctionarissen in dit onderzoek van mening zijn dat zij in bijna alle genoemde praktijksituaties op de juiste manier handelen. Vooral situaties die betrekking hebben op de hoofdprocessen Noodhulp en Intake & Service worden volgens hen goed uitgevoerd, en dat geldt ook voor alledaagse praktijksituaties die betrekking hebben op hoofdproces Toezicht en Handhaving. Meer moeite hebben de respondenten met bijvoorbeeld het ontmantelen van een hennepkwekerij, opsporingsactiviteiten bij handel in verdovende middelen, en vooral bij het optreden bij discriminatie in geval van weigering van toegang van een allochtoon tot een discotheek.

4.4.2 • Verschillen in de uitvoering van praktijksituaties op basis van het gevolgde politieonderwijs

Verder is bekeken of de kwaliteit van de uitvoering van de praktijksituaties een verband heeft met het type initieel politieonderwijs dat is gevolgd. Uit de resultaten blijkt dat maar beperkt het geval. De meerderheid van de praktijksituaties die horen bij de hoofdprocessen Noodhulp, Toezicht & Handhaving - zowel alledaagse als kritische gebeurtenissen -, en Opsporing worden door de respondenten op eenzelfde (voldoende) niveau uitgevoerd. Verschillen in het gevolgde type initieel politieonderwijs spelen daarin kennelijk geen rol. Wel blijken er verschillen te bestaan in situaties die horen bij de hoofdprocessen Intake & Service, en Algemeen. Bij deze situaties worden door respondenten die voor 2000 aan een oude politieopleiding zijn begonnen hogere zelfbeoordelingen gegeven dan door deelnemers aan PO2002, vooral in vergelijking met deelnemers aan PO2002 op niveau 3. Concreet betreft dit de praktijksituaties 'een aangifte van mishandeling opnemen', 'een proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken', 'zelfstandig kunnen handelen in onverwachte situaties', 'externe contacten leggen en onderhouden', en 'optreden bij discriminatie'. Sterke aanwijzingen voor vergelijkbare verschillen bestaan bovendien ten aanzien van 'het opnemen van een klacht', 'opsporingsactiviteiten die mogelijk zijn in elke hoofdproces', en 'het leggen en onderhouden van interne contacten'. Met andere woorden, in het algemeen voldoet de uitvoering van de praktijksituaties door politiefunctionarissen in redelijke tot ruime mate aan de normen. Voor uitvoering van praktijksituaties die horen bij de hoofdprocessen Noodhulp, Toezicht & Handhaving en Opsporing maakt het statistisch niet uit welk type initieel politieonderwijs is gevolgd. Praktijksituaties die horen bij het hoofdproces Intake & Service en enkele algemene praktijksituaties blijken daarentegen volgens betrokken zelf iets beter te worden uitgevoerd door functionarissen die voor 2000 aan een 'oude' politieopleiding zijn gestart dan door functionarissen die aan een van de PO2002-opleidingen hebben deelgenomen.

4.4.3 • De beheersing van competenties die belangrijk zijn in het politiewerk

Het belang van de zeventien competenties die in de enquête bevraagd zijn blijkt uit het feit dat meer dan 90% van de respondenten bij elk van de competenties aangeeft dat deze de afgelopen twee jaar minimaal maandelijks nodig zijn geweest in het werk, vaak is dit zelfs wekelijks of dagelijks geweest.

Uit de zelfbeoordelingen van de mate waarin men deze competenties beheerst blijkt dat respondenten van mening zijn de competenties in voldoende tot ruime mate te beheersen. Respondenten die voor 2000 aan een oude politieopleiding zijn begonnen beoordelen de eigen beheersing het hoogst, bij acht competenties is het verschil met de beheersing van deelnemers aan PO2002 op niveau 3 ook significant. Bij vier competenties is de beheersing van deelnemers aan oud PO die voor 2000 zijn gestart bovendien ook significant hoger dan die van deelnemers aan PO2002 op niveau 4.

Opmerkelijk is dat de significante verschillen zich vooral voor lijken te voor doen bij competenties die refereren aan kennis en vaardigheden, zoals het hebben van parate juridische kennis. Vergelijking met functionarissen die in 2000 of 2001 zijn gestart met een oude politieopleiding¹⁸ lijkt aan te geven dat deelnemers aan de oude initiële politieopleidingen – ongeacht het startjaar - vooral de competenties kennis over bevoegdheden op straat, proces-verbaal opmaken, en adequaat zelf kunnen handelen beter beheersen. Daarentegen ligt de gemiddelde beheersing van het weten welke politiespecialisaties en andere instanties ingeschakeld moeten worden, en van het samenwerken met andere instanties en andere functionarissen in het eigen team van oud PO-deelnemers die gestart zijn in 2000 dichter bij die van deelnemers aan de PO2002 opleidingen. Een mogelijk verklaring voor deze verschillen is dat deelname aan het 'oude' politieonderwijs tot betere beheersing van kennis over bevoegdheden op straat, proces-verbaal op kunnen maken, en adequaat zelf kunnen handelen leidt/leidde dan deelname aan PO2002. Werkervaring zou in die verklaring echter belangrijker zijn voor de beheersing van de competenties met betrekking tot het weten welke anderen in te schakelen en de samenwerking dan het type initieel politieonderwijs dat is gevolgd. Vervolgonderzoek kan meer licht op de houdbaarheid van deze verklaringen bieden.

Samengevat wordt geconcludeerd dat responderende politiefunctionarissen van mening zijn dat zij in voldoende mate over de voor het werk benodigde personeuseigenschappen/competenties beschikken, en dat zij daarmee ook op de juiste manier handelen in de praktijksituaties die zich in het politiewerk voordoen. Op basis van deze gegevens is de conclusie gerechtvaardigd dat politiefunctionarissen na het volgen van een initiële politieopleiding hun werk naar behoren uitvoeren.

18 Deze deelnemers hebben een 'oude' initiële politieopleiding gevolgd, maar zijn qua werkervaring vergelijkbaar met deelnemers aan een van de PO2002 opleidingen.

Operationele chefs over het functioneren van hun ondergeschikten

5.1 • Inleiding

In het onderzoek is aan operationele chefs van een geselecteerde groep executieve politiefunctionarissen gevraagd het functioneren van desbetreffende politiefunctionarissen te beoordelen. Alleen die executieve politiefunctionarissen zijn geselecteerd die de naam van hun operationele chef hebben ingevuld tijdens de enquête onder de executieve politiefunctionarissen. Deze selectie is noodzakelijk om de operationele chefs te kunnen bevragen over het functioneren van hun directe ondergeschikten. De verdeling tussen oud en nieuw opgeleide executieve politiefunctionarissen en de verdeling naar korpsen is zo gelijk mogelijk gehouden. We nemen dan ook aan dat de selectie van betreffende executieve politiefunctionarissen uiteindelijk willekeurig is.

In de periode van eind mei tot begin juli 2011 zijn 75 operationele chefs per e-mail benaderd. Uiteindelijk hebben 49 operationele chefs aan deze digitale enquête meegedaan en het functioneren van 117 executieve politiefunctionarissen beoordeeld. De beoordeling wordt gebruikt om de zelfbeoordelingen van de politiefunctionarissen beter te kunnen duiden. In paragraaf 5.1 komt het functioneren in praktijksituaties aan bod, in paragraaf 5.2 de beheersing van de in de beroepspraktijk vereiste competenties.

In paragraaf 5.3 graven we dieper in de 'vergelijkingsanalyse' en lichten we verschillen tussen de diverse groepen politiefunctionarissen toe. Ook daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen politiefunctionarissen die gestart zijn in de initiële politieopleiding vóór 2000 (groep 1), in 2000 of 2001 (groep 2), in het PO2002 op niveau 3 (groep 3) en in het PO2002 op niveau 4 (groep 4).

Paragraaf 5.4 gaat in op de benutting van de competenties die in de opleiding worden verworven. Hoe vaak komen deze gemiddeld voor in de praktijk en hoe belangrijk zijn deze om het werk goed uit te kunnen voeren?

5.2 • Het functioneren in praktijksituaties

In overzicht 5.1 worden de gemiddelde schaalscores die de politiefunctionarissen geven over hun eigen functioneren in praktijksituaties vergeleken met de gemiddelde schaalscores die hun eigen leidinggevenden geven over het functioneren van de desbetreffende politiefunctionarissen. In het overzicht zijn de praktijksituaties¹⁹ (*een aangifte van mishandeling opnemen, etc.*) weergegeven per hoofdproces (*Intake & Service, etc.*). Een score van '7' geeft het beste en een '1' het slechtste functioneren weer.

19 De leidinggevenden zijn bevraagd op het niveau van de praktijksituaties. De executieve politiefunctionarissen zijn op een gedetailleerder niveau bevraagd. Elke praktijksituatie was onderverdeeld in meerdere deelaspecten. Voor de vergelijking zijn de scores op deze deelaspecten samengevoegd en gebundeld tot één gemiddelde score. Dit is mogelijk, omdat de bevroegde praktijksituaties alle positief zijn geformuleerd.

Overzicht 5.1 – Vergelijking van gemiddelde schaalscores die executieve politiefunctionarissen (PF) en operationele chefs (OC) geven over het functioneren van de executieve politiefunctionarissen in praktijksituaties²⁰

Praktijksituaties ^A	Gemiddelde score PF ^B	Gemiddelde score OC ^B	Vershil PF – OC ^C	N
Intake & Service				
Een aangifte van mishandeling opnemen	6,0	6,2	-0,1*	103
Een klacht opnemen (bijv. een buurtklacht)	5,9	6,2	-0,3*	69
Noodhulp				
Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden	6,3	6,3	0,0	95
Adequaat handelen op plaats van delict (bijv. bij vondst van een dode in woning)	5,9	6,3	-0,4*	79
Toezicht & Handhaving: alledaagse gebeurtenissen				
Optreden in het publieke domein	6,1	6,3	-0,2	99
Toezicht houden in de wijk	5,9	6,3	-0,4*	79
Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers	5,8	6,2	-0,4*	67
Toezicht & Handhaving: kritische gebeurtenissen				
Omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren	5,8	6,2	-0,4*	89
Ontmantelen van een hennepkwekerij	5,6	6,2	-0,6*	70
Optreden bij weigering van toegang allochtoon tot discotheek	5,0	6,3	-1,3*	39
Opsporen				
Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces	5,9	6,1	-0,2*	90
Handel in verdovende middelen	5,6	6,0	-0,4*	71
Opsporing na aangifte van beroving van bijvoorbeeld een handtas	6,3	6,3	0,0	77
Algemeen: een proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken' (bijv. bij vernielingen, vervuiling, e.d.)	5,9	5,9	-0,0	72
Algemeen: zelfstandig kunnen handelen in onverwachte situaties	5,7	6,2	-0,5*	91
Algemeen: contacten binnen het eigen team / korps leggen en onderhouden	6,0	6,3	-0,3*	76
Algemeen: contacten met andere partijen (bijv. jeugdzorg, beveiliging bedrijventerrein, e.d.) leggen en onderhouden	6,0	6,2	-0,3	64
TOTAALSCORE (GEMIDDELD)^D	5,9	6,2	-0,3	

A Het functioneren per praktijksituatie is gemeten aan de hand van ingevulde scores op geponeerde stellingen. Deze stellingen zijn alle positief geformuleerd in termen als: "ik voer [de betreffende taken en activiteiten] op de juiste manier uit".

B Scores per antwoordcategorie: 1. 'zeer mee oneens', 2. 'mee oneens', 3. 'enigszins mee oneens' 4. 'eens / oneens', 5. 'enigszins mee eens', 6. 'mee eens', 7. 'zeer mee eens'.

C De verschillen zijn gebaseerd op de onafgeronde gemiddelde scores van executieve politiefunctionarissen en operationele chefs.

20 Het gaat dus om (hun eigen) ondergeschikten waarover aan operationele chefs expliciet een oordeel is gevraagd.

D De totaalscore is gemiddeld op basis van het aantal ingevulde scores (de aantallen in de laatste kolom).

In de derde kolom in overzicht 5.1 is het verschil tussen het groepsgemiddelde van de executieve politiefunctionarissen en dat van de operationele chefs weergegeven. Het verschil is getest op statistische significantie²¹. Achter het weergegeven verschil is een sterretje geplaatst indien de gemiddelde schaalscores van beide groepen significant van elkaar verschillen²². De laatste kolom in overzicht 5.1 geeft het aantal executieve politiefunctionarissen weer waarvan het functioneren in een praktijksituatie is beoordeeld. Het aantal respondenten verschilt per praktijksituatie, omdat de executieve politiefunctionarissen het functioneren van één (en dus niet alle) praktijksituatie(s) per hoofdproces hebben ingevuld. Het totale aantal respondenten uit de acht korpsen bedraagt 117 en is daarmee het maximale aantal dat in de laatste kolom van overzicht 5.1 voor kan komen.

De hoofdlijn die uit het overzicht naar voren komt is duidelijk: het functioneren van de executieve politiefunctionarissen wordt over de hele linie positief beoordeeld met een gemiddelde totaalscore van 6,2. De operationele chefs zijn van mening dat de praktijksituaties *'het afleveren van een proces-verbaal in bulkzaken (bijv. bij vernielingen, vervuiling, e.d.)'* en het opsporen van *'handel in verdovende middelen'* het minst goed worden uitgevoerd, maar zelfs deze krijgen gemiddeld een 5,9 en 6,0 op de gebruikte schaal van 7. Het meest positief zijn de operationele chefs over het *'toezicht houden in de wijk'* en *'het leggen en onderhouden van contacten binnen het eigen team/korps'* die beiden gemiddeld met een 6,3 worden beoordeeld.

De operationele chefs zijn positiever in hun oordeel over het functioneren van de executieve politiefunctionarissen in hun team dan de desbetreffende politiefunctionarissen zelf zijn over hun functioneren. De gemiddelde en gewogen totaalscores van 5,9 en 6,2 maken dit goed duidelijk.

De positievere beoordeling door operationele chefs komt bij veertien van de zeventien praktijksituaties voor. Bij twaalf praktijksituaties zijn deze beoordelingen statistisch significant hoger dan de zelfbeoordeling van de executieve politiefunctionarissen. In overzicht 5.1 is met een sterretje (bij de getallen in de derde kolom) aangegeven om welke twaalf het gaat.

Als we kijken naar de kolom met verschillen valt met name de praktijksituatie *'optreden bij weigering van toegang allochtoon tot discotheek'* op. De operationele chef oordeelt gemiddeld 1,3 hoger dan de executieve politiefunctionaris. Opvallend is het relatieve lage aantal executieve politiefunctionarissen (n=39) waarop dit betrekking heeft. De executieve politiefunctionarissen zijn nog weinig in deze praktijksituatie terecht gekomen en zijn minder zeker over de juistheid en kwaliteit van hun eigen functioneren daarbij. De operationele chefs denken daar anders over: zij vinden dat hun ondergeschikten goed optreden als allochtonen de toegang tot een discotheek worden geweigerd, net zo goed als bij andere praktijksituaties.

Bij drie van de zeventien praktijksituaties is het gemiddelde oordeel van operationele chefs en executieve politiefunctionarissen ongeveer gelijk aan elkaar: bij *'noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden'*, *'opsporing na aangifte van beroving van bijvoorbeeld een handtas'* en *'algemeen: een proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken' (bijv. bij vernielingen, vervuiling, e.d.)'*.

21 Dit is gedaan met behulp van de 'Wilcoxon Signed Ranks toets', de toets die gebruikt wordt om ordinale schaalscores van twee gerelateerde groepen met elkaar te vergelijken.

22 Dat is het geval als de overschrijdingskans bij een 95%-betrouwbaarheidsinterval kleiner is dan 0,05. De nulhypothese – dat de groepsgemiddelden gelijk zijn aan elkaar – wordt dan verworpen.

Gemiddelde totaalscores per korps

De gemiddelde totaalscore is in overzicht 5.2 per korps weergegeven. Het valt op dat bij Midden-West Brabant (het pilotkorps) de executieve politiefunctionarissen gemiddeld genomen hogere schaalscores geven dan de operationele chefs, terwijl dat in de andere korpsen juist andersom is. De reden is onduidelijk²³.

Overzicht 5.2 – Vergelijking van totaalscores per korps

TOTAALSCORE (GEMIDDELD) ^A	Gemiddelde score PF ^B	Gemiddelde score OC ^B	Vershil PF – OC ^C	n = ... ^D
Midden-West Brabant	5,8	5,6	0,2	2 – 11
Brabant Zuid-Oost	5,9	6,1	-0,3	1 – 18
Twente	5,8	6,1	-0,3	6 – 18
Haaglanden	5,9	6,3	-0,4	6 – 14
Amsterdam-Amstelland ^E	-	-	-	-
Limburg Noord	6,0	6,4	-0,4	14 – 23
Noord-Oost-Gelderland	6,0	6,5	-0,5	14 – 18
Flevoland ^E	-	-	-	-
Totaal	5,9	6,2	-0,3	39 – 103

- A De totaalscore is gemiddeld op basis van het aantal ingevulde scores (de aantallen in de rechterkolom).
- B Scores per antwoordcategorie: 1. 'zeer mee oneens', 2. 'mee oneens', 3. 'enigszins mee oneens' 4. 'eens / oneens', 5. 'enigszins mee eens', 6. 'mee eens', 7. 'zeer mee eens'.
- C De verschillen zijn gebaseerd op de onafgeronde gemiddelde scores van executieve politiefunctionarissen en operationele chefs.
- D De 'n' bij de totaalscore geeft het minimale en maximale aantal respondenten aan per onderliggende praktijksituatie. Er is geen eenduidige 'n' aan te geven, aangezien de 'n' per praktijksituatie verschilt.
- E De gemiddelde totaalscores voor Amsterdam-Amstelland en Flevoland zijn niet weergegeven, vanwege de geringe respons (n < 5).

Correlatie: oordeel operationele chef versus executieve politiefunctionaris

De gemiddelde schaalscores die operationele chefs geven liggen bij de meeste praktijksituaties tussen de 0,1 en 0,5 hoger dan die van de executieve politiefunctionarissen. Hoewel de gemiddelde schaalscores dus niet op hetzelfde niveau liggen, liggen ze wel *consequent* hoger. Op het eerste gezicht lijkt er dus een behoorlijke mate van correlatie te bestaan tussen de beide beoordelingen. Het wordt echter duidelijk dat er geen sprake is van correlatie als we de individuele antwoorden met betrekking tot de eerste praktijksituatie 'een aangifte van mishandeling opnamen' in een spreidingsdiagram zetten, zie bijlage 3.

Om een beter beeld te krijgen van de relatie tussen de gegeven scores door executieve politiefunctionarissen en hun operationele chefs zijn de schaalscores ingedikt op basis van hun inhoudelijke verwantschap.

Vergelijking oordelen op basis van ingedikte schaalscores

De 7-puntsschaal wordt als volgt gegroepeerd:

- groep 1: (zeer) mee oneens ↔ voorheen de scores '1' en '2';
- groep 2: (enigszins mee) eens / oneens ↔ voorheen de scores '3', '4' en '5';
- groep 3: (zeer) mee eens ↔ voorheen de scores '6' en '7'.

23 Mogelijk is de methodologische verandering ten opzichte van het pilot-onderzoek (gebruik van 7-puntsschaal i.p.v. 5-puntsschaal) hier debet aan.

Ook met deze nieuwe indeling is er bij geen enkele praktijksituatie sprake van statistisch significante correlatie tussen het oordeel van operationele chefs en de zelfbeoordeling van de executieve politiefunctionarissen. De nieuwe indeling helpt ons echter wel om de relatie tussen de antwoorden van de operationele chef en de antwoorden van de executieve politiefunctionaris beter in te schatten. Als we scores volgens de nieuwe indeling met elkaar vergelijken, zijn ideaaltypisch vijf situaties mogelijk:

		Oordeel operationele chefs		
		Groep 1	Groep 2	Groep 3
Oordeel executieve politiefunctionarissen	<i>Groep 1</i>	=	+	++
	<i>Groep 2</i>	-	=	+
	<i>Groep 3</i>	--	-	=

- ++: de operationele chef oordeelt fors positiever dan de executieve politiefunctionaris;
- +: de operationele chef oordeelt positiever dan de executieve politiefunctionaris;
- =: de operationele chef en de executieve politiefunctionaris hebben globaal hetzelfde oordeel;
- : de operationele chef oordeelt negatiever dan de executieve politiefunctionaris;
- : de operationele chef oordeelt fors negatiever dan de executieve politiefunctionaris.

De vergelijking is per praktijksituatie uitgevoerd. Om de uitkomsten overzichtelijk te houden wordt alleen het totaalbeeld over alle (1.330 beoordeelde) praktijksituaties heen weergegeven:

++:	n = 3	(0,2%)
+	n = 264	(19,8%)
=:	n = 959	(72,1%)
-:	n = 104	(7,8%)
--:	<u>n = 0</u>	<u>(0%)</u>
	n = 1.330	(100%)

In bijna driekwart van alle beoordeelde praktijksituaties hebben de executieve politiefunctionarissen en hun operationele chefs globaal hetzelfde oordeel over het functioneren van de executieve politiefunctionaris. Het komt zelden tot nooit voor dat de oordelen van executieve politiefunctionarissen en operationele chefs ver uit elkaar liggen: ‘++’ en ‘--’ komen in 0,2 procent van de beoordeelde praktijksituaties voor. In circa 28 procent van de gevallen zijn er wel degelijk verschillen tussen beide beoordelingen. Tweeënhalf keer zo vaak zijn de operationele chefs positiever in hun oordeel dan hun ondergeschikten dan omgekeerd. Het relatief vaak voorkomen van zowel de ‘+’ als de ‘-’ verklaart het ontbreken van statistisch significante correlatie. Echter, op basis van deze analyse lijkt de zelfbeoordeling van executieve politiefunctionarissen over hun eigen functioneren (zie hoofdstuk 4) een voldoende valide en betrouwbaar beeld op te leveren. De zelfbeoordeling komt gemiddeld iets lager uit dan de beoordeling van hun operationele chefs.

5.3 • De beheersing van de in het werk benodigde competenties

Aan de executieve politiefunctionaris (PF) en zijn operationele chef (OC) is gevraagd om aan te geven in welke mate de executieve politiefunctionaris in kwestie de – in de beroepspraktijk vereiste en in overzicht 5.3 weergegeven – competenties beheerst. Overzicht 5.3 is geordend op de kolom ‘verschil PF - OC’: de eerstgenoemde competentie geeft het grootste verschil weer waarbij de operationele chef positiever oordeelt dan zijn ondergeschikte. De laatstgenoemde competentie geeft het grootste verschil weer waarbij de operationele chef negatiever oordeelt

dan zijn ondergeschikte. Wederom zijn de statistisch significante verschillen aangegeven met een sterretje.

Overzicht 5.3 – Vergelijking van gemiddelde scores die executieve politiefunctionarissen en operationele chefs geven over de beheersing van de in de beroepspraktijk vereiste competenties van executieve politiefunctionarissen²⁴

Competenties vereist in de beroepspraktijk ^A	Gemiddelde score PF ^B	Gemiddelde score OC ^B	Vershil PF – OC ^C	n =
Weten welke andere instanties ingeschakeld moeten worden	3,7	3,8	-0,2	95
Samenwerking met andere functionarissen in het eigen team / korps	3,9	4,1	-0,1	96
Betrokkenheid bij het korps	3,7	3,7	0,0	109
Samenwerking met andere instanties	3,8	3,8	0,0	94
Moed	4,0	3,9	0,0	109
Adequaat zelf kunnen handelen	4,1	4,0	0,1	95
Betrokkenheid bij het team	4,2	4,1	0,1	96
Weten welke politiespecialisaties ingeschakeld moeten worden	3,9	3,7	0,1	95
Proces-verbaal op kunnen maken	3,9	3,8	0,1	96
Integriteit	4,5	4,4	0,1	109
Beschikken over voldoende kennis over bevoegdheden op straat	3,9	3,8	0,2	95
Beschikken over voldoende parate juridische kennis	3,7	3,5	0,2*	96
In staat zijn de juiste toon te vinden bij aanhoudingen en dergelijke	4,2	3,9	0,2	95
Stressbestendigheid	4,1	3,9	0,2*	109
Resultaat-/actiegerichtheid	4,1	3,8	0,3*	109
Inschattingsvermogen	4,2	3,8	0,3*	109
Klantgerichtheid	4,3	4,0	0,4*	110

A Per competentie is gevraagd in welke mate de politiefunctionaris deze in de praktijk beheerst.

B Scores per antwoord: 1. 'niet' 2. 'in geringe mate' 3. 'in behoorlijke mate' 4. 'in sterke mate' 5. 'in zeer sterke mate'.

C De verschillen zijn gebaseerd op de onafgeronde gemiddelde scores van executieve politiefunctionarissen en operationele chefs.

De operationele chefs oordelen over de hele linie positief over de mate waarin executieve politiefunctionarissen in hun team de genoemde competenties beheersen. De scores komen allemaal uit op een gemiddelde hoger dan 3,5.

Veruit het meest positief zijn de operationele chefs over de 'integriteit' van de executieve politiefunctionarissen in hun team. Op de schaal van 5 is de gemiddelde score van deze competentie een 4,4 (zie onderaan overzicht 5.3 voor de gebruikte schaal). Twee andere competenties scoren hoger dan 4, namelijk 'betrokkenheid bij team' en 'samenwerking met andere functionarissen in het eigen team / korps', beide worden gemiddeld beoordeeld met een 4,1. Het minst positief zijn de OC's over de mate waarin de executieve politiefunctionarissen in hun team 'beschikken over voldoende parate juridische kennis'. Met een gemiddelde score van 3,5 zit deze precies tussen de antwoorden 'in behoorlijke mate' en 'in sterke mate' in. Dit is nog altijd een goede score.

24 Het gaat dus om (hun eigen) ondergeschikten waarover aan operationele chefs expliciet een oordeel is gevraagd.

Met betrekking tot de mate van beheersing van de in de beroepspraktijk vereiste competenties ligt de zelfbeoordeling van executieve politiefunctionarissen meestal hoger dan de beoordeling van de operationele chefs. Bij het functioneren in praktijksituaties (zie paragraaf 5.1), was dit beeld juist omgekeerd. Bij de meerderheid van de competenties, namelijk bij twaalf van de zeventien, oordeelt de operationele chef ten opzichte van de zelfbeoordeling beduidend minder positief. De verschillen in oordelen bij *'beschikken over voldoende parate juridische kennis'*, *'stressbestendigheid'*, *'resultaat-/actiegerichtheid'*, het *'inschattingsvermogen'* en *'klantgerichtheid'* zijn statistisch significant. Al met al zijn de operationele chefs echter nog zeer positief over de beheersing van deze competenties of persoonseigenschappen van hun ondergeschikten.

Een uitzondering betreft twee van de zeventien competenties, waarbij het oordeel van de operationele chefs behoorlijk hoger is dan die van de executieve politiefunctionarissen, hoewel niet statistisch significant. Deze zijn in het overzicht als eerste genoemd. Toch zijn ze interessant, omdat de duo-interviews met operationele chefs (zie hoofdstuk 7) bevestigen dat de operationele chefs zeer positief zijn over *'weten welke andere instanties ingeschakeld moeten worden'* en *'samenwerking met andere functionarissen in het eigen team / korps'* en de positieve bijdrage van het PO2002 (onder meer door middel van het studiedeel 'gemeenschappelijke veiligheidszorg' of 'GVZ') aan de mate van beheersing daarvan.

Bij drie van de zeventien competenties zijn de oordelen van executieve politiefunctionarissen en hun operationele chefs ongeveer gelijk.

Correlatie: oordeel operationele chef versus executieve politiefunctionaris

De individuele oordelen van operationele chefs over de mate waarin executieve politiefunctionarissen de competentie *'beschikken over voldoende parate juridische kennis'* beheersen zijn afgezet tegenover de individuele oordelen van de executieve politiefunctionarissen over hun eigen beheersing van deze competentie. In bijlage 4 is dit in een spreidingsdiagram weergegeven. Daaruit wordt duidelijk dat er geen sprake is van (significante) correlatie, dat er geen duidelijk patroon te zien is tussen het oordeel van de executieve politiefunctionarissen en hun operationele chef. Met behulp van statistische analyse wordt inderdaad geen significante correlatie gevonden, ook niet bij de andere competenties.

Net als bij de praktijksituaties zijn de schaalscores ingedikt en zijn de oordelen vervolgens nogmaals met elkaar vergeleken.

Vergelijking oordelen op basis van ingedikte schaalscores

De 5-puntsschaal wordt als volgt gegroepeerd:

- groep 1: niet / in geringe mate ↔ voorheen de scores '1' en '2';
- groep 2: in behoorlijke mate ↔ voorheen de score '3';
- groep 3: in (zeer) sterke mate ↔ voorheen de scores '4' en '5'.

Deze nieuwe indeling levert wederom bij geen enkele competentie een statistisch significante correlatie op tussen het oordeel van operationele chefs en de zelfbeoordeling van de executieve politiefunctionarissen. Net als bij de praktijksituaties gaan we de antwoordcombinaties hier uiteenzetten:

- ++: de operationele chef oordeelt fors positiever dan de executieve politiefunctionaris;
- +: de operationele chef oordeelt positiever dan de executieve politiefunctionaris;
- =: de operationele chef en de executieve politiefunctionaris hebben globaal hetzelfde oordeel;
- : de operationele chef oordeelt negatiever dan de executieve politiefunctionaris;
- : de operationele chef oordeelt fors negatiever dan de executieve politiefunctionaris.

De vergelijking is per competentie uitgevoerd. Om de discussie overzichtelijk te houden wordt alleen het totaalbeeld over alle (1.717 beoordeelde) competenties heen weergegeven:

++:	n = 46	(2,7%)
+	n = 218	(12,7%)
=:	n = 1.040	(60,6%)
-:	n = 353	(20,6%)
--:	n = 60	(3,5%)
<hr/>		
	n = 1.717	(100%)

In circa zestig procent van alle beoordeelde competenties hebben de executieve politiefunctionarissen en hun operationele chefs globaal hetzelfde oordeel over de mate van beheersing daarvan. In de overige veertig procent van de gevallen zijn er dus wel verschillen. Dit verklaart ook het ontbreken van statistisch significante correlatie. De operationele chefs zijn vaker negatiever (24,1%) dan positiever (15,4%) in hun oordeel dan hun ondergeschikten. Het komt niet vaak voor dat de oordelen van executieve politiefunctionarissen en operationele chefs ver uit elkaar liggen: ‘++’ en ‘--’ komen gezamenlijk in 6,2 procent van de beoordeelde competenties voor.

Op basis van deze analyse lijkt de zelfbeoordeling van executieve politiefunctionarissen over de mate van hun eigen beheersing over de competenties (zie hoofdstuk 4) een voldoende valide en betrouwbaar beeld op te leveren. De zelfbeoordeling met betrekking tot de competenties komt gemiddeld iets hoger uit dan de beoordeling van hun operationele chefs. Dit in tegenstelling tot het oordeel over het functioneren in de praktijksituaties, waar de zelfbeoordeling juist lager uitkomt (vgl. paragraaf 5.1).

5.4 • Verschillen naar typen initieel politieonderwijs ‘PO vóór 2000’ – ‘PO 2000, 2001’ – ‘PO2002 niveau 3’ – ‘PO2002 niveau 4’

Hoe denken de operationele chefs over de kwaliteit van het functioneren van afgestudeerde executieve politiefunctionarissen uit het PO2002 versus die uit het politieonderwijs van voor 2002? Deze vraag is te beantwoorden op basis van zowel het kwalitatieve als het kwantitatieve onderzoeksmateriaal.

Tijdens de duo-interviews (kwalitatief) is deze vraag letterlijk aan de operationele chefs gesteld (zie hoofdstuk 7 voor de uitkomsten). In dit hoofdstuk kijken we naar het datamateriaal afkomstig uit de digitale enquête (kwantitatief). De operationele chefs hebben het functioneren van 117 executieve politiefunctionarissen in de diverse praktijksituaties beoordeeld. Van deze groep executieve politiefunctionarissen is bekend wanneer zij gestart zijn met hun initiële politieopleiding. We onderscheiden vier groepen, namelijk executieve politiefunctionarissen die gestart zijn in het:

- oude politieonderwijs vóór 2000;
- oude politieonderwijs in 2000 of 2001;
- nieuwe politieonderwijs PO2002 op niveau 3, vanaf 2002;
- nieuwe politieonderwijs PO2002 op niveau 4, vanaf 2002.

In overzicht 5.4 zijn de gemiddelde schaalscores per praktijksituatie en voor het totaal van alle praktijksituaties voor elk van deze groepen weergegeven. De groep met de laagste score bij een praktijksituatie is grijs gearceerd. Het aantal executieve politiefunctionarissen waarover de gemiddelde schaalscore is berekend staat bovenin vermeld. Deze varieert per praktijksituatie.

Twee zaken in overzicht 5.4 vallen direct op. Allereerst dat de operationele chefs van mening zijn dat de executieve politiefunctionarissen die gestart zijn in 2000 of 2001 het minst goed

functioneren in bijna alle onderzochte praktijksituaties. Op basis van alleen deze informatie is de loopbaan of het aantal jaren werkervaring de meest waarschijnlijke verklaring voor het gegeven dat deze groep lager scoort dan de groep die gestart is voor 2000. We zien echter dat ook de groep die vanaf 2002 gestart is in het (nieuwe) politieonderwijs hoger scoort dan de groep '2000 of 2001', terwijl zij minder werkervaring hebben. Het effect van de opleiding *kan* hier de factor zijn die dat verschil verklaart. Dit wijst in de richting dat operationele chefs oordelen dat het PO2002 betere functionarissen aflevert dan het oude politieonderwijs. Omdat verder geen rekening is gehouden met mogelijk interfererende variabelen en het aantal respondenten per groep relatief klein is, is deze conclusie niet echt hard te maken. Te meer omdat in de jaargangen 2000 en 2001 er reeds gesleuteld is aan het politieonderwijs ter voorbereiding op PO2002. Hiervan is mogelijk een negatieve invloed uitgegaan, die de lagere schaalscores van deze groep verklaren.

Een tweede opvallende zaak is dat operationele chefs nauwelijks verschillend oordelen over het functioneren van afgestudeerde PO2002-ers op niveau 3 en 4. Niveau 3 scoort in hun ogen zelfs gemiddeld iets beter. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de opleidingen op beide niveaus executieve politiefunctionarissen van min of meer gelijkwaardige kwaliteit afleveren. Een andere verklaring is dat deze kwaliteit wel degelijk verschilt, maar dat het verschil in de praktijk snel wordt ingelopen. Naar aanleiding van de duo-interviews lijkt de tweede verklaring de meest logische, aangezien de operationele chefs aangeven dat de op niveau 4 afgestudeerde executieve politiefunctionarissen direct na afronding van het PO2002 gemiddeld genomen beduidend meer kwaliteit herbergen dan de niveau 3 afgestudeerde PO2002-ers.

Overzicht 5.4 – Gemiddelde scores die operationele chefs geven over het functioneren in praktijksituaties van executieve politiefunctionarissen uit verschillende typen opleiding

Praktijksituaties ^A	Gestart voor 2000 ^B	Gestart in 2000 of 2001	Gestart na 2001, niveau 3	Gestart na 2001, niveau 4	TOTAAL
	12 ≤ n ≤ 31	5 ≤ n ≤ 15	13 ≤ n ≤ 25	8 ≤ n ≤ 31	39 ≤ n ≤ 103
Intake & Service					
Een aangifte van mishandeling opnemen	6,2	6,0	6,2	6,3	6,2
Een klacht opnemen (bijv. een buurtklacht)	6,4	6,0	6,2	6,4	6,2
Noodhulp					
Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden	6,4	6,0	6,4	6,1	6,3
Adequaat handelen op plaats van delict (bijv. bij vondst van een dode in woning)	6,5	6,3	6,3	6,1	6,3
Toezicht & Handhaving: alledaagse gebeurtenissen					
Optreden in het publieke domein	6,3	5,9	6,5	6,3	6,3
Toezicht houden in de wijk	6,4	6,1	6,4	6,2	6,3
Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers	6,2	6,0	6,2	6,2	6,2
Toezicht & Handhaving: kritische gebeurtenissen					
Omgaan met overlast veroorzakende,	6,1	6,0	6,5	6,3	6,2

samenscholende jeugd of hangjongeren					
Ontmantelen van een hennepkwekerij	6,2	5,8	6,3	6,3	6,2
Optreden bij weigering van toegang allochtoon tot discotheek	6,4	5,9	6,1	6,5	6,3
Opsporen					
Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces	6,0	5,9	6,3	6,1	6,1
Handel in verdovende middelen	6,0	5,9	5,9	6,0	6,0
Opsporing na aangifte van beroving van bijvoorbeeld een handtas	6,3	6,3	6,3	6,4	6,3
Algemeen: een proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken' (bijv. bij vernielingen, vervuiling, e.d.)	6,0	5,9	5,5	6,2	5,9
Algemeen: zelfstandig kunnen handelen in onverwachte situaties	6,3	6,2	6,4	5,9	6,2
Algemeen: contacten binnen het eigen team / korps leggen en onderhouden	6,2	6,1	6,4	6,4	6,3
Algemeen: contacten met andere partijen (bijv. jeugdzorg, beveiliging bedrijventerrein, e.d.) leggen en onderhouden	6,3	6,1	6,2	6,3	6,2
TOTAALSCORE (GEMIDDELD)^C	6,2	6,0	6,3	6,2	6,2

- A Het functioneren per praktijksituatie is gemeten aan de hand van ingevulde scores op geponeerde stellingen. Deze stellingen zijn alle positief geformuleerd in termen als: "ik voer [de betreffende taken en activiteiten] op de juiste manier uit".
- B Scores per antwoordcategorie: 1. 'zeer mee oneens', 2. 'mee oneens', 3. 'enigszins mee oneens' 4. 'eens / oneens', 5. 'enigszins mee eens', 6. 'mee eens', 7. 'zeer mee eens'.
- C De totaalscore is gemiddeld op basis van het aantal ingevulde scores.

5.5 • De benutting van in PO2002 verworven competenties

In dit onderzoek wordt primair gekeken naar de opbrengst van het PO2002. Verwerven de studenten tijdens het PO2002 de juiste competenties waarmee ze na de opleiding goede executieve politiefunctionarissen worden in de praktijk? Het is interessant na te gaan of het PO2002 goede politiefunctionarissen aflevert, maar we willen ook weten of de afgestudeerde politiefunctionarissen in de korpsen goed gebruikt worden. Maken de korpsen voldoende gebruik van wat er in het PO2002 geleerd is? In de volgende analyse geven we antwoord op de vraag: in hoeverre worden de in PO2002 verworven competenties ook metterdaad benut in de praktijk? Om daarachter te komen zijn de operationele chefs in de digitale enquête de volgende twee vragen voorgelegd²⁵:

- Vraag I. Wilt u per competentie aangeven hoe vaak een politiefunctionaris in uw team in de praktijk, gemiddeld genomen, een beroep doet op deze competentie?
- Vraag II. Wilt u per competentie aangeven hoe belangrijk de competentie is om het werk van een politiefunctionaris in uw team goed uit te kunnen voeren?

In overzicht 5.5 zijn de antwoorden van de 47 operationele chefs weergegeven. De grijs gearceerde competenties worden *alléén* in de niveau 4 opleiding verworven. De overige competenties worden zowel op niveau 3 als op niveau 4 verworven. De competenties zijn ontleend aan de huidige beroepsprofielen / opleidingsprofielen PO2002²⁶.

Vóórkomen van competentie

Op niveau 3 komen de in PO2002 verworven competenties volgens (vrijwel) alle operationele chefs minimaal maandelijks voor, met uitzondering van *'kan eigen positie plaatsen in bestuurlijke en maatschappelijke context'*. Vijftien procent van hen geeft aan dat deze competentie zelden voorkomt.

Ten opzichte van niveau 3 komen de verworven competenties op niveau 4 (grijs gearceerd in overzicht 5.5) volgens een groter deel van de operationele chefs zelden of nooit voor. Dat is niet verwonderlijk, aangezien deze competenties betrekking hebben op de vakinhoudelijk meer complexe politietaken, op een meer zelfstandige en organisatorische, strategische positie binnen het politieteam. Gemiddeld genomen komen alle competenties volgens de meerderheid van de operationele chefs nog minimaal maandelijks voor.

Belang van competenties

Alle competenties die verworven worden in de opleiding tot politiemedewerker (mbo-niveau 3) worden belangrijk geacht om het werk van de politiefunctionaris goed uit te kunnen voeren. Minimaal 94 procent van de operationele chefs vindt alle vakmatige en methodische, sociaal-communicatieve en cultureel-normatieve, en leer- en vormgevingscompetenties op niveau 3 belangrijk. De bestuurlijk-organisatorische en strategische competenties vormen voor de politiemedewerker de minst belangrijke, maar nog altijd belangrijke competenties, aldus minimaal 83 procent van de operationele chefs.

De additionele competenties op niveau 4 vinden operationele chefs gemiddeld genomen van minder groot belang. Uitschieters zijn *'kan problemen van veiligheid en leefbaarheid in kaart brengen in een integraal perspectief'* en *'kan de eigen effectiviteit in bestuurlijk krachtenveld inschatten'*: slechts 60 procent van de operationele chefs vindt deze competenties belangrijk. Niet onlogisch, aangezien circa 30 procent van hen aangeeft dat deze competenties zelden tot nooit voorkomen.

Samenhang vóórkomen en belang van competentie

Het vóórkomen van competenties hangt samen met het belang ervan. Komt een competentie minimaal maandelijks voor, dan wordt deze meestal ook belangrijk geacht. Komt de competentie zelden of nooit voor, dan vindt de operationele chef deze veelal niet belangrijk. Dit verklaart ook waarom de (ten opzichte van niveau 3) additioneel verworven competenties op niveau 4 gemiddeld genomen minder belangrijk worden geacht. Deze komen immers minder frequent voor.

25 Deze vragen zijn alléén voorgelegd aan de operationele chefs en niet aan de executieve politiefunctionarissen zelf.
26 Grotendorst, A., Jellema, M., Stam, I., Vegt, M. van der & Zandbergen, C. (2002). Leren in veiligheid. Het nieuwe politieonderwijs in maatschappelijk perspectief. Apeldoorn: LSOP Politie Onderwijs- en Kenniscentrum.

Benutting van in PO2002 verworven competenties

De in PO2002 verworven competenties komen minimaal maandelijks voor en worden allemaal door de overgrote meerderheid van de operationele chefs belangrijk geacht. Daaruit concluderen we dat in het algemeen alle in PO2002 verworven competenties worden benut in de beroepspraktijk.

Overzicht 5.5 – Verworven competenties in de opleiding ‘politiedewerker’ en ‘allround politiedewerker’^A: hoe vaak komen ze voor in de beroepspraktijk en hoe belangrijk zijn ze?

	Vóórkomen (45 ≤ n ≤ 47)					Belang (45 ≤ n ≤ 47)		
	Nooit	Zelden	Maandelijks	Wekelijks	Dagelijks	Onbelangrijk	Neutraal	Belangrijk
Verworven competenties in het PO2002 (mbo-niveau 3 en 4)								
Vakmatige en methodische competenties:								
kan toezicht houden en corrigerend optreden;			4%	13%	83%			100%
kan orde handhaven en repressief optreden;			4%	36%	60%		2%	98%
kan situaties juist inschatten en proportioneel en rechtmatig optreden;			4%	19%	77%		2%	98%
kan wettelijke voorschriften, richtlijnen en beleidskaders adequaat toepassen;			4%	23%	72%		6%	94%
kan problemen systematisch en zonodig doortastend oplossen;			9%	38%	53%		4%	96%
kan beheerst, kalm en geloofwaardig optreden;				30%	70%			100%
kan integrale beroepsvaardigheden toepassen;			21%	34%	45%		2%	98%
kan adequaat rapporteren over uitgevoerde werkzaamheden (via proces-verbaal of rapport);			6%	11%	83%		2%	98%
kan een eenvoudig opsporingsonderzoek met commune strafbare feiten uitvoeren;			9%	55%	36%		4%	96%
kan adequaat rapporteren over uitgevoerde werkzaamheden door anderen;		15%	13%	30%	41%	4%	9%	87%
kan opsporingsonderzoeken uitvoeren naar meer complexe zaken;		35%	20%	24%	22%	4%	17%	78%
kan de uitgangspunten van gemeenschappelijke veiligheidszorg in zijn werk integreren;	2%	9%	26%	26%	37%	4%	7%	89%
kan omgaan met persoonlijke herkenbaarheid in de maatschappij.		4%	38%	20%	38%	4%	16%	80%

Bestuurlijk organisatorische en strategische competenties:								
kan verantwoordelijkheid dragen voor eigen handelen;			2%	13%	85%		2%	98%
kan een goed beeld geven van positie en taak politieorganisatie;		4%	30%	30%	35%	4%	11%	85%
kan eigen positie plaatsen in bestuurlijke en maatschappelijke context;		15%	30%	28%	26%	9%	9%	83%
kan doorverwijzen naar relevante actoren;			13%	61%	26%		7%	94%
kan de veiligheidsproblematiek van zijn werkomgeving hanteren;		2%	20%	50%	28%		11%	89%
kan problemen van veiligheid en leefbaarheid in kaart brengen in een integraal perspectief;	9%	22%	36%	18%	16%	9%	29%	62%
kan zelfstandig functioneren binnen geformuleerde beleidskaders;		7%	11%	31%	51%	2%	4%	93%
kan verantwoordelijkheid dragen voor het handelen van anderen;	2%	16%	29%	24%	29%	7%	18%	76%
kan de positie en taak van de politie in de samenleving hanteren;	2%	2%	20%	33%	42%	2%	11%	87%
kan de eigen effectiviteit in bestuurlijk krachtenveld inschatten;	2%	29%	29%	22%	18%	13%	29%	58%
kan proactief werken en initiatief nemen;			9%	47%	44%		2%	98%
kan actoren binnen en buiten de politie onderkennen;		9%	22%	47%	22%	4%	9%	87%
kan eigen mogelijkheden inschatten en steun vragen;		2%	11%	53%	33%		4%	96%
kan andere politiemedewerkers stimuleren en begeleiden.		7%	18%	36%	40%		13%	87%
Sociaal-communicatieve en cultureel-normatieve competenties:								
kan samenwerken;				11%	89%			100%
kan omgaan met mensen met verschillende waarden en normen;			2%	15%	83%			100%
kan emotioneel gedrag begrijpen en goed hanteren;			2%	43%	55%		2%	98%
kan servicegericht en hulpvaardig optreden;				19%	81%		2%	98%
kan integer en met respect naar anderen handelen;				13%	87%			100%
kan eigen standpunt innemen en verdedigen;			9%	32%	60%	2%	2%	96%
kan relaties met mensen aangaan en onderhouden;			11%	23%	66%		2%	98%
kan relaties met organisaties aangaan en onderhouden;	2%	4%	41%	28%	24%	4%	15%	80%
kan zich inleven en laten leiden door de maatschappelijke problematiek;	2%	4%	39%	28%	26%	2%	13%	85%

Hoofdstuk 5 • Operationele chefs over het functioneren van hun ondergeschikten

kan alleen werken.		2%	13%	35%	50%		11%	89%
Leer- en vormgevingscompetenties:								
kan nieuwe informatie snel begrijpen en toepassen;			9%	51%	40%		4%	96%
kan eigen vakkennis onderhouden en toepassen;		2%	11%	40%	47%		2%	98%
kan flexibel werken bij zich voordoende problemen;			2%	45%	53%		2%	98%
kan kritiek geven en ontvangen;		4%	9%	45%	43%		4%	96%
kan informatie verzamelen en toepassen;			15%	39%	46%		2%	98%
kan ervaring omzetten in toekomstig handelen;		2%	9%	57%	33%		9%	91%

A De competenties die in de niveau 4 opleiding tot 'allround politiemedewerker' worden verworven zijn grijs gearceerd.

5.6 • Samenvatting en conclusies

Vergelijkingsanalyse: kwaliteit zelfbeoordeling naar aanleiding van de beoordeling van operationele chefs

1. De executieve politiefunctionarissen hebben in dit hoofdstuk het functioneren beoordeeld met behulp van een 7-puntsschaal²⁷. De variatie in scores blijkt gering: zowel de executieve politiefunctionarissen als hun operationele chefs geven massaal een 5, 6 of 7 en nooit tot vrijwel nooit een 1, 2, 3 en 4.
2. Op basis van analyses – waarbij schaalscores zijn ingedikt – blijkt dat bij 72 procent van de beoordeelde praktijksituaties en bij 61 procent van de beoordeelde competenties de operationele chefs globaal dezelfde inhoudelijke beoordeling geven als de zelfbeoordeling door executieve politiefunctionarissen. Daarom is de zelfbeoordeling voldoende betrouwbaar geacht om voor verdere analyses te gebruiken.
3. De operationele chefs geven bij twaalf van de zeventien *praktijksituaties* statistisch significante *hogere* scores dan de executieve politiefunctionarissen in hun team. Bij twee andere praktijksituaties zijn de hogere scores van operationele chefs niet significant. Bij de resterende drie praktijksituaties is het gemiddelde oordeel van beide groepen ongeveer gelijk aan elkaar.
4. Met betrekking tot de mate waarin de executieve politiefunctionarissen de in de beroepspraktijk vereiste *competenties* beheersen geven de operationele chefs bij veertien van de zeventien competenties *lagere* scores dan de executieve politiefunctionarissen. Bij vijf daarvan is het verschil statistisch significant. Bij één competentie is het oordeel van beide groepen gemiddeld genomen gelijk en bij twee competenties is het oordeel van operationele chefs (niet statistisch significant) hoger.
5. Een opvallende uitkomst van de vergelijkingsanalyse is dat de beoordeling van de operationele chefs over het functioneren van executieve politiefunctionarissen in praktijksituaties gemiddeld genomen hoger is dan de zelfbeoordeling, terwijl de operationele chefs de beheersing van competenties gemiddeld genomen juist lager beoordelen dan de executieve politiefunctionarissen.

Oordeel operationele chefs over het functioneren van executieve politiefunctionarissen in praktijksituaties

6. De operationele chefs zijn zeer positief over het functioneren van de executieve politiefunctionarissen in de zeventien voorgelegd praktijksituaties. De slechtst scorende praktijksituaties zijn *'het afleveren van een proces-verbaal in bulkzaken (bijv. bij vernielingen, vervuiling, e.d.)'* en het opsporen van *'handel in verdovende middelen'*, maar deze krijgen nog altijd gemiddeld een 5,9 en 6,0 op de gebruikte schaal van 7. De chefs zijn het meest positief over het *'toezicht houden in de wijk'* en *'het leggen en onderhouden van contacten binnen het eigen team/korps'* die beiden gemiddeld met een 6,3 worden beoordeeld.
7. Volgens de operationele chefs functioneren de executieve politiefunctionarissen die gestart zijn in 2000 of 2001 met een gemiddelde totaalscore van 6,0 het minst goed in bijna alle onderzochte praktijksituaties. De executieve politiefunctionarissen die gestart zijn vóór 2000 en die gestart zijn vanaf 2002 in het PO2002 op niveau 3 of 4 krijgen gemiddeld hogere beoordelingen (totaalscores van circa 6,2 voor elk van de groepen). Harde conclusies voor de lagere scores van de 'starters' in 2000 en 2001 zijn niet te trekken, omdat het aantal respondenten per groep relatief klein is en omdat geen rekening is gehouden met mogelijke interfererende variabelen. Daarnaast is bekend dat er in de jaargangen 2000 en 2001 reeds ge-

27 In het pilot-onderzoek was een 5-puntsschaal gebruikt. Ondanks de uitbreiding naar een 7-puntsschaal is de variatie van de gegeven scores nog steeds gering.

sleuteld is aan het politieonderwijs ter voorbereiding op PO2002. Dit heeft mogelijk een negatieve invloed op de kwaliteit van het functioneren gehad.

Een andere opvallende uitkomst is dat volgens de operationele chefs de afgestudeerde PO2002-ers op niveau 3 en 4 gemiddeld ongeveer even goed functioneren. Tijdens de duo-interviews (zie hoofdstuk) geven de operationele chefs aan dat de op niveau 4 afgestudeerde executieve politiefunctionarissen direct na afronding van het PO2002 gemiddeld genomen beduidend meer kwaliteit herbergen dan de niveau 3 afgestudeerde PO2002-ers. Ervan uitgaand dat de operationele chefs valide en betrouwbaar hebben geantwoord lijkt het er dus op dat de niveau 3 afgestudeerden de achterstand in de praktijk snel inlopen.

Oordeel operationele chefs over het vóórkomen, belang van en de beheersing van competenties van executieve politiefunctionarissen

8. Ook over de beheersing van de in de beroepspraktijk vereiste competenties zijn de operationele chefs positief, hoewel relatief minder positief dan over het handelen in praktijksituaties. Veruit het positiefst zijn de operationele chefs over de *'integriteit'* van de executieve politiefunctionarissen in hun team: deze competentie krijgt een score van 4,4 op schaal van 5 toebedeeld. Er zijn nog twee competenties die hoger dan 4 scoren, namelijk *'betrokkenheid bij team'* en *'samenwerking met andere functionarissen in het eigen team / korps'*, beide met een 4,1. Het minst positief, maar nog altijd behoorlijk positief, zijn de chefs over de mate waarin de executieve politiefunctionarissen in hun team *'beschikken over voldoende parate juridische kennis'*. Met een gemiddelde score van 3,5 zit deze precies tussen de antwoorden *'in behoorlijke mate'* en *'in sterke mate'* in.
9. De competenties die in het PO2002 worden verworven komen minimaal maandelijks voor en worden allemaal door de overgrote meerderheid van de operationele chefs belangrijk geacht. Daaruit concluderen we dat in het algemeen alle in PO2002 verworven competenties worden benut in de beroepspraktijk.

Interfererende kenmerken

6.1 • Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de invloed van het initiële politieonderwijs op het functioneren van politiefunctionarissen onderzocht, onder controle voor een aantal mogelijk interveniërende variabelen. Die mogelijk interveniërende variabelen zijn in drie groepen onderverdeeld. De resultaten hebben aangetoond dat er sprake is van – beperkte – verschillen op basis van het gevolgde initiële politieonderwijs. Deze resultaten hebben echter nog geen duidelijkheid gegeven over de grootte van die invloed en over de eventuele invloed van een aantal mogelijk interfererende aspecten. In de komende paragrafen gaan we daarom nader in op de invloed van het politieonderwijs wanneer gecontroleerd wordt voor een aantal andere – mogelijk interfererende - variabelen. Om de invloed van opleiding en andere variabelen te toetsen is gebruik gemaakt van hiërarchische regressieanalyses.

6.2 • De relatie tussen politieonderwijs en het politie functioneren onder controle voor andere opleidings- en ervaringskenmerken

6.2.1 • De uitvoering van praktijksituaties verklaard op basis van het type initiële politie-opleiding en andere opleidings- en ervaringskenmerken

In de eerste stap in het vaststellen van de mogelijk interfererende werking van andere variabelen is gekeken naar de invloed van enkele aspecten van opleidingen en werkervaring, te weten:

- de ervaring met uitvoering van de praktijksituaties;
- het aantal jaar in de huidige functie;
- het hebben gevolgd van aanvullende opleidingen en/of cursussen;
- de ervaren voorbereiding op de praktijksituaties in het politieonderwijs.

In de subparagrafen hieronder worden deze kenmerken eerst afzonderlijk toegelicht, in de laatste subparagraaf worden de resultaten van de analyses met het oog op de invloed van het politieonderwijs gegeven.

Ervaring met de uitvoering van praktijksituaties

Om de mate van ervaring met het uitvoeren van de praktijksituaties te bepalen is de politiefunctionarissen gevraagd aan te geven in hoeverre elke praktijksituatie in de afgelopen twee jaar in het eigen werk is voorgekomen. In bijlage 5 is procentueel weergegeven hoe vaak elke praktijksituatie in de afgelopen twee jaar is voorgekomen. Daaruit komt naar voren dat vooral praktijksituaties in het kader van het hoofdproces Toezicht & Handhaving (alledaagse gebeurtenissen, 3.1/3.2/3.3) veel voorkomen, net als enkele Algemene praktijksituaties met betrekking tot zelfstandig kunnen handelen (6.2) en het leggen en onderhouden van interne contacten (6.3). Het ontmantelen van een hennepkwekerij en het adequaat handelen op de plaats van een delict is volgens meer dan 90% in de afgelopen twee jaar slechts maandelijks of minder frequent voorgekomen, meer dan 80% geeft aan dat het optreden bij discriminatie in de afgelopen twee jaar zelden of nooit voorkwam.

Aantal jaar in huidige functie

Als tweede kenmerk van werkervaring is de politiefunctionarissen gevraagd naar het aantal jaren dat zij hun huidige functie vervullen. Uit de antwoorden komt naar voren dat het aantal jaren in de huidige functie uiteenloopt van nul tot 37 jaar, gemiddeld is men iets meer dan 5 jaar

werkzaam in de huidige functie (M = 5,05, St.D. = 5,75, N = 391). In overzicht 6.1 is te zien hoe het gemiddeld aantal jaren werkzaam in de huidige functie zich verhoudt tot het gevolgde initiële politieonderwijs. Uit het overzicht blijken functionarissen die voor 2000 aan een oude politieopleiding zijn begonnen nu het langst in functie, ruim 8 jaar. Functionarissen die aan PO2002 hebben deelgenomen zijn gemiddeld respectievelijk 2,22 jaar (niveau 3) en 2,05 jaar (niveau 4) werkzaam in hun huidige functie, de niveaus verschillen in die gemiddelde functieduur niet significant van elkaar.

Overzicht 6.1 – Gemiddeld aantal jaar in huidige functie naar type gevolgd initieel politieonderwijs

	oud PO voor 2000	oud PO 2000/PO2002 2001	PO2002 Niveau 3	PO2002 Niveau 4
Aantal jaar in huidige functie	8,32 ³	5,23 ³	2,22	2,05

³=gemiddelde verschilt significant van alle andere gemiddelden (p<.05)

Aanvullende cursussen of opleidingen gevolgd

Politiefunctionarissen hebben mogelijkheden om aan post-initiële opleidingsactiviteiten deel te nemen, en die eventuele deelname kan van invloed zijn op de kwaliteit van het functioneren. Om na te gaan wat de invloed van deelname aan post-initieel onderwijs is, is de politiefunctionarissen gevraagd of zij na de initiële politieopleiding nog aanvullende cursussen of opleidingen hebben gevolgd. Ruim 77% van de politiefunctionarissen geeft aan nog aanvullende opleidingen of cursussen te hebben gevolgd. Uit overzicht 6.2 lijkt dit wel in relatie te staan tot het type politieonderwijs dat is gevolgd; bijna 60% van de functionarissen die aan PO2002 heeft deelgenomen heeft aanvullende opleidingen of cursussen gevolgd, van de deelnemers aan de oudere politieopleidingen is dit ruim 90%.

Overzicht 6.2 – Percentage politiefunctionarissen dat na het initieel politieonderwijs nog aanvullende opleidingen en/of cursussen heeft gevolgd

	oud PO voor 2000	oud PO 2000/PO2002 2001	PO2002 Niveau 3	PO2002 Niveau 4
Aanvullende opleidingen/cursussen gevolgd	94%	92%	58%	58%

Ervaren voorbereiding op praktijksituaties in de initiële politieopleiding

Als laatste kenmerk van opleiding en werkervaring is politiefunctionarissen gevraagd naar de tijdens de politieopleiding ervaren voorbereiding op de praktijksituaties. In bijlage 6 is te zien welke gemiddelde scores hierop door respondenten zijn gegeven. Hierbij is opnieuw onderscheid gemaakt naar het type van het gevolgde initiële politieonderwijs: oud PO voor 2000, oud PO 2000/2001, PO2002 niveau 3, en PO2002 niveau 4.

Gemiddeld zijn de politiefunctionarissen van mening dat zij op geen van de praktijksituaties in de initiële politieopleiding ruim tot zeer uitvoerig zijn voorbereid. Zij vinden zich enigszins tot ruim voorbereid op de praktijksituaties 'optreden in het publieke domein', 'een aangifte van mishandeling opnemen', en 'toezicht houden in een wijk'. De voorbereiding op 'het ontmantelen van een hennepkwekerij' en op 'het optreden bij discriminatie' – twee van de drie kritische gebeurtenissen binnen het hoofdproces Toezicht & Handhaving – krijgen nogal lage scores, ongeacht het type initieel politieonderwijs dat is gevolgd. Dit geeft aan dat politiefunctionarissen vinden dat zij op deze praktijksituaties in de politieopleiding helemaal niet tot beperkt zijn voor-

bereid. Op alle overige praktijksituaties zijn politiefunctionarissen beperkt tot enigszins voorbereid.

Op een aantal punten bestaan wel significante verschillen tussen respondenten van de verschillende typen initiële politieopleidingen. Respondenten die voor 2000 zijn gestart aan een van de oudere initiële politieopleidingen beoordelen de voorbereiding op situaties die horen bij hoofdproces Intake & Service - 'aangifte van mishandeling opnemen' en 'een klacht opnemen' - gemiddeld hoger dan respondenten die aan PO2002 hebben deelgenomen. Aan de andere kant beoordelen respondenten die hebben deelgenomen aan een van de PO2002 opleidingen de voorbereiding tijdens de politieopleiding weer hoger voor bijvoorbeeld de praktijksituaties 'noodhulp verlenen na een aanrijding' en 'optreden in het publieke domein'. Opmerkelijk is dat de verschillen zich niet alleen concentreren rond de verschillen tussen oud PO en PO2002. Zo blijken er voor de praktijksituaties toezicht houden in een wijk, omgaan met overlast veroorzakende jeugd, en externe contacten leggen en onderhouden ook significante verschillen tussen deelnemers aan PO2002 op niveau 3 en deelnemers aan PO2002 op niveau 4. Tevens verschillen deelnemers aan het oude initiële politieonderwijs van voor en na 2000 van mening over de voorbereiding op de praktijksituatie 'een klacht opnemen'.

De invloed van typen initiële politieopleidingen op de uitvoering van de praktijksituaties, met controle voor opleidings- en ervaringskenmerken

De invloed van de verschillende typen initieel politieonderwijs op de uitvoering van de praktijksituaties en de mogelijk interfererende werking van de hierboven besproken opleidings- en werkervaringskenmerken daarop, zijn onderzocht door middel van regressie analyses²⁸. In elk van deze analyses is in stap 1 nagegaan wat de invloed van de typen politieopleidingen op de uitvoering van de praktijksituaties is. Daarna zijn in stap 2 de andere opleidings- en ervaringskenmerken toegevoegd, en is nagegaan welke invloed dit heeft. De resultaten van deze analyses zijn te zien in het overzicht in bijlage 7. Hieronder wordt puntsgewijs aangegeven wat de resultaten in het overzicht laten zien.

- De invloed van de verschillende typen initieel politieonderwijs op de uitvoering van de praktijksituaties is beperkt; voor 12 van de 17 praktijksituaties maakt het in de kwaliteit van de uitvoering niet uit welke type initieel politieonderwijs is gevolgd.
- Op basis van verschillen in het gevolgde initiële politieonderwijs wordt slechts tussen 3% en 9% van de variantie²⁹ in de uitvoering van de andere vijf praktijksituaties verklaard. Drie hiervan zijn algemene praktijksituaties; 'proces-verbaal opmaken in bulkzaken', 'zelfstandig handelen in onverwachte situaties', en 'externe contacten leggen en onderhouden'. De andere twee zijn 'optreden bij discriminatie' en 'een aangifte van mishandeling opnemen';
- Alleen bij de uitvoering van de praktijksituatie 'externe contacten leggen en onderhouden' blijkt een aanwijsbaar effect van een van de typen politieonderwijs: het hebben gevolgd van het oude politieonderwijs (voor 2000 gestart) is positief van invloed op het leggen en onderhouden van externe contacten.

28 Regressie analyses worden gebruikt om een lineair verband te schatten tussen een afhankelijke (verklaarde) variabele en een of meerdere onafhankelijke variabelen. De uitvoering van de praktijksituaties en de beschikking over een aantal individuele kenmerken zijn hier als afhankelijke variabelen opgenomen, per paragraaf zijn vervolgens een aantal andere onafhankelijke variabelen opgenomen. De verwijzing 'hiërarchisch' geeft aan dat de analyses stapsgewijs zijn uitgevoerd, in dit geval bestaande uit twee stappen. In elke afzonderlijke analyse zijn in stap 1 de verschillende typen initieel politieonderwijs als onafhankelijke variabelen opgenomen, in stap 2 worden daar kenmerken van bijvoorbeeld de individuele politiefunctionaris of het team waarin deze werkt aan toegevoegd. Op die manier kan worden nagegaan in welke mate het gevolgde type politieonderwijs voorspellend is voor de variatie in scores, onder controle voor de invloed van die andere variabelen.

29 R² = verklaarde variantie.

De conclusie is dat het voor de kwaliteit van de uitvoering van de praktijksituaties vrijwel niet uitmaakt welke type initieel politieonderwijs een politiefunctionaris heeft gevolgd³⁰.

In stap 2 van de analyses zijn enkele opleidings- en ervaringskenmerken toegevoegd. De resultaten uit dat overzicht worden hieronder puntsgewijs beschreven.

- Het toevoegen van opleidings- en ervaringskenmerken leidt tot betere voorspelling van de uitvoering van een aantal praktijksituaties, vooral situaties die horen bij de hoofdprocessen Toezicht & Handhaving (kritische gebeurtenissen), Opsporing, en Algemeen.
- De opleidings- en ervaringskenmerken interfereren in hun invloed op de uitvoering van de praktijksituaties bijna niet met de invloed van verschillen tussen de typen initieel politieonderwijs.
- De mate waarin een praktijksituatie in de afgelopen twee jaar in het werk is voorgekomen is een belangrijke positieve voorspeller voor de vier algemene praktijksituaties, de praktijksituaties in het kader van hoofdproces opsporing, en de praktijksituaties 'omgaan met overlast veroorzakende jeugd' en 'ontmantelen van een hennepkwekerij'.
- Het aantal jaren dat een politiefunctionaris werkzaam is in zijn of haar huidige functie heeft vrijwel geen invloed op de uitvoering van de praktijksituaties, alleen een klein negatief effect op 'in onverwachte situaties zelfstandig kunnen handelen'.
- Het hebben gevolgd van aanvullende cursussen en/of opleidingen heeft een klein positief effect op de praktijksituaties 'optreden in het publieke domein', 'omgaan met overlast veroorzakende jeugd', 'opsporing zoals mogelijk in elke hoofdproces', en 'in onverwachte situaties zelfstandig kunnen handelen'.
- Naarmate politiefunctionarissen de voorbereiding in de gevolgde politieopleiding op de praktijksituaties 'omgaan met overlast veroorzakende jeugd' en 'proces-verbaal afleveren in bulkzaken' heeft dat een gering positief effect op de uitvoering van die situaties.

Opmerkelijk is dat de uitvoering van vijf praktijksituaties geen significante invloed van het type politieonderwijs of andere opleidings- en ervaringskenmerken ondervindt. Dit zijn de beide noodhulp-situaties, 'noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en / of zwaargewonden' en 'adequaat handelen op de plaats van het delict', en de situaties 'een klacht opnemen', 'optreden in het publieke domein', en 'toezicht houden in een wijk'.

Samengevat blijkt uit deze resultaten dat verschillen tussen de initiële politieopleidingen bijna geen invloed hebben op de uitvoering van de praktijksituaties, ook blijkt niet dat er een samenhang is met andere opleidings- of ervaringskenmerken. Wel heeft de in de politieopleiding *ervaren voorbereiding* in een enkel geval een (klein) positief effect. Het aantal jaren dat een functionaris in de huidige functie werkzaam is heeft vrijwel geen effect op de uitvoering van de praktijk situaties. Daarentegen is de mate van ervaring met een praktijksituatie in de afgelopen twee jaar wel van belang. Naarmate men de afgelopen twee jaar vaker proces-verbaal heeft moeten afleveren, in onverwachte situaties zelfstandig heeft moeten handelen, interne en externe contacten heeft moeten leggen en onderhouden, om moeten gaan met overlast veroorzakende jeugd, en hennepkwekerijen heeft moeten ontmantelen, worden deze situaties nu beter uitgevoerd.

30 Het gaat hier nadrukkelijk alleen om verschillen in het *type politieonderwijs* dat is gevolgd, niet om de vraag wat het effect is van *het wel of niet deelnemen* aan een initiële politieopleiding. Dat laatste is hier niet te bepalen omdat de onderzoekssteekproef geen politiefunctionarissen bevat die geen initiële politieopleiding hebben gevolgd.

6.2.2 • De beheersing van competenties verklaard op basis van het type initiële politieopleiding en andere opleidings- en ervaringskenmerken

Naast de praktijksituaties is de politiefunctionarissen ook gevraagd naar de beheersing van 17 competenties die voor uitvoering van het politiewerk van belang worden geacht. In dit deel van de analyses is nagegaan wat de invloed van verschillen tussen de typen initiële politieopleidingen is op de beheersing van deze competenties, en hoe andere opleidings- en ervaringskenmerken hiermee samenhangen. De andere opleidings- en ervaringskenmerken die in deze analyses zijn meegenomen zijn:

- de mate waarin de competenties in de afgelopen twee jaar in het werk nodig zijn geweest (ervaring);
- het aantal jaar in de huidige functie (ervaring);
- het hebben gevolgd van aanvullende opleidingen en/of cursussen (opleidingen).

In de vorige paragraaf is reeds een inhoudelijke toelichting gegeven op het aantal jaren dat men in de huidige functie werkzaam is en het wel of niet hebben gevolgd van aanvullende opleidingen en/of cursussen, deze worden hier om die reden niet verder toegelicht. Onderstaand wordt wel een nadere toelichting gegeven op de mate waarin de competenties in het werk nodig zijn geweest.

Mate waarin competenties in afgelopen twee jaar in werk nodig zijn geweest

Politiefunctionarissen is gevraagd aan te geven in hoeverre elk van de 17 competenties in de afgelopen twee jaar in het eigen werk nodig is geweest. De resultaten van de beantwoorde vragen zijn te zien in bijlage 8.

Uit de percentages in de bijlage komt naar voren dat de meeste competenties minimaal maandelijks in het werk terugkomen, meer dan de helft zelfs wekelijks of dagelijks. Meer dan 70% van de respondenten geeft aan dat competenties als integriteit, klantgerichtheid, betrokkenheid bij het team, en kennis over bevoegdheden op straat dagelijks in het werk nodig zijn. Minder voorkomend zijn bijvoorbeeld het vermogen om samen te werken met andere instanties en om te weten welke andere instanties ingeschakeld moeten worden, maar ook deze competenties worden volgens meer dan de helft nog wekelijks of dagelijks aangesproken.

De invloed van typen initiële politieopleidingen op de beheersing van de competenties, onder controle voor opleidings- en ervaringskenmerken

Om de invloed van verschillen tussen de politieopleiding op de beheersing van de competenties te onderzoeken zijn opnieuw regressieanalyses uitgevoerd. Voor elke competentie is in de eerste stap van de analyse nagegaan wat de invloed van die verschillen tussen de opleidingen is, en is daarna bekeken of de toevoeging van de andere opleidings- en ervaringskenmerken nog effecten heeft op de beheersing van de competenties. De resultaten van die regressieanalyses worden weergegeven in het overzicht in bijlage 9. Wat uitsluitend de invloed betreft van verschillen tussen de typen initieel politieonderwijs komt uit het overzicht het volgende naar voren:

- Verschillen tussen de typen initieel politieonderwijs verklaren 0% tot maximaal 7% van de spreiding in de beheersing van de competenties. Deze verschillen tussen de initiële politieopleidingen zijn zodoende slechts zeer beperkt van invloed op de beheersing van de competenties.
- De competenties voor welke het type gevolgd politieonderwijs wel enigszins van invloed is zijn de parate juridische kennis, kennis over bevoegdheden op straat, proces-verbaal op kunnen maken, adequaat zelf kunnen handelen, weten welke politiespecialisaties en/of andere instanties ingeschakeld moeten worden, samenwerking met anderen in het team/korps en

met andere instanties, en klantgerichtheid en betrokkenheid bij het team. Op de laatste twee na refereren deze alle aan kennis of vaardigheden, in tegenstelling tot de overige competenties die vooral naar persoonlijkheid- of karakter-gerelateerde kenmerken verwijzen.

- Bij vier competenties komt een effect van een van de specifieke initiële politieopleidingen naar voren. Deelname aan een van de beide PO2002 opleidingen heeft een klein *negatief* effect op de kennis over bevoegdheden op straat. Deelname aan de PO2002 opleiding op niveau 3 heeft bovendien een klein negatief effect op een proces-verbaal op kunnen maken, en op adequaat zelf kunnen handelen. Deelname aan een oude politieopleiding (voor 2000) heeft een klein *positief* effect op de betrokkenheid bij het team.

De toevoeging van de mate waarin de competenties in de afgelopen twee jaar in het werk nodig zijn geweest draagt aanzienlijk bij aan de beheersing van die competenties. Meer specifiek:

- Hoe vaker een competentie in de afgelopen twee jaar in het eigen werk nodig is geweest, hoe beter die competentie nu wordt beheerst. Dit effect blijkt vooral sterk voor de competenties met betrekking tot het weten hoe samen te werken met anderen in het eigen team/korps en met andere instanties, en competenties met betrekking tot de daadwerkelijke samenwerking met deze anderen. Daarnaast is ongeveer 30% van de verschillen in de competentie 'betrokkenheid bij het korps' te verklaren vanuit de mate waarin die betrokkenheid bij het korps de afgelopen twee jaar in het eigen werk nodig is geweest.
- Het aantal jaren dat een politiefunctaris zijn of haar huidige functie bekleedt is niet van invloed op de huidige beheersing van de competenties.
- Het hebben gevolgd van aanvullende cursussen of opleidingen draagt enigszins positief bij aan adequaat zelf kunnen handelen en in staat zijn de juiste toon te vinden bij bijvoorbeeld een aanhouding, maar voor de overige competenties wordt geen effect van aanvullende opleidingen of cursussen gevonden.
- Bij een klein aantal competenties blijkt de invloed van verschillen tussen politieopleidingen en die van met name de mate waarin de competenties de afgelopen twee jaar nodig zijn geweest voor een deel te overlappen. Bij 'weten welke politie-specialisaties ingeschakeld moeten worden' en 'betrokkenheid bij het korps' valt de significantie van het positieve effect van deelname aan oud PO voor 2000 weg door de toevoeging van de andere ervarings- en opleidingskenmerken. Het is mogelijk dat ervaring en het volgen van het oude politieonderwijs vergelijkbare positieve effecten hebben op deze competenties, en daarin voor elkaar kunnen compenseren.

6.3 • De relatie tussen politieonderwijs en het politie functioneren onder controle voor persoonsgebonden kenmerken

6.3.1 • De uitvoering van praktijksituaties verklaard op basis van het type initiële politie-opleiding en persoonsgebonden kenmerken

In het tweede deel van de analyses naar de invloed van mogelijke interfererende variabelen is gekeken naar de invloed van de kenmerken leeftijd, geslacht en het aantal jaar in functie. De kenmerken leeftijd en geslacht zijn in hoofdstuk 3 reeds beschreven, het aantal jaren dat politiefunctionarissen in hun huidige functie werkzaam zijn is toegelicht in paragraaf 6.2.1. Om die reden worden hier alleen de resultaten van de regressieanalyses beschreven. De resultaten van deze analyses zijn te zien in bijlage 10³¹.

- Zoals ook in de vorige paragraaf beschreven blijkt de invloed van verschillen tussen de initiële politieopleidingen op de uitvoering van de praktijksituaties gering. Wel blijken verschillen tussen de opleidingen verklarend voor ongeveer 13% van de spreiding in de uitvoering van de situatie 'externe contacten leggen en onderhouden', vooral deelname aan een oude politieopleiding die voor 2000 is gestart heeft daarbij een positief effect. Daarnaast kan op basis van de verschillen tussen de opleidingen 4% tot 7% van de uitvoering van de praktijksituaties 'aangifte van mishandeling opnemen', 'omgaan met overlast veroorzakende jeugd', 'ontmantelen van een hennepkwekerij', 'opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces', en 'opsporing na aangifte van beroving van handtas' worden verklaard.
- Leeftijd en het aantal jaren in de huidige functie hebben bijna geen effect op de uitvoering van de praktijksituaties. Leeftijd lijkt een klein negatief effect op het zelfstandig kunnen handelen in onverwachte situaties te hebben, maar dit hangt mogelijk samen met een positief effect van deelname aan een oude politieopleiding die voor 2000 gestart is. Hoewel significantie ontbreekt lijkt dat ook voor de andere algemene praktijksituaties proces-verbaal afleveren in bulkzaken en interne contacten leggen en onderhouden op te gaan; als er wordt gecontroleerd voor een negatief effect van leeftijd, blijkt deelname aan een oude politieopleiding die is gestart voor 2000 een positief effect op deze algemene praktijksituaties te hebben. Op vergelijkbare wijze heeft het aantal jaren dat men in de huidige functie is een negatief effect op het leggen en onderhouden van externe contacten, terwijl het positieve effect van deelname aan een oude politieopleiding in dat geval juist groter wordt. Het aantal jaren in de huidige functie heeft hier wel een klein positief effect op het verlenen van noodhulp na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden.
- Bij één praktijksituatie blijkt het geslacht van belang: vrouwelijke politiefunctionarissen beoordelen de eigen uitvoering van opsporingsactiviteiten naar handel in verdovende middelen lager dan mannelijke functionarissen.

Samengevat komt naar voren dat de uitvoering van de praktijksituaties bijna niet verklaard kan worden door verschillen tussen de typen initieel politieonderwijs. Alleen deelname aan een oude politieopleiding - gestart voor 2000 - lijkt tot verbetering van het leggen en onderhouden van externe contacten te leiden. Bij de uitvoering van negen praktijksituaties blijkt geen enkel significant effect van verschillen tussen initiële politieopleidingen of van leeftijd, geslacht en het aantal jaren werkzaam in de huidige functie. De leeftijd van respondenten heeft een klein negatief effect op het zelfstandig kunnen handelen in onverwachte situaties. Dit duidt erop dat politiefunctionarissen naarmate zij ouder worden minder in staat zijn zelfstandig te kunnen handelen

31 Door wisselende aantallen respondenten per variabele zijn regressieanalyses ook gebaseerd op wisselende aantallen, de regressiegewichten van de verschillende typen initieel politieonderwijs kunnen daardoor enigszins afwijken van die in overzicht 6.1

in onverwachte situaties. Het geslacht is van invloed op een van de opsporingssituaties; op basis van deze gegevens zijn mannelijke functionarissen iets beter in de uitvoering van opsporingsactiviteiten in het kader van handel in verdovende middelen.

6.3.2 • De beheersing van competenties verklaard op basis van het type initiële politieopleiding en persoonsgebonden kenmerken

In bijlage 11 zijn de resultaten te zien van de analyses waarin de beheersing van competenties wordt verklaard uit verschillen tussen de initiële politieopleidingen (stap 1), en door een combinatie van de initiële politieopleidingen en leeftijd, geslacht en aantal jaar in de huidige functie (stap 2).

De invloed van uitsluitend de verschillende initiële politieopleidingen is nagenoeg vergelijkbaar aan die in paragraaf 6.2.2, eventuele verschillen worden veroorzaakt door een iets ander aantal respondenten in de analyse.

- Op basis van alleen de verschillende politieopleidingen wordt maximaal 9% van de huidige beheersing van competenties verklaard. Dit zijn vooral de competenties die te maken hebben met specifieke kennis en/of vaardigheden, zoals de kennis over bevoegdheden op straat en de samenwerking met andere instanties. Hoewel de regressiegewichten van de verschillende typen initieel politieonderwijs lang niet allen significant zijn, vertonen zij wel eenzelfde lijn; deelname aan een oude politieopleiding (voor 2000 gestart) heeft een positief effect op de beheersing van de competenties, deelname aan een van de PO2002-opleidingen heeft een negatief of vrijwel geen effect.
- Het toevoegen van de leeftijd en het geslacht van de respondent, en het aantal jaren dat deze in zijn of haar huidige functie werkzaam is, zorgt voor een kleine verbetering van de voorspelling van enkele competenties. Leeftijd heeft een positief effect op klantgerichtheid en de samenwerking met andere instanties; oudere politiefunctionarissen zijn iets klantgerichter en werken meer samen met andere instanties. Bij beide competenties neemt het positieve effect van deelname aan een oude politieopleiding dan ook duidelijk af, zodat wordt geconcludeerd dat deelname aan de oudere politieopleiding (gestart voor 2000) en leeftijd eenzelfde positief effect hebben op klantgerichtheid en de samenwerking met andere instanties.
- Het aantal jaren dat een functionaris werkzaam is in de huidige functie blijkt nergens significant voorspellend voor de mate van beheersing van competenties. Wel geven de regressiegewichten aan dat het geslacht van functionarissen voor een enkel individueel kenmerk licht van invloed is; op basis van de gewichten kan voorspeld worden dat vrouwelijke politiefunctionarissen minder parate juridische kennis en kennis over bevoegdheden op straat hebben, zij zijn daarentegen wel klantgerichter.

6.4 • De relatie tussen politieonderwijs en het politie functioneren onder controle voor kenmerken van werk en team/organisatie

6.4.1 • Kenmerken van de politieorganisaties

In deze paragraaf staan een drietal kenmerken van de organisatie in de politieteams centraal: de mogelijkheden voor niet-verplichte postinitiële scholing, de manier van werken en de sfeer / cultuur. Deze teamkenmerken zijn mogelijk (mede) verklarend voor het huidige functioneren van de executieve politiefunctionarissen, en interfererend in de relatie tussen het gevolgde politieonderwijs en het huidige functioneren. Tijdens de duo-interviews zijn de operationele chefs bevraagd over deze teamkenmerken om op te sporen of er verschillen bestaan in hoe de teams en/of korpsen op deze punten zijn georganiseerd. De koppeling van deze resultaten aan het gegevensbestand uit de enquête bieden de mogelijkheid om de interfererende werking van

deze kenmerken te bepalen en om verschillen tussen teams of korpsen te verklaren. Het gaat hier dus om gegevens uit de duo-interviews met leidinggevendenden die gedissaggregeerd zijn naar het gegevensbestand van executieve functionarissen.

Mogelijkheden voor niet-verplichte postinitiële scholing

De operationele chefs geven aan dat de executieve politiefunctionarissen mogelijkheden hebben om deel te nemen aan de niet-verplichte vormen van postinitiële scholing, maar dat deze in sterke mate worden beperkt door de beschikbare financiële middelen en de beperkte capaciteit.

- a) *Beschikbare financiële middelen.* De budgetten zijn ten opzichte van vroeger behoorlijk ingekrompen en onvoldoende om aan alle opleidingswensen te voldoen. In sommige teams slinkt het budget voor niet-verplichte postinitiële scholing verder, omdat het budget ook voor verplichte scholing dient te worden gebruikt. In de meeste teams komt het geld voor verplichte scholing uit een speciaal potje.
- b) *Beperkte capaciteit.* In de teams is het beperkt mogelijk om capaciteit vrij te maken om executieve politiefunctionarissen te laten deelnemen aan niet-verplichte postinitiële scholing. Enerzijds vanwege de verplichte scholing. Jaarlijks neemt de Integrale BeroepsTraining (IBT) circa 4 dagen in beslag. Door het Rijk worden sporadisch verplichte cursussen opgelegd (denk aan training met nieuw vuurwapen, nieuw computersysteem et cetera). In combinatie met de hobbels in de dagelijkse bedrijfsvoering (minimaal benodigde bezettingsgraad, diverse roosters, verlof, ziekte et cetera) en de werkdruk is de capaciteit een serieuze beperking om agenten postinitieel te laten scholen. Dat geldt in het bijzonder voor langdurige opleidingen.

De - ten opzichte van vroeger - geringere mogelijkheden om executieve politiefunctionarissen postinitieel te laten scholen hebben volgens de operationele chefs geleid tot een aanscherping van de procedure voor scholingsdeelname. De toegevoegde waarde van de postinitiële scholing voor de politiefunctionaris enerzijds en de politieorganisatie anderzijds staat voorop. Breed genomen stellen de leidinggevendenden de volgende twee voorwaarden om politiefunctionarissen deel te laten nemen aan postinitiële scholing.

- a) De scholing past in het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) van de executieve politiefunctionaris. De scholing is gericht om in de huidige functie goed / beter te kunnen functioneren en/of om een vervolgstap in de carrière te kunnen maken.
- b) De scholing past bij de benodigde diversiteit (specialisaties / taakaccenten / functies) en het daarvan afgeleide formatieplan voor een team.

De voornoemde beperkingen en voorwaarden gelden door de bank genomen voor alle korpsen en teams. De verschillen tussen korpsen - als het gaat om de mogelijkheden tot niet-verplichte scholing - zijn op basis van de duo-interviews lastig bloot te leggen. Een tweetal korpsen springt er uit, in die zin dat de operationele chefs van alle vier geselecteerde teams in het desbetreffende korps vrijwel identieke antwoorden gaven.

- *Haaglanden & Limburg-Noord.* Op basis van de duo-interviews lijken de bezuinigingen in de korpsen Haaglanden & Limburg-Noord groter te zijn geweest dan in andere korpsen en is het budget voor scholing geringer. In deze korpsen gaat het budget daarbij grotendeels op aan verplichte cursussen (die overigens voor een deel direct door het Rijk worden gefinancierd).

- *Amsterdam-Amstelland*. Het enige korps uit het onderzoek dat werkt met een vastgesteld maximum capaciteit voor scholing. Als de financiën het toelaten, kan een executieve politiefunctionaris maximaal tien dagen spenderen aan postinitiële scholing minus vier dagen voor de verplichte IBT. De uitvoering van deze procedure ligt bij de in dit korps actieve Academie Politie Amsterdam-Amstelland (APAA). Voor zover bekend uit de duo-interviews kennen de andere korpsen niet een soortgelijke additionele instantie.

Manier van werken

Wordt er in het werk van de executieve politiefunctionarissen vooral de nadruk gelegd op repressief of anticiperend optreden? De operationele chefs geven aan dat beide werkwijzen essentieel zijn en dat de executieve politiefunctionarissen beide moeten beheersen. In de praktijk analyseert de politiefunctionaris het probleem, schat de situatie in en handelt op basis van vakmanschap en eigen inzicht. Daarbij kan de ene keer een repressieve werkwijze vereist zijn en de andere keer een anticiperende werkwijze. De specifieke situatie en de context daarvan zijn bepalend voor het optreden, aldus de operationele chefs.

In het afgelopen jaar heeft er landelijk een duidelijke verschuiving plaatsgevonden om de nadruk in het werk van de executieve politiefunctionarissen te leggen van repressief naar anticiperend optreden. De toegenomen mondigheid van de maatschappij vraagt volgens enkele operationele chefs steeds meer om een anticiperende houding van de agenten. Het afschaffen van de bonnenquota door minister Opstelten, minister van Veiligheid en justitie, eind 2010 heeft bijgedragen aan de verschuiving. Daarmee is niet gezegd dat repressief optreden niet of minder van belang is in het functioneren van de executieve politiefunctionarissen. Bij een probleemgerichte werkwijze blijft repressief optreden een cruciaal onderdeel. Het door meerdere operationele chefs genoemde motto "*anticiperend als het kan, repressief als het moet*" lijkt de huidige werkwijze van de Nederlandse politiefunctionarissen goed samen te vatten.

In de duo-interviews is gevraagd of in het werk van de executieve politiefunctionarissen vooral de nadruk wordt gelegd op vooraf gestelde targets of op goed functioneren los van targets. De operationele chefs antwoorden dat beide beoordelingscriteria van belang zijn en bovendien onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Op individueel niveau wordt de nadruk vooral gelegd op het goed functioneren. De targets worden door de leidinggevenden gezien als een middel om het hoofddoel van de gehele organisatie (= veiligheid) te bereiken en zijn voornamelijk op teamniveau vastgesteld, niet op individueel niveau. De targets vormen een gezamenlijke prioriteit, waarbij leidinggevenden wel bijhouden of iedereen afzonderlijk daar een goede bijdrage aan levert. Op individueel niveau zijn de targets dus wel van belang. Beide beoordelingscriteria zijn dan ook met elkaar verweven, aldus de operationele chefs, die deze verwevenheid beschrijven als: "*Goed functioneren leidt tot het halen van targets*".

Sfeer en cultuur

Tijdens de duo-interviews zijn de operationele chefs twee stellingen voorgelegd, namelijk: de cultuur en sfeer in het *team* (1) en *korps* (2) is bevorderlijk voor een goede uitvoering van het werk van de executieve politiefunctionarissen in ons team.

De operationele chefs zijn het zeer eens met de eerste stelling en vinden deze een 'inkopper-tje'. De cultuur en sfeer worden ervaren als cruciale elementen in een *team*, die in niet onbelangrijke mate de kwaliteit van het politiewerk bepalen.

Ook met de tweede stelling in relatie tot de cultuur en sfeer in het *korps* zijn de operationele chefs het eens. Echter, de afstand tot de korpsleiding is fors groter dan tot de teamleiding.

Volgens de operationele chefs is het korps er vooral voor het uitzetten van de grote lijnen (visie, beleid) en heeft het een faciliterende rol richting de districten en teams. Daarbij zorgt de korpsleiding ook voor het imago en de uitstraling van het korps. De operationele chefs erkennen het belang van een goede cultuur en sfeer in het korps en een stabiele en goede korpsleiding voor het politiewerk van de executieve politiefunctionarissen. Echter, ten opzichte van de cultuur en sfeer in het korps heeft die in het team een meer directe en grotere impact op het politiewerk.

6.4.2 • De uitvoering van praktijksituaties verklaard op basis van het type initiële politieopleiding en kenmerken van werk en team/organisatie

In de laatste fase van de analyses is gekeken naar de invloed van de initiële politieopleidingen in combinatie met de invloed van een aantal kenmerken van het werk en van het team en korps. Deze kenmerken worden hieronder eerst kort toegelicht.

Kenmerken van werk in team en korps

Tijdens de interviews met operationele chefs (zie ook hoofdstuk 7) is hen gevraagd naar een aantal kenmerken van het team waaraan zij leidinggeven: de vraag of het team vooral in een stads-, plattelands- of gecombineerd gebied werkzaam is, de vraag of het team wel of niet werkzaam is in probleemwijken, en de grootte van het team. Op basis van de antwoorden van de leidinggevendenden heeft elk team hiervoor een score gekregen, en deze scores zijn ook in de analyses van de antwoorden van politiefunctionarissen meegenomen.

Daarnaast is in de vragenlijsten voor politiefunctionarissen zelf naar een aantal kenmerken van het werk in het team en korps gevraagd. In overzicht 6.3 is te zien wat de gemiddelde antwoorden van de politiefunctionarissen zijn, met onderscheid naar het type initieel politieonderwijs dat is gevolgd.

Overzicht 6.3 – Kenmerken van het werk in team en korps

	oud PO voor 2000	oud PO 2000/ 2001	PO2002 Niveau 3	PO2002 Niveau 4	Totaal
De uitvoering van het politiewerk komt overeen met de manier die in de initiële politieopleiding is geleerd	3,62	3,49	3,48	3,42	3,53
Het politiewerk biedt mogelijkheden om alle aspecten uit de politieopleiding in de praktijk te brengen	4,53	3,96	4,52	4,40	4,43
De sfeer in mijn team is bevorderlijk voor de uitvoering van het politiewerk	6,16	5,84	6,01	6,22	6,10
De cultuur in het korps is bevorderlijk voor de uitvoering van het politiewerk	5,36	4,93	5,13	5,15	5,21

Antwoordcategorieën: 1 = zeer mee oneens, 2 = mee oneens, 3 = enigszins mee oneens, 4 = neutraal, 5 = enigszins mee eens, 6 = mee eens, 7 = zeer mee eens

Uit het overzicht blijkt dat er geen verschillen bestaan in opvattingen over het werk in team en korps op basis van het type politieonderwijs dat is gevolgd. Dit betekent dat de politiefunctionarissen in het algemeen van mening zijn dat de uitvoering van het politiewerk maar matig overeenkomt met de manier die in de politieopleiding is aangeleerd. Het politiewerk biedt beperkte mogelijkheden om alle aspecten uit de politieopleiding in de praktijk te brengen. Wel zijn de functionarissen redelijk positief over de bevorderlijkheid van de korpscultuur, en heel positief

over de mate waarin de sfeer in het eigen team bij kan dragen aan de uitvoering van het politiewerk.

De invloed van typen initiële politieopleidingen op de uitvoering van de praktijksituaties, onder controle voor kenmerken van het werk in team en korps

In bijlage 12 zijn de resultaten te zien van regressieanalyses waarin – naast de typen initieel politieonderwijs – kenmerken van het werk in het eigen team en korps als onafhankelijke variabelen zijn opgenomen³². Uit het overzicht komt het volgende naar voren.

- Verschillen tussen de politieopleidingen verklaren een klein deel van de uitvoering van slechts drie praktijksituaties: het verlenen van noodhulp na een aanrijding, het ontmantelen van een hennepkwekerij, en het leggen en onderhouden van externe contacten. Concreet wordt geconstateerd dat het hebben gevolgd van een PO2002 opleiding op niveau 4 negatief van invloed is op het verlenen van noodhulp na een aanrijding en het ontmantelen van een hennepkwekerij, dit in relatie tot de andere politieopleidingen. Voor de uitvoering van de overige 14 praktijksituaties maakt het statistisch niet uit welke initiële politieopleiding is gevolgd.
- Voor tien praktijksituaties geldt dat ook de combinatie van de verschillen tussen politieopleidingen en kenmerken van het werk in team en korps geen aanwijsbare invloed heeft op de uitvoering van die situaties.
- Wel komt naar voren dat naarmate een team meer werkzaam is op het platteland – in tegenstelling tot de stad – functionarissen in dat team klachten beter opnemen en zij betere algemene opsporing verrichten. Ten tweede blijkt dat politiefunctionarissen die vaker werkzaam zijn in probleemwijken beter zijn in het afleveren van proces-verbaal in bulkzaken en in het zelfstandig kunnen handelen in onverwachte situaties. Functionarissen die in grotere teams werken beoordelen zichzelf beter in het opnemen van klachten, zoals een klacht over de buurt, maar de omvang van het eigen team heeft voor het overige in feite geen invloed op de kwaliteit van uitvoering van praktijksituaties.
- De ervaren mogelijkheden om het geleerde in de praktijk in de praktijk te brengen zijn een belangrijke voorspeller van de kwaliteit van het ontmantelen van een hennepkwekerij. Dit lijkt bovendien samen te hangen met de deelname aan een van de PO2002 opleidingen; onder controle voor die ervaren mogelijkheden neemt het negatieve effect van deelname aan een van de PO2002 opleidingen toe.
- Naarmate de korpscultuur meer als bevorderlijk voor het werk wordt ervaren neemt de kwaliteit van het toezicht houden in een wijk toe.
- De invloed van een bevorderlijke teamsfeer is voor de uitvoering van het politiewerk wel aanzienlijk, met name voor praktijksituaties die passen bij de hoofdprocessen Opsporing en Algemeen. Hoe meer men van mening is dat de sfeer in het eigen team bevorderlijk is voor het werk, hoe beter de uitvoering van opsporingsactiviteiten bij de handel in verdovende middelen en na aangifte van beroving, het afleveren van proces-verbaal in bulkzaken, het zelfstandig kunnen handelen in onverwachte situaties, en het leggen en onderhouden van externe contacten. Ook leidt een betere teamsfeer tot hogere beoordelingsscores bij het opnemen van klachten, toezicht houden in een wijk, en het ontmantelen van een hennepkwekerij. In een enkel geval lijkt de invloed van de teamsfeer samen te hangen met die van verschillen tussen politieopleidingen, met name de negatieve invloed van deelname aan een PO2002 opleiding op niveau 3. Dit duidt er mogelijk op dat deelname aan een PO2002 opleiding op niveau 3 tot een mindere uitvoering van een aantal praktijksituaties leidt dan deelname aan

32 Omdat de van leidinggevendens verkregen kenmerken van teams beperkt beschikbaar waren, zijn de aantallen respondenten in de regressieanalyse in de bijlagen 12 en 13 wat lager dan in de eerdere analyses.

de oudere politieopleidingen, maar dat een goede teamsfeer hier wel voor kan compenseren. Dit effect is met name te zien voor het ontmantelen van een hennepkwekerij, algemene opsporingsactiviteiten, opsporing bij handel in verdovende middelen en na aangifte van beroving van een handtas, proces-verbaal afleveren in bulkzaken, zelfstandig handelen in onverwachte situaties, en bij het leggen en onderhouden van externe contacten.

6.4.3 • De beheersing van competenties verklaard op basis van het type initiële politieopleiding en kenmerken van werk en team/organisatie

In bijlage 13 zijn de resultaten te zien van de analyses waarin de beheersing van competenties wordt verklaard uit verschillen tussen initiële politieopleidingen en daaraan toegevoegde kenmerken van het werk in team en korps.

- De resultaten tonen aan dat de variatie in opleidingen en de werkkenmerken niet van invloed zijn op de beheersing van de competenties proces-verbaal op kunnen maken, het in staat zijn de juiste toon te vinden bij aanhoudingen, klantgerichtheid, integriteit, stressbestendigheid, resultaat-/actiegerichtheid, moed en de betrokkenheid bij het team.
- Verschillen tussen de type politieopleidingen voorspellen ongeveer 5% tot 10% van de spreiding in de beheersing van de andere competenties. Met andere woorden; op basis van het type initiële politieopleiding dat is gevolgd is 5% tot 10% van de beheersing van de andere competenties te voorspellen. Deze competenties hebben bijna allemaal betrekking op kennis en vaardigheden van de politiefunctionaris: parate juridische kennis, kennis over bevoegdheden op straat, weten welke politiespecialisaties en welke andere instanties ingeschakeld moeten worden, samenwerking in het eigen team en met andere instanties, en de betrokkenheid bij het korps.
- De geselecteerde werkkenmerken dragen aanzienlijk bij aan de beheersing van enkele competenties. Met name de parate juridische kennis, kennis over bevoegdheden op straat, het adequaat zelf kunnen handelen, de samenwerking met andere in het team/korps en met andere instanties, het inschattingsvermogen en de betrokkenheid bij het korps kunnen beter verklaard worden als- naast de gevolgde initiële politieopleiding - rekening wordt gehouden met de kenmerken van het werk in team en korps.
- Het maakt voor de competenties van politiefunctionarissen niet uit of een team vooral in de stad of op het platteland werkzaam is. Naarmate teams meer actief zijn in probleemwijken hebben de politiefunctionarissen in dat team wel meer inschattingsvermogen en zijn ze meer betrokken bij het korps. De betrokkenheid bij het korps neemt ook toe naarmate men in een kleiner team werkt. Hoe meer het werk overeenkomt met de manier van werken die in de politieopleiding is aangeleerd, hoe beter de parate juridische kennis. Vooral de mogelijkheid om aspecten uit de opleiding in de beroepspraktijk toe te passen draagt positief bij, onder meer aan de kennis over bevoegdheden op straat en aan het inschattingsvermogen van politiefunctionarissen.
- In tegenstelling tot op de uitvoering van de praktijksituaties heeft de teamsfeer vrijwel geen invloed de beheersing van competenties. De korpscultuur draagt bij aan de betrokkenheid bij het korps, maar heeft een negatief effect op de kennis over bevoegdheden op straat. Teamsfeer en korpscultuur zijn voor het voorspellen van de beheersing van competenties zodoende minder van belang dan voor de uitvoering van de praktijksituaties.

6.5 • Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk is nader ingegaan op de relatie tussen enerzijds het type initieel politieonderwijs dat is gevolgd en anderzijds de uitvoering van een aantal praktijksituaties en de beheersing van

competenties. Daarbij is specifiek rekening gehouden met de eventuele invloed van enkele persoons-, opleidings- en ervarings-, en werkkenmerken.

De invloed van initiële politieopleidingen op de uitvoering van praktijksituaties

Verschillen tussen de typen initieel politieonderwijs verklaren een klein deel van de verschillen in de uitvoering van praktijksituaties, gemiddeld ongeveer 5% tot 10%. In grote lijn komt naar voren dat deelname aan de oudere initiële politieopleidingen - gestart voor 2000 - tot iets hogere beoordelingen van de uitvoering van een aantal praktijksituaties leidt dan deelname aan een van de PO2002 opleidingen. Dit lijkt wel gebonden aan de inhoud van die praktijksituaties en de bijbehorende hoofdprocessen. Voor praktijksituaties die horen bij de hoofdprocessen Noodhulp, Toezicht & Handhaving (alledaagse gebeurtenissen), en Opsporing maakt het niet welke initiële politieopleiding is gevolgd. Het type opleiding speelt wel een rol bij algemene praktijksituaties als proces-verbaal opmaken in bulkzaken en interne en externe contacten leggen en onderhouden. Vooral deelname aan een oude initiële politieopleiding is een positieve voorspeller van het leggen en onderhouden van externe contacten. Dit lijkt de conclusie te rechtvaardigen dat de oudere initiële politieopleidingen iets beter opleidden met het oog op uitvoering van met name deze algemene praktijksituaties, maar de verschillen zijn marginaal. Een belangrijker conclusie algemene is dat ongeacht het type politieopleiding dat gevolgd is, de uitvoering van de praktijksituaties naar behoren is.

Bijkomende invloed van andere factoren op de uitvoering van praktijksituaties

De invloed van het hebben gevolgd van aanvullende opleidingen of cursussen is klein en beperkt tot vier praktijksituaties. Naarmate praktijksituaties zich in de afgelopen jaren vaker in het werk hebben voorgedaan verbetert de uitvoering van het werk in die situaties, en dat geldt met name voor situaties die horen bij de hoofdprocessen Toezicht & Handhaving (kritische gebeurtenissen), Opsporing en Algemeen. Omdat deze invloed niet samenhangt met die van verschillen in de gevolgde politieopleidingen wordt geconcludeerd dat eerdere werkervaring met praktijksituaties positief bijdraagt aan de huidige uitvoering van die situaties.

Leeftijd en geslacht van politiefunctionarissen, alsmede het aantal jaren waarin zij hun huidige functie vervullen, hebben vrijwel geen invloed op de uitvoering van de praktijksituaties. Oudere functionarissen hebben iets meer moeite om in onverwachte situaties zelfstandig te kunnen handelen. Naarmate de huidige functie langer wordt vervuld is een politiefunctionaris iets beter in staat noodhulp te verlenen na een aanrijding, tegelijkertijd neemt de beoordelingscode bij het leggen en onderhouden van externe contacten echter af.

Kenmerken van het werk dragen wel bij aan de uitvoering van de praktijksituaties, en vooral teamsfeer heeft een positieve invloed. Die invloed manifesteert zich met name bij de hoofdprocessen Opsporing en Algemeen. Met andere woorden: naarmate de teamsfeer naar de mening van functionarissen meer bevorderlijk is voor het werk, worden een aantal praktijksituaties beter uitgevoerd. In een enkel geval draagt het werken op het platteland of juist in probleemwijken positief bij aan de uitvoering van praktijksituaties.

Opmerkelijk is dat de praktijksituaties die horen bij hoofdproces Noodhulp bijna niet worden beïnvloed door verschillen in het type initieel politieonderwijs of de andere kenmerken. De zelfbeoordelingen geven aan dat de betreffende praktijksituaties naar behoren worden uitgevoerd. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het onderwijs ten aanzien van Noodhulp altijd goed heeft voorbereid op deze praktijksituaties en niet echt veranderd is met de overgang naar PO2002.

Samengevat kan uit de analyses van de praktijksituaties worden geconcludeerd dat politiefunctionarissen over het algemeen van mening zijn dat zij de praktijksituaties conform richtlijnen uitvoeren. Voor uitvoering van praktijksituaties die horen bij de hoofdprocessen noodhulp, toezicht en handhaving en opsporing maakt het hier vrijwel geen verschil welk type politieonderwijs is gevolgd. Voor praktijksituaties die horen bij het hoofdproces intake & service en voor de meer algemene praktijksituaties geldt dat respondenten die voor 2000 aan een 'oude' initiële politieopleiding zijn begonnen zichzelf in de kwaliteit van de uitvoering iets hoger inschatten dan respondenten die vanaf 2002 aan een 'nieuwe' politieopleiding zijn begonnen.

De invloed van het type initiële politieopleiding op de beheersing van competenties

Verschillen in het gevolgde type initiële politieopleiding vertonen een beperkte samenhang met de beheersing van competenties. Gemiddeld verklaren de verschillen tussen opleidingen ongeveer 5% a 10% van de beheersing in competenties die te maken hebben met kennis en vaardigheden, zoals de parate juridische kennis, de kennis over bevoegdheden op straat, en het samenwerken met anderen en andere instanties. Deelname aan één van de oudere politieopleidingen leidt tot ietwat beter ontwikkelde kennis en vaardigheden dan deelname aan de nieuwere (PO2002) opleidingen, maar de verschillen zijn klein.

Bijkomende invloed van andere factoren op de beheersing van competenties

Werkervaring - in termen van de mate waarin competenties in het werk nodig zijn geweest - draagt aanzienlijk bij aan de beheersing van alle competenties, zowel die met betrekking tot kennis en vaardigheden als de meer houdings- of persoonlijkheidsgerichte kenmerken.

De invloed van leeftijd is beperkt tot een klein positief effect op klantgerichtheid en de samenwerking met andere instanties, ook als wordt gecontroleerd van het verschil tussen oud en nieuw PO.

Vrouwelijke politiefunctarissen beschikken op basis van deze gegevens over iets minder parate juridische kennis en over kennis over bevoegdheden op straat, maar zijn daarentegen wel klantgerichter.

Tenslotte blijkt dat kenmerken van het team - zoals werkzaam op het platteland of in probleemwijken - weinig invloed hebben op de beheersing van competenties, behalve dat het werken in probleemwijken wel bijdraagt aan de betrokkenheid bij vooral het korps.

Operationele chefs aan het woord over PO2002

7.1 • Inleiding

In dit onderzoek is per team een duo-interview gehouden met twee operationele chefs (en in sommige gevallen met teamchef, studentencoördinator en/of trajectbegeleider). Centraal stond in deze interviews de vergelijking tussen het functioneren van beginnende politiefunctionarissen uit het oude en het nieuwe politieonderwijs. Voor het onderzoek zijn 31 politieteams uit 8 korpsen geselecteerd. In totaal zijn 55 operationele chefs bevroegd³³.

In paragraaf 7.2 zijn de uitkomsten van de duo-interviews met betrekking tot de vergelijking van oud versus nieuw opgeleide executieve politiefunctionarissen weergegeven.

De opbrengst van het PO2002 is het centrale onderwerp van dit onderzoek. Met het duale systeem van het PO2002 krijgen de politieteams actief te maken met studenten tijdens de opleiding en dragen zij mede bij aan de opbrengst ervan. Deze wezenlijke verandering van het politieonderwijs brengt de nodige organisatorische uitdagingen met zich mee. In paragraaf 7.3 zijn de belangrijkste opvattingen van de operationele chefs hierover gevangen.

Het hoofdstuk sluit af met conclusies en aanbevelingen in paragraaf 7.4. De conclusies zijn weergegeven in de vorm van een samengevat eindoordeel van de operationele chefs over de beginnend executieve politiefunctionaris uit het PO2002 en over die uit het oude politieonderwijs. Verder wordt een korte beschouwing gegeven over de begeleiding van studenten in de korpsen. Op basis van de duo-interviews blijkt dit een belangrijk thema dat in de praktijk grote uitdagingen kent.

De aanbevelingen komen voort uit de gesprekken met de geïnterviewde operationele chefs. Tijdens de duo-interviews zijn zij in de gelegenheid gesteld om aan te geven op welke manier het PO2002 - volgens hen - geoptimaliseerd kan worden. De suggesties zijn geanalyseerd en in paragraaf 7.4 bondig beschreven.

Verloop duo-interviews

Voor de duo-interviews was steeds een uur gereserveerd, wat in de praktijk meestal net voldoende bleek om de interviews af te ronden. In een aantal gevallen was anderhalf uur nodig. De operationele chefs waren graag bereid mee te werken, hoewel de planning van een gesprek hier en daar moeizaam verliep.

De keuze voor duo-interviews bleek zowel voor de interviewer als de geïnterviewden een goede. Het kwam de kwaliteit van de achterhaalde informatie ten goede en de gesprekken liepen bovendien beter en prettiger. De geïnterviewde operationele chefs konden elkaar goed aanvullen en werden door elkaar 'getriggerd' en geïnspireerd tijdens het gesprek. Daarnaast zorgt het duo-interview er voor dat de geïnterviewden meer bedenktijd hebben per vraag, aangezien de ene rustig na kan denken als de ander aan het woord is. Men leek zich hierdoor meer op zijn gemak te voelen.

Felle discussies zijn er eigenlijk niet geweest, omdat de chefs het snel met elkaar eens waren. De onderwerpen die op tafel kwamen waren dan ook niet nieuw voor de chefs en vaker intern bediscussieerd, zo is een aantal keren aangegeven.

33 Het bleek niet altijd haalbaar een duo-interview in te plannen. Bij een aantal teams is daarom een interview met 1 operationele chef gehouden.

De in een aantal gevallen aangeschoven teamchef, studentencoördinator of trajectbegeleider bekeken en beantwoordden de vragen vaak vanuit een ander perspectief. Ook dit was een positieve ervaring en komt de kwaliteit van de informatie ten goede. Doordat de trajectbegeleider voornamelijk het contact met de academie onderhoudt weet deze beter wat daar speelt. De trajectbegeleider verruimt zodoende het blikveld van de interviews.

7.2 • Opbrengst van het politieonderwijs: oud versus nieuw

De operationele chefs zijn in de gelegenheid gesteld om hun mening te geven over het functioneren van een beginnend politieambtenaar uit het PO2002 versus het functioneren van een beginnend politieambtenaar uit het oude politieonderwijs. In termen van het verklaringsmodel is daarmee een directe relatie gelegd tussen het gevolgde politieonderwijs (= de centrale onafhankelijke variabele) en de kwaliteit van het werk (= de centrale afhankelijke variabele).

Wie presteert beter: de beginnende politiefunctionaris uit PO2002 of uit het oude politieonderwijs?

Deze vraag bleek niet eenduidig te beantwoorden. De meningen van de operationele chefs zijn verdeeld. Iets minder dan de helft van hen geeft de voorkeur aan afgestudeerden van het nieuwe politieonderwijs, circa een derde heeft geen duidelijke voorkeur en ongeveer een kwart geeft de voorkeur aan afgestudeerden van het oude politieonderwijs. Het functioneren van de PO2002 afgestudeerden op niveau 4 wordt beter gewaardeerd dan dat op niveau 3. Vooral het hogere denk- en werkniveau van de niveau 4 afgestudeerden wordt geprezen. Overigens hoeft dit volgens een aantal leidinggevendenden niet zozeer een gevolg te zijn van de verschillen tussen de niveau 3 en 4 opleidingen, maar kan ook de voorselectie van studenten voor het PO2002 een rol spelen.

Gemiddeld genomen waarderen de operationele chefs de afgestudeerde PO2002-ers hoger dan afgestudeerden uit het oude politieonderwijs. Bij deze conclusie moet wel een kanttekening geplaatst worden. De nieuwe politieopleiding duurt drie jaar (niveau 3) of vier jaar (niveau 4), terwijl de diverse oude politieopleidingen circa één tot twee jaar duurden. Een oneerlijke vergelijking, vinden de operationele chefs. Gaandeweg het onderzoek is daarom in de (laatste negen) duo-interviews ook gevraagd naar de prestaties van beginnende politiefunctionarissen uit het PO2002 in vergelijking met die van politiefunctionarissen uit het oude onderwijs die circa twee jaar werkervaring hebben. Zodoende wordt het functioneren van politiefunctionarissen na een gelijke periode (circa 3 à 4 jaar) vanaf de start van de politieopleiding vergeleken.

Wie presteert beter na circa 3 à 4 jaar: de politiefunctionaris direct na afronding van het PO2002 of die uit het oude politieonderwijs na de opleiding plus ongeveer twee jaar werkervaring?

De meeste operationele chefs (zeven van de negen) vinden de politiefunctionaris uit het oude onderwijs na circa 3 à 4 jaar beter functioneren dan een beginnend politiefunctionaris uit het PO2002 direct na de opleiding. De overige twee operationele chefs hebben niet echt een voorkeur en vinden het functioneren van de nieuwe politieagenten vooral 'anders'.

Volgens de operationele chefs is deze nieuwe manier van vergelijken echter ook enigszins scheef en daardoor niet helemaal eerlijk. De talrijke en volwaardige ervaringen uit de beroepspraktijk na afronding van de politieopleiding vinden ze niet te vergelijken met de indrukken van de beroepspraktijk die de studenten tijdens de opleiding opdoen. De 'echte praktijk' is de betere leermeester. Het 'proeven van de praktijk' door de studenten is daarbij vergeleken een beperkte ervaring.

Puur in tijd gerekend vanaf de start van de opleiding zijn de politiefunctionarissen uit het oude onderwijs in de ogen van de meerderheid van de operationele chefs eerder vakvolwassen dan die uit het PO2002. In lijn hiermee concluderen ze vervolgens dat de opleidingsduur van het PO2002 ingekort, dan wel dat de opleiding beter ingericht kan worden. In paragraaf 7.4 worden aanbevelingen daartoe gegeven.

De diverse onderwijssystemen en -niveaus, de grote verschillen in opleidingsduur, de veranderingen van de politiepraktijk en de maatschappij maken het lastig een afgestudeerde politiefunctionaris uit het nieuwe met die het oude politieonderwijs te vergelijken. Daarbij kleurt het beperkte aantal individuele ervaringen met afgestudeerde PO2002-ers mogelijk het oordeel van de operationele chefs. Een paar goede ervaringen met studenten van het PO2002 laat de weegschaal al snel de kant van het PO2002 uit slaan, terwijl door een paar negatieve ervaringen met studenten van het PO2002 de voorkeur wordt gegeven aan politiefunctionarissen uit het oude politieonderwijs. Welke kant de weegschaal ook uit slaat, de leidinggevendenden zijn het veelal wel eens over de specifieke voor- en nadelen van het functioneren van politiefunctionarissen uit het nieuwe en oude politieonderwijs. Het navolgende geeft met betrekking tot diverse elementen deze voor- en nadelen weer, op basis van de verkregen informatie met de duo-interviews.

Voordelen van het functioneren van politiefunctionarissen uit het nieuwe ten opzichte van het oude politieonderwijs

Meer reflectief vermogen

De meerderheid (twee derde) van de bevraagde operationele chefs is van mening dat de pas afgestudeerde politiefunctionaris uit het PO2002 meer reflectief vermogen heeft en dat dit een gevolg is van de opleiding. Men refereert aan de reflectieverslagen die studenten in het PO2002 schrijven. De overige operationele chefs zien weinig verschil tussen afgestudeerden van het oude en nieuwe politieonderwijs of vinden deze eigenschap te persoonsgebonden om een goede afweging te maken.

Mondiger

Vrijwel alle operationele chefs zijn het hierover eens. Dat heeft volgens hen meer te maken met de veranderde tijdgeest dan met de opleiding. Bovendien heeft de toegenomen mondigheid ook negatieve kanten, hoewel de toegenomen mondigheid vooral als positief wordt ervaren.

Adequatere omgang met het krijgen van feedback

De nieuwe politiefunctionaris uit het PO2002 kan beter omgaan met het krijgen van feedback. Hoewel de maatschappelijke ontwikkeling dit in de hand werkt, is voor de operationele chefs duidelijk dat het onderwijs hier een positieve bijdrage aan levert.

Grotere potentie tot innovatie op politiekundige aspecten

De helft van de operationele chefs ziet wel de toegevoegde waarde van nieuw opgeleide politiefunctionarissen (vooral op niveau 4, 5 en 6) op het punt van innovatie van politiekundige aspecten. Vooral in de automatisering en de omgang met nieuwe media wordt winst geboekt. Daar moet wel bij worden gezegd dat dit vooral een gevolg is van veranderingen in de politiecultuur: deze staat steeds meer open voor innovatie, ook als deze door pas beginnende politiefunctionarissen wordt geïnitieerd. Een mix van oud en nieuw opgeleide politiefunctionarissen werkt het meest innoverend, volgens enkele operationele chefs. Door een nieuwe aanwas van politiefunctionarissen leren de politieagenten in het team bewust of onbewust van elkaar.

Breder georiënteerd, maar niet per se breder inzetbaar

Ruim 60 procent van de geraadpleegde operationele chefs is van mening dat het PO2002 ten opzichte van het oude politieonderwijs de executieve politiefunctionaris breder inzetbaar maakt direct na afronding van de opleiding. Gedurende de interviews blijkt echter in meerdere gevallen dat vaak niet de bredere inzetbaarheid in de praktijk, maar de bredere oriëntatie tijdens de opleiding wordt bedoeld. Tijdens de opleiding verwerven de politiefunctionarissen competenties over een breed spectrum van kernopgaven gedurende een lange periode van 3 of 4 jaar met veel ervaringen in de politiepraktijk.

De overige bijna 40 procent van de operationele chefs is van mening dat de pas afgestudeerde van het PO2002 te weinig zelfstandig is en te veel moeite heeft om na 3 of 4 jaren van opleiding opeens de verantwoordelijkheid van het werk op te pakken. Daardoor hebben deze pas afgestudeerden nog de nodige begeleiding nodig en zijn dus niet goed inzetbaar, laat staan breed inzetbaar.

Al met al valt te concluderen dat de afgestudeerde politiefunctionarissen van het PO2002 weliswaar breder georiënteerd zijn dan die van het oude politieonderwijs, maar dat dat niet altijd en automatisch leidt tot bredere inzetbaarheid. Enerzijds omdat bepaalde kernopgaven in het PO2002 in de politiepraktijk weinig voorkomen. Anderzijds omdat de operationele chefs zich afvragen of de competenties die in (het begin van) de opleiding worden verworven ook na de opleiding nog wel aanwezig zijn. In het PO2002 wordt aan diverse kernopgaven eenmalig of een enkele keer 'geroken' en het idee leeft dat daarmee onvoldoende praktijkervaring wordt opgedaan om de kernopgaven ook na de opleiding nog echt goed onder de knie te hebben.

Nadelen van het functioneren van politiefunctionarissen uit het nieuwe ten opzichte van het oude politieonderwijs

Minder parate technisch-juridische kennis, bijvoorbeeld inzake het juridisch adequaat opmaken van een proces-verbaal en minder parate kennis over de bevoegdheden op straat

Vier op de vijf operationele chefs is van mening dat de parate technische kennis bij nieuwe afgestudeerden onvoldoende tot soms zelfs zwaar onvoldoende is. Eén op de vijf ziet niet veel verschil met vroeger.

Taal- en schrijfvaardigheden zijn slechter

Een deel van de operationele chefs is van mening dat de pas afgestudeerde politiefunctionarissen uit het PO2002 gemiddeld genomen de Nederlandse taal minder goed machtig zijn. Met name in het matige schriftelijke werk komt dit tot uiting.

Elementen van het functioneren waarbij geen duidelijke verschillen zijn tussen politiefunctionarissen uit het nieuwe ten opzichte van het oude politieonderwijs

Het (a) analytisch vermogen, (b) de klantvriendelijkheid en (c) het geïnformeerd zijn over en affiniteit hebben met maatschappelijke discussies is sterk afhankelijk van de persoon en niet of nauwelijks afhankelijk van de opleiding

Meer dan 60 procent van de operationele chefs vindt het analytisch vermogen een te zeer persoonsgebonden eigenschap om te kunnen zeggen dat de afgestudeerden van het PO2002 analytisch beter of slechter zijn dan die van vroeger. Bijna 40 procent geeft aan dat afgestudeerden van het PO2002 analytisch sterker zijn. Enerzijds omdat verdiepende analyse meer

aandacht krijgt in de opleiding, anderzijds omdat er meer studenten zijn met een hogere vooropleiding dan vroeger.

De tijdens de duo-interviews gepresenteerde hypothese dat afgestudeerde politiefunctionarissen tegenwoordig klantvriendelijker zijn dan vroeger krijgt eveneens nauwelijks bijval van de operationele chefs. De ene politiefunctionaris is klantvriendelijker dan de ander, dat was vroeger zo en is nu ook zo.

Ook het geïnformeerd zijn over en affiniteit hebben met maatschappelijke discussies is een eigenschap die door de meerderheid van de operationele chefs vooral gezien wordt als persoons- of leeftijdgebonden. Zij zien daarin niet veel verschillen tussen de executieve politiefunctarissen die de laatste jaren zijn ingestroomd in het politievak en zij die vele jaren terug zijn ingestroomd.

De actie-oriëntatie (de gerichtheid op het metéén doen) is veranderd in de loop van de jaren, maar is niet te karakteriseren als beter of slechter dan vroeger

De meningen zijn verdeeld over de actie-oriëntatie van de executieve politiefunctarissen uit het PO2002 versus die uit het oude politieonderwijs. Er heerst tegenwoordig een overlegcultuur: men denkt na, praat en overlegt eerst en doet dan pas. Dat heeft ook te maken met de duur van de huidige opleiding. Na 3 of 4 jaar politieopleiding met relatief geringe (eind)verantwoordelijkheid is de pas afgestudeerde nog te weinig zelfstandig, zo vindt een deel van de operationele chefs, zeker als je het afzet tegen de lange duur van de opleiding. Het gebrek aan parate kennis beïnvloedt daarbij de actie-oriëntatie negatief: als je niet weet hoe en waarom je iets moet doen, dan handel je soms verkeerd, minder daadkrachtig of zelfs helemaal niet.

Daarentegen is een ander deel juist van mening dat de nieuw opgeleide politiefunctarissen assertiever, mondiger, enthousiaster en juist zelfstandiger zijn dan vroeger en dat ze eerder afgeremd dan aangespoord dienen te worden.

Een derde groep is van mening dat vooral de ervaring en het karakter van de persoon een grote rol speelt bij de actie-oriëntatie.

PO2002 heeft zowel een positief als een negatief effect op het snel kunnen schakelen van 'spannende' zaken naar (respectvolle) bejegening

Aan de ene kant zorgt het duale systeem voor een langzame gewenning aan de praktijk, voor reflectiemogelijkheden direct nadat men aan de praktijk heeft geroken, en wordt in het PO2002 meer aandacht geschonken aan de sociale en psychologische kant van het politiewerk. Aan de andere kant ervaart men dat de nieuw afgeleverde politiefunctaris minder weerbaar en 'softer' is dan vroeger en te lang 'gepamperd' wordt gedurende de opleiding. Al met al vinden de operationele chefs de politiefunctaris van nu niet beter of slechter in het snel kunnen schakelen van 'spannende' zaken naar de normale gang van zaken en een (respectvolle) bejegening van mensen.

Cultuurdoorbreking blijft moeilijk en wordt onwenselijk geacht

De politiecultuur is sterk hiërarchisch waarbij nieuwe politiefunctarissen zich eerst dienen te bewijzen. Als het gaat om de potentie om de cultuur te doorbreken zijn de operationele chefs stellig: dat was vroeger voor beginnende politiefunctarissen moeilijk en dat is nu ook nog steeds zo. Bovendien wordt het doorbreken van de cultuur onwenselijk geacht door de meeste operationele chefs.

7.3 • In de praktijk: structuur en organisatie van PO2002 en begeleiding van studenten *Structuur en organisatie van PO2002*

Hieronder zijn twee bevindingen uit de haalbaarheidsstudie³⁴ weergegeven. Deze verwijzen naar stelselkenmerken van het politieonderwijs en zijn tijdens de duo-interviews onderwerp van gesprek geweest. Per bevinding zijn de belangrijkste opmerkingen van de operationele chefs beknopt samengevat.

Het duale ritme wordt over het algemeen als positief ervaren, maar er worden nuanceringen aangebracht.

Sommigen juichen 'het lerend werken'-principe vanaf het begin van de opleiding toe, en wijzen daarbij tevens op het belang van een goede begeleiding in de korpsen én op het belang van een goede afstemming tussen het lerend werken in de praktijk (van de korpsen) en het aanbod van de politieacademie. Het vastliggen van opleidingsperiodes i.c. de afbakening in kwartielen levert daarvoor een goede basis.

Zonder terug te willen naar de situatie in het oude politieonderwijs zouden anderen juist aan het begin van de opleiding graag wat minder duale elementen zien, om politiestudenten met meer bagage de praktijk van de korpsen in te kunnen laten gaan.

De bevinding wordt bevestigd tijdens de duo-interviews. Menig operationeel chef roemt inderdaad het duale leren vanaf het begin van de opleiding en erkent het belang van de goede begeleiding in de korpsen en de afstemming tussen theorie en praktijk. De vastliggende opleidingskwartielen geven de korpsen houvast om de opleiding van hun kant uit goed te regelen. Dat betekent echter niet dat alles van een leien dakje gaat.

De afstemming tussen het aanbod van de politieacademie en het lerend werken in de praktijk van de korpsen kan volgens de operationele chefs beter. Het gevoel leeft dat er tijdens de theoriekwartielen op de academie te weinig kennis wordt vergaard en dat deze kennis niet altijd up-to-date is. Dat de theorie in de praktijk nog moet worden geleerd, in plaats van dat de theorie in de praktijk wordt toegepast, bijgeschaafd en getoetst.

Een goede begeleiding is van groot belang voor de kwaliteit van de opbrengst van het PO2002. De operationele chefs erkennen dit, maar benoemen tegelijkertijd de moeilijkheden rondom de begeleiding van studenten vooral in het begin van de opleiding. In de eerste twee praktijkkwartielen heeft de student nog weinig theoretische kennis opgedaan. De student weet, kan en mag dan nog weinig. Het gaat in die eerste kwartielen vooral om uniformgewenning. Er is een hoge mate van begeleiding en coaching nodig, terwijl de bijdrage van de studenten aan de productie van de politieteams gering is. In de latere praktijkkwartielen is de investering in begeleiding en coaching juist gering, terwijl de bijdrage aan de productie aanzienlijk is. Veel teams worstel(d)en hiermee en hebben/hadden moeite om voldoende begeleiding op de noodzakelijke momenten te creëren. De hoge mate van begeleiding in het begin van de opleiding heeft enkele korpsen doen besluiten om de studenten groepsgewijs de straat op te laten gaan. Eén coach wordt ingezet om de studenten te begeleiden. Een innovatieve oplossing om de hoeveelheid begeleiding terug te brengen.

Een andere oplossing voor het probleem van de geringe begeleidingscapaciteit is gelegen in de laatste nuancering bij de beschreven bevinding: door in het begin van de opleiding minder duale elementen te stoppen, kan de student met meer bagage de praktijk in gaan en zal hij minder intensief begeleid hoeven te worden. Bovendien kan de periode van uniformgewenning volgens

34 KBA/IVA (mei 2009). "Naar een summatieve evaluatie van het Politieonderwijs 2002. Haalbaarheidsstudie naar design en instrumentarium", Nijmegen/Tilburg.

de operationele chefs korter: een stage van een paar weken zou ook voldoende zijn. Voorwaarde voor een langere theoretische aanloop is wel dat de scholing in de academie strakker wordt vormgegeven, met onder andere meer contacturen tussen docent en student, minder zelfstudie, meer frontaal onderwijs en verplichte kennistoetsen. Het gevaar bestaat, volgens de operationele chefs, dat studenten gedemotiveerd raken als ze een lange periode van zes tot twaalf maanden weinig contactonderwijs hebben én bovendien niet de praktijk in gaan.

Vanuit het perspectief van de korpsen worden de opbrengsten van PO2002 aan het eind van de opleidingsperiode over het algemeen goed bevonden, maar is de inzetbaarheid tijdens de opleiding problematisch en past die niet altijd in het ritme van de bedrijfsvoering.

Dit laatste wordt onder meer toegeschreven aan:

- *het patroon van kernopgaven in casu proeven van bekwaamheid waardoor politiestudenten volgens een cumulatief patroon steeds partieel bevoegd inzetbaar zijn;*
- *het ritme van vastliggende opleidingskwartielen waardoor de flexibele inzetbaarheid in korpsen beperkt is.*

De inzetbaarheid van studenten tijdens de opleiding past inderdaad niet altijd in het ritme van de bedrijfsvoering. Een groot deel van de operationele chefs ziet dit echter niet als (heel) problematisch en passen zich aan. Het is na 9 jaren van PO2002 een vrij normaal onderdeel van de bedrijfsvoering geworden. De studenten zijn een onderdeel van het team en net als alle andere collega's moet de leiding ook de studenten managen en inzetten naar hun vermogen en beschikbaarheid. De studenten vergen extra aandacht en dat maakt de bedrijfsvoering complexer, maar zeker niet onmogelijk, aldus de operationele chefs. En daar is soms wel wat innovatief vermogen van de leiding en trajectbegeleiders voor nodig.

Daar waar de inzetbaarheid van studenten problemen oplevert, heeft dat inderdaad te maken met het patroon van kernopgaven. De student is telkens maar voor een specifiek deel inzetbaar en vooral in het begin van de opleiding - als een student nog niet veel kan en mag - zorgt dat voor enkele problemen. Vooral in kleine teams is het niet altijd mogelijk om de praktijk zodanig te ensceneren dat die aansluit bij de kernopgaven van de studenten.

Maar het lastigst - en dat geldt voor alle teams - is om te weten welke student wat mag doen in een bepaald kwartiel. In een team kunnen verschillende studenten van verschillende niveaus rondlopen die ook nog eens in een verschillende fase van hun opleiding zitten. Het vergt enig organisatievermogen van de teamleiding en initiatief van de student zelf om er voor te zorgen dat in de praktijkkwartielen de juiste kernopgaven en -competenties op het juiste moment aan de orde komen.

Het ritme van de vastliggende opleidingskwartielen geeft geen grote problemen voor de politieteams. Doordat je ver van te voren weet welke studenten wanneer komen, valt hier goed mee om te gaan. Het aantal studenten per kwartiel kan behoorlijk variëren, maar wordt gemiddeld genomen redelijk goed verspreid over het jaar. Bovendien worden studenten in enkele teams ingezet als *extra* capaciteit en komen de normale taken niet in gevaar als er geen studenten zijn. Wel zouden diverse operationele chefs graag ook studenten zien in de zomervakantie, als de bezetting in de teams laag is, en in weekenden en de periode van kerst en oud & nieuw, als er meer werk is.

De grootste uitdaging voor de bedrijfsvoering ligt bij het koppelen van de roosters van coaches aan die van studenten. De coaches kunnen de studenten niet altijd adequaat begeleiden, omdat zij naast de begeleidingstaken meestal ook reguliere politietaken moeten uitvoeren, hun dienst-

rooster niet altijd gelijk loopt met die van de studenten of de waan van de dag wel eens de overhand krijgt. Een uitdaging die des te groter is als het aandeel studenten ten opzichte van het totaal aantal agenten en coaches hoog is.

Begeleiding van studenten in de korpsen

In het duale systeem van het PO2002 ligt een belangrijk deel van de opleiding van studenten bij de politieteams. Een positief gegeven volgens de mensen uit de politiepraktijk, omdat je zelf de toekomstige collega's kunt vormen. De student kan tijdens de opleiding ondervinden of het politievak bij hem of haar past en de leidinggevers kunnen al tijdens de opleiding de ongeschiktheid van studenten er uit pikken. Maar het opleiden van studenten in de praktijk is ook een vak apart. Niet iedere (hoofd)agent is geschikt om een student te coachen en te begeleiden. En door het grote aantal studenten dat tegelijkertijd aanwezig is in de korpsen wordt het wel van veel agenten gevraagd. De waan van de dag zorgt daar bovenop voor dilemma's in de praktijk: geef ik voorrang aan mijn actuele politiezaken of aan het opleiden van de student? Of kan ik beide goed combineren?

Het duale systeem vereist een goede begeleiding van studenten in korpsen. Uit de interviews komt naar voren dat er geen uniforme richtlijnen bestaan om de begeleiding van studenten in de praktijk vorm te geven, terwijl de kwaliteit van de opbrengst van het PO2002 in niet onbelangrijke mate beïnvloed wordt door de kwaliteit van de begeleiding. En deze wordt nu in hoge mate bepaald door de zelfredzaamheid van de korpsen en teams, het innovatieve vermogen van trajectbegeleiders en leidinggevers om de begeleiding vorm te geven, de werkdruk in een team, het aantal agenten dat geschikt is om studenten te begeleiden en het aantal studenten. Bovendien geven operationele chefs aan dat het contact tussen de begeleiders in de korpsen en die in het academie gebrekkig verloopt, bijvoorbeeld als het gaat om de beoordeling van de studenten.

7.4 • Conclusies en aanbevelingen door operationele chefs ter optimalisering van PO2002

Conclusies

Alles overziend: wat vinden de operationele chefs van de beginnende politiefunctionarissen uit het nieuwe politieonderwijs PO2002?

Beginnende executieve politiefunctionarissen uit het PO2002 op niveau 3 en 4 zijn direct na afronding van de opleiding allrounder, maar hebben minder verdiepende theoretische kennis dan de beginnende politiefunctionarissen uit het oude onderwijs. Vooral de parate wetskennis en de schriftelijke vaardigheden zijn onvoldoende. Ze zijn breder georiënteerd, maar de brede oriëntatie vergt veel onderwijstijd en wordt door de operationele chefs voor een deel niet functioneel bevonden. De bredere oriëntatie leidt daarbij niet altijd tot een bredere inzetbaarheid van de nieuwe politiefunctionaris. Wel is het zo dat studenten door de langere opleiding en vele praktijkervaring meer gerijpt zijn dan afgestudeerden uit het oude politieonderwijs. De nieuw afgestudeerden zijn beter in het projectmatig werken en in de samenwerking met externe partijen. Ze communiceren beter, zijn opener en kunnen beter omgaan met kritiek. Het vermoeden rijst bij een deel van de operationele chefs dat de nieuw afgestudeerden zich sneller kunnen aanpassen aan nieuwe situaties.

Alles overziend: wat vinden de operationele chefs van de beginnende politiefunctionarissen uit het oude politieonderwijs?

Beginnende politiefunctionarissen uit het oude politieonderwijs hebben veel parate wetskennis, maar wisten deze kennis direct na afronding van de opleiding onvoldoende toe te passen in de praktijk. Bovendien moest men vroeger direct na de opleiding eerst wennen aan de praktijk en aan het eigen maken van de juiste beroepshouding. De beginnende politiefunctionarissen van vroeger zijn gedisciplineerder dan die van tegenwoordig, een eigenschap die ook meer bij de tijdsgeest van toen paste dan nu het geval is. Ook zijn ze beter in het aanspreken van en verzamelen van informatie bij burgers, maar weer minder goed in het verzamelen van informatie uit nieuwe informatiebronnen (denk aan social media als Facebook, Hyves en Twitter) en in het gebruik van de nieuwste technieken (gebruik van computers, mobiele telefoons met internet, et cetera). De schriftelijke vaardigheden, waaronder de beheersing van de Nederlandse taal en de parate kennis over de elementen die in processen-verbaal en dossiers aanwezig moeten zijn, worden gemiddeld genomen hoger gewaardeerd ten opzichte van de afgestudeerden van het PO2002.

Aanbevelingen door operationele chefs ter optimalisering van PO2002

Tijdens de duo- interviews hebben de operationele chefs uiteenlopende suggesties gedaan om het PO2002 te optimaliseren. Hieronder volgt puntsgewijs een samenvatting van de vaakst genoemde en belangrijkste aanbeveling.

- minder zelfstudie (voor een deel van de politiestudenten werkt zelfstudie demotiverend en minder goed dan frontaal onderwijs);
- meer contacturen met de docent en meer frontaal onderwijs (er is meer discussie over de theoretische kennis nodig om het hoe en waarom van de leerstof beter te begrijpen);
- voorkomen van lesuitval en 'witte vlekken' het schoolrooster
- comprimeren van de opleiding (de laatste *theoriekwartieren* en de eerste *praktijkkwartieren* kunnen korter);
- praktijkgericht onderwijs en een betere prioritering van de te verwerven competenties gedurende de opleiding (door meer aandacht te besteden aan onder meer de basale wetskennis over strakvordering en verkeerscontrole, de bevoegdheden op de straat, het juridisch adequaat opmaken processen-verbaal en overige schriftelijk werk en minder aandacht voor onder meer het schrijven van de vele en grote verslagen over milieu, jeugd en reflectie. Gemeenschappelijke veiligheidszorg (GVZ) wordt zeer gewaardeerd door het veld en moet worden behouden. Tevens zouden enkele operationele chefs graag zien dat diverse 'standaard' certificaten, zoals voor het bedienen van de lasergun en de ademhalingsapparatuur, al tijdens in plaats van na de opleiding kunnen worden behaald);
- stimuleren van de juiste beroepshouding op de academie (respect, discipline, klantgerichtheid, verantwoordelijkheid en het zijn van een autoriteit op straat);
- toetsen van de lesstof in de academie (vooral als het gaat om de basale wetskennis en over de bevoegdheden op straat);
- stages voor docenten organiseren (om de vakkennis van docenten up-to-date te houden).

Bijlagen

Samenstelling Begeleidingscommissie Summatieve evaluatie

- Prof. dr. F. Leijnse (vz.)
Tot 1 april 2011: Prof. dr. J.M.G. Leune (vz.)
- Prof. dr. W.H.A. Hofman
- Prof. dr. B.W.M. Hövels (onderzoeker)
- Drs. H. Huisjes MSM
- Dhr. J.J. van den Hul
Tot 1 juli 2011: Mw. A.J.M. Melis
- Mw. M.C. van Klaveren
Tot 1 juli 2011: Dhr. W.K. Kleinhuis EMPM
- Prof. dr. A.F.M. Nieuwenhuis (onderzoeker)
- Dr. J. Prins
- Drs. B. Spijker
- Dhr. W.J.M. Velings MOI
- Dr. A.J. Visscher
- Mw. prof. dr. M.P.C. van der Werf
Tot 1 april 2011: Prof. dr. W.J. Nijhof

Correlaties tussen beheersing van competenties en kwaliteit uitvoering praktijksituaties

Hoofdproces / Praktijksituatie	Compe- tentie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.1 Intake en Service: Een aangifte van mishandeling opnemen		.19**	.20**	.14*	.21**	.21**	.22**	.31**	.32**	.23**	.20**	.22**	.24**	.23**	.19**	.28**	.24**	.25**
1.2 Intake en Service: Een klacht opnemen (bijvoorbeeld een klacht over de buurt)		.24**	.24**	.15*	.19**	.21**	.22**	.22**	.35**	.18**	.24**	.30**	.26**	.27**	.30**	.28**	.16*	.20**
2.1 Noodhulp: Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden		.21**	.24**	.14*	.28**	.22**	.20**	.27**	.26**	.21**	.22**	.24**	.26**	.25**	.27**	.22**	.25**	.19**
2.2 Noodhulp: Adequaat handelen op plaats van het delict (bijvoorbeeld bij vondst dode in woning)		.20**	.30**	.19**	.34**	.26**	.21**	.33**	.30**	.25**	.22**	.22**	.29**	.24**	.36**	.28**	.21**	.25**
3.1 Toezicht & Handhaving (alledaags): Optreden in het publieke domein		.25**	.26**	.16**	.27**	.18**	.19**	.32**	.28**	.23**	.24**	.29**	.29**	.28**	.23**	.31**	.23**	.24**
3.2 Toezicht & Handhaving (alledaags): Toezicht houden in een wijk		.23**	.19**	.10	.16*	.18**	.25**	.19**	.27**	.17**	.31**	.22**	.22**	.19**	.21**	.19**	.19**	.22**
3.3 Toezicht & Handhaving (alledaags): Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers (autochtoon – allochtoon, diverse religies, ed.)		.22**	.18**	.16*	.21**	.23**	.30**	.20**	.30**	.20**	.29**	.15*	.22**	.17**	.23**	.22**	.25**	.26**
4.1 Toezicht & Handhaving (kritisch): Omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren		.25**	.29**	.18**	.22**	.22**	.25**	.28**	.27**	.15*	.18**	.19**	.28**	.22**	.21**	.28**	.21**	.23**
4.2 Toezicht & Handhaving (kritisch): Ontmantelen van een hennepkwekerij		.20**	.24**	.10	.20**	.20**	.23**	.14*	.26**	.20**	.28**	.15*	.23**	.23**	.16*	.28**	.25**	.33**
4.3 Toezicht & Handhaving (kritisch): Optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtoon tot discotheek		.18*	.12	.05	.05	.05	.11	.06	.13*	.05	.04	.05	.00	.05	.05	.03	.03	.23**
5.1 Opsporing: Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces		.32**	.27**	.16**	.20**	.23**	.26**	.21**	.28**	.24**	.24**	.24**	.30**	.26**	.26**	.22**	.22**	.24**
5.2 Opsporing: Opsporing bij handel in verdovende middelen		.31**	.31**	.03	.09	.02	.14*	.09	.18**	.15*	.24**	.12	.17*	.22**	.16*	.22**	.13	.29**
5.3 Opsporing: Opsporing na aangifte beroving van bijvoorbeeld een handtas		.27**	.25**	.13*	.26**	.17**	.20**	.20**	.33**	.26**	.27**	.24**	.39**	.29**	.28**	.28**	.23**	.26**
6.1 Algemeen: Proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken'		.36**	.25**	.26**	.27**	.22**	.25**	.30**	.30**	.26**	.29**	.22**	.27**	.24**	.24**	.26**	.20**	.33**
6.2 Algemeen: In onverwachte situaties zelfstandig kunnen handelen		.28**	.27**	.15*	.29**	.27**	.30**	.26**	.28**	.28**	.31**	.18**	.29**	.22**	.24**	.27**	.27**	.31**
6.3 Algemeen: Interne contacten leggen en onderhouden		.19**	.12	.07	.17*	.19**	.19**	.19**	.26**	.25**	.24**	.21**	.22**	.16**	.19**	.15*	.15*	.23**
6.4 Algemeen: Externe contacten leggen en onderhouden		.27**	.23**	.15*	.21**	.27**	.30**	.19**	.25**	.26**	.31**	.13*	.17**	.15*	.15*	.11	.17*	.25**

Competenties: 1 = Parate juridische kennis, 2 = Kennis over bevoegdheden op straat, 3 = Proces-verbaal op kunnen maken, 4 = Adequaat zelf kunnen handelen, 5 = Weten welke politiespecialisaties ingeschakeld moeten worden, 6 = Weten welke andere instanties ingeschakeld moeten worden, 7 = In staat zijn de juiste toon te vinden bij aanhoudingen en dergelijke, 8 = Klantgerichtheid, 9 = Samenwerking met andere functionarissen in het eigen team/korps, 10 = Samenwerking met andere instanties, 11 = Integriteit, 12 = Inschattingsvermogen, 13 = Stressbestendigheid, 14 = Resultaat-/actiegerichtheid, 15 = Moed, 16 = Betrokkenheid bij het team, 17 = Betrokkenheid bij het korps.

*p < .05; ** p < .01; 204 < n < 345

Functioneren in praktijksituaties: correlatie oordeel operationele chef versus executieve politiefunctionaris

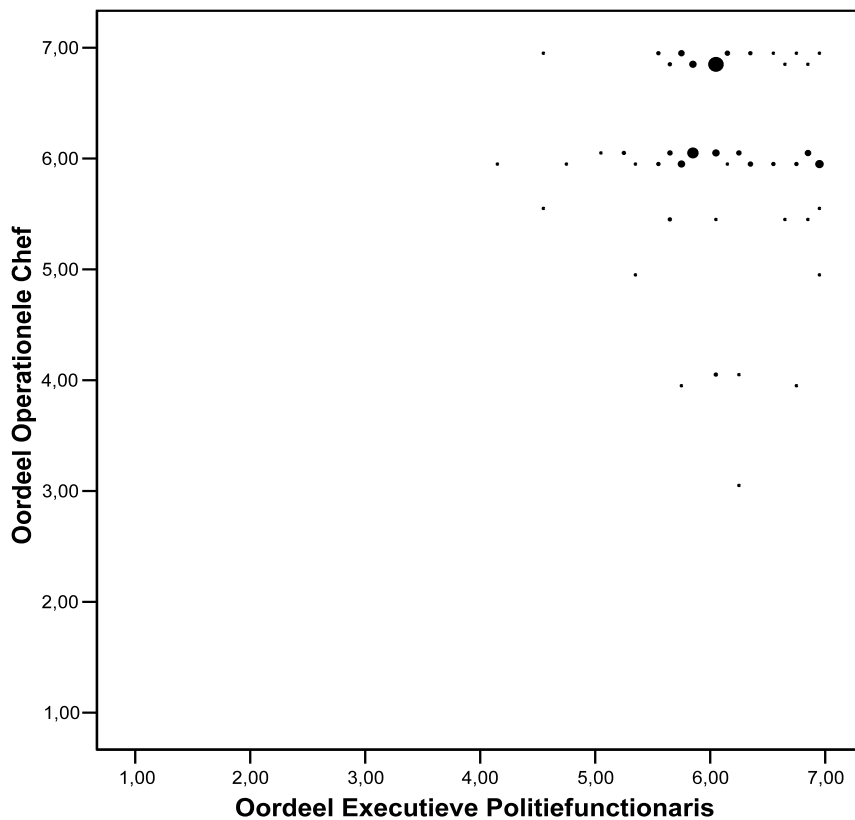
De correlatie van de individuele antwoorden van operationele chefs versus executieve politiefunctionarissen met betrekking tot de eerste praktijksituatie 'een aangifte van mishandeling opnemen' is in een spreidingsdiagram gezet. De correlatie³⁵ is vervolgens voor alle praktijksituaties met bijbehorende waarden in het gepresenteerde overzicht geplaatst. Zowel uit het overzicht als uit het spreidingsdiagram wordt duidelijk dat er geen sprake is van een significante correlatie.

In het spreidingsdiagram liggen de punten niet op een denkbeeldige lineaire lijn, maar als een wolk in de rechterbovenhoek. Deze wolk concentreert rond de scores '6' en '7'. Dat leert ons twee dingen: (a) de antwoorden 1 tot en met 4 worden niet of nauwelijks gegeven door de respondenten en (b) in tegenstelling tot de *gemiddelde* schaalscores liggen de *individuele* schaalscores van operationele chefs niet consequent hoger (of lager) dan die van de executieve politiefunctionarissen. Dit heeft te maken met het geringe aantal antwoordmogelijkheden (7-puntsschaal) die qua betekenis soms dicht bij elkaar liggen. We demonstreren dit met een voorbeeld: een '6' staat voor 'mee eens' en een '7' voor 'zeer mee eens'. Stel dat een operationele chef een '7' geeft en de executieve politiefunctionaris een '6'. Een volgende operationele chef geeft een '6' en de executieve politiefunctionaris een '7'. Alle vier de respondenten zijn sterk positief in hun oordeel en het gemiddelde komt bij beide groepen uit op een 6,5. Toch is er absoluut geen sprake van correlatie, aangezien de relatie '6' → '7' omgekeerd is aan '7' → '6'. In het spreidingsdiagram is dit het duidelijkst bij het oordeel '6' van de operationele chefs. Wanneer zij het oordeel '6' hebben gegeven, hebben executieve politiefunctionarissen hun eigen functioneren heel vaak beoordeelt zowel lager als hoger dan '6'. In dit geval zal er ook geen statistisch significante correlatie optreden als we corrigeren voor uitschieters, bijvoorbeeld door alle antwoorden lager dan of gelijk aan 4,5 te verwijderen (restriction of range), aangezien de voornoemde aaneengeschakelde lijn van punten behorend bij het oordeel '6' van operationele chefs grotendeels blijft bestaan. Dit is ook gecontroleerd door de correlatie voor deze 'restriction of range' opnieuw te berekenen (cijfers niet weergegeven).

35 Correlatie is met behulp van statistische analyse - Spearman's rho - bepaald. Spearman's rho is de coëfficiënt die wordt gebruikt om de correlatie bij ordinale schalen te bepalen, zoals bij de 7-puntsschaal in dit onderzoek.

Bijlage 3

Spreadingsdiagram voor de oordelen van executieve politiefunctarissen en operationele chefs met betrekking tot de praktijksituatie 'een aangifte van mishandeling opnemen'*



* De grootte van de bolletjes geeft in relatieve zin weer hoe vaak de betreffende combinatie van oordelen (executieve politiefunctararis en operationele chef) voorkomt.

Bijlage 3

Overzicht met de correlatie tussen de oordelen over het functioneren in praktijksituaties van executieve politiefunctionarissen versus oordelen van operationele chefs

	Correlatie- coëfficiënt (2-tailed)	Sign. (2-tailed)	N
Intake & Service			
Een aangifte van mishandeling opnemen	-0,03	0,79	114
Een klacht opnemen (bijv. een buurklacht)	0,13	0,24	78
Noodhulp			
Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden	0,00	0,98	103
Adequaat handelen op plaats van delict (bijv. bij vondst van een dode in woning)	0,02	0,87	86
Toezicht & Handhaving: alledaagse gebeurtenissen			
Optreden in het publieke domein	-0,03	0,77	110
Toezicht houden in de wijk	0,30	0,00	89
Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers	0,17	0,14	77
Toezicht & Handhaving: kritische gebeurtenissen			
Omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren	0,12	0,25	99
Ontmantelen van een hennepkwekerij	0,15	0,18	79
Optreden bij weigering van toegang allochtoon tot discotheek	0,11	0,48	45
Opsporen			
Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces	0,05	0,63	99
Handel in verdovende middelen	0,06	0,60	81
Opsporing na aangifte van beroving van bijvoorbeeld een handtas	-0,13	0,25	86
Algemeen: een proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken' (bijv. bij vernielingen, vervuiling, e.d.)	-0,04	0,71	81
Algemeen: zelfstandig kunnen handelen in onverwachte situaties	0,08	0,43	102
Algemeen: contacten binnen het eigen team / korps leggen en onderhouden	-0,06	0,61	84
Algemeen: contacten met andere partijen (bijv. jeugdzorg, beveiliging bedrijventerrein, e.d.) leggen en onderhouden	0,05	0,66	70

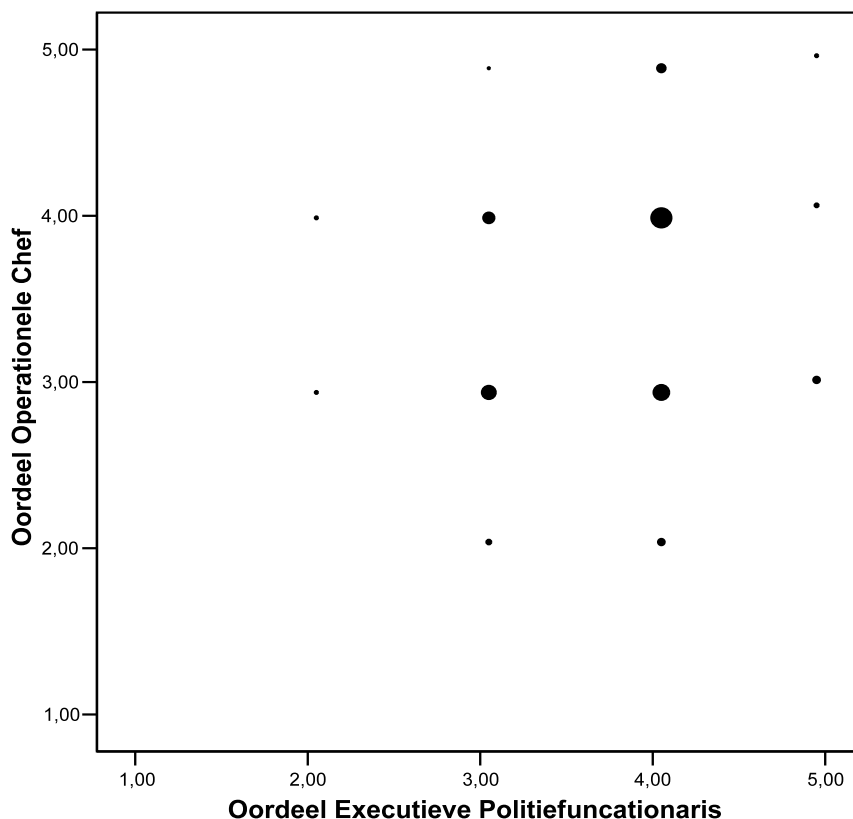
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Beheersing van competenties: correlatie oordeel operationele chef versus executieve politiefunctionaris

Hieronder is het spreidingsdiagram weergegeven van de scores op de mate van beheersing bij de competentie *'beschikken over voldoende parate juridische kennis'*. Nog meer dan bij de praktijksituaties is het hier snel duidelijk dat er geen sprake is van correlatie, dat er geen duidelijk patroon te ontdekken is tussen het oordeel van de executieve politiefunctionarissen en hun operationele chef. De antwoorden clusteren zich rondom de scores '3' en '4'.

Spreidingsdiagram voor de oordelen van executieve politiefunctionarissen en operationele chefs met betrekking tot de competentie 'beschikken over voldoende parate juridische kennis'*



* De grootte van de bolletjes geeft in relatieve zin weer hoe vaak de betreffende combinatie van oordelen (executieve politiefunctionaris en operationele chef) voorkomt.

Met behulp van statistische analyse (Spearman's rho³⁶) wordt inderdaad geen significante correlatie gevonden, ook niet bij de andere competenties, zie het overzicht.

³⁶ Spearman's rho is de coëfficiënt die wordt gebruikt om de correlatie bij ordinale schalen te bepalen, zoals bij de 7-puntsschaal in dit onderzoek.

Bijlage 4

Overzicht met de correlatie tussen de oordelen over de beheersing van competenties van executieve politiefunctionarissen versus oordelen van operationele chefs

	Correlatie- coëfficiënt	Sign. (2-tailed)	N
Beschikken over voldoende parate juridische kennis	0,16	0,10	104
Beschikken over voldoende kennis over bevoegdheden op straat	0,00	0,98	103
Proces-verbaal op kunnen maken	0,09	0,39	104
Adequaat zelf kunnen handelen	0,09	0,38	103
Weten welke politiespecialisaties ingeschakeld moeten worden	0,13	0,18	103
Weten welke andere instanties ingeschakeld moeten worden	0,13	0,18	103
In staat zijn de juiste toon te vinden bij aanhoudingen ed.	-0,03	0,79	103
Klantgerichtheid	0,15	0,10	120
Samenwerking met andere functionarissen in het eigen team/korps	0,01	0,90	104
Samenwerking met andere instanties	0,14	0,15	102
Integriteit	-0,05	0,58	119
Inschattingsvermogen	-0,06	0,53	119
Stressbestendigheid	0,10	0,26	119
Resultaat-/actiegerichtheid	0,18	0,05	119
Moed	0,10	0,27	119
Betrokkenheid bij het team	-0,03	0,73	104
Betrokkenheid bij het korps	0,04	0,70	119

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Bijlage 5

Mate waarin de praktijksituaties in afgelopen 2 jaar in het werk zijn voorgekomen (in percentages)

Hoofdproces en Praktijksituatie	nooit	zelden	maandel.	wekelijks	dagelijks	N
1.1 Intake en Service: Een aangifte van mishandeling opnemen	3%	18%	47%	27%	4%	437
1.2 Intake en Service: Een klacht opnemen (bijvoorbeeld een klacht over de buurt)	9%	36%	20%	28%	7%	433
2.1 Noodhulp: Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden	9%	47%	38%	6%	1%	437
2.2 Noodhulp: Adequaaf handelen op plaats van het delict (bijvoorbeeld bij vondst dode in woning)	6%	61%	29%	3%	1%	436
3.1 Toezicht & Handhaving (alledaags): Optreden in het publieke domein	1%	4%	8%	28%	59%	441
3.2 Toezicht & Handhaving (alledaags): Toezicht houden in een wijk	3%	5%	4%	23%	66%	439
3.3 Toezicht & Handhaving (alledaags): Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers (autochtoon - allochtoon, diverse religies, ed.)	7%	19%	22%	28%	24%	441
4.1 Toezicht & Handhaving (kritisch): Omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren	2%	6%	15%	49%	30%	437
4.2 Toezicht & Handhaving (kritisch): Ontmantelen van een hennepkwekerij	5%	60%	32%	3%	1%	438
4.3 Toezicht & Handhaving (kritisch): Optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtoon tot discotheek	39%	43%	11%	6%	1%	438
5.1 Opsporing: Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces	4%	12%	21%	31%	32%	431
5.2 Opsporing: Opsporing bij handel in verdovende middelen	11%	51%	28%	8%	2%	437
5.3 Opsporing: Opsporing na aangifte beroving van bijvoorbeeld een handtas	11%	47%	27%	13%	2%	438
6.1 Algemeen: Proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken'	6%	25%	33%	30%	7%	440
6.2 Algemeen: In onverwachte situaties zelfstandig kunnen handelen	1%	4%	12%	35%	48%	434
6.3 Algemeen: Interne contacten leggen en onderhouden	1%	4%	10%	26%	59%	433
6.4 Algemeen: Externe contacten leggen en onderhouden	3%	19%	37%	27%	14%	435

Cijfers: 1.x hoofdproces Intake & Service; 2.x hoofdproces Noodhulp; 3.x hoofdproces Toezicht & Handhaving (alledaagse gebeurtenissen); 4.x hoofdproces Toezicht & Handhaving (kritische gebeurtenissen), 5.x hoofdproces Opsporing, 6.x hoofdproces Algemeen.

Bijlage 6

Gemiddelde beoordeling van voorbereiding op praktijksituaties naar type gevolgd initieel politieonderwijs

	oud PO 2000	vooroud PO 2000/ 2001	PO2002 Niveau 3	PO2002 Niveau 4	Totaal ^x
1.1 Intake en Service: Een aangifte van mishandeling opnemen	3,48 ^{1/2}	3,46	3,10 ¹	3,10 ²	3,29
1.2 Intake en Service: Een klacht opnemen (bijvoorbeeld een klacht over de buurt)	2,94 ^{1/2}	2,30 ¹	2,30 ²	2,64	2,62
2.1 Noodhulp: Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden	2,83	2,60 ¹	2,77	3,14 ¹	2,84
2.2 Noodhulp: Adequaat handelen op plaats van het delict (bijvoorbeeld bij vondst dode in woning)	2,84	2,76	3,05	3,05	2,89
3.1 Toezicht & Handhaving (alledaags): Optreden in het publieke domein	3,55 ¹	3,63	3,86	3,95 ¹	3,67
3.2 Toezicht & Handhaving (alledaags): Toezicht houden in een wijk	3,21 ¹	3,24	2,71 ^{1/2}	3,22 ²	3,10
3.3 Toezicht & Handhaving (alledaags): Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers (autochtoon - allochtoon, diverse religies, ed.)	2,45	2,54	2,11	2,44	2,35
4.1 Toezicht & Handhaving (kritisch): Omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren	2,89	2,98	2,38 ³	3,01	2,80
4.2 Toezicht & Handhaving (kritisch): Ontmantelen van een hennepkwekerij	1,92	1,85	1,83	2,02	1,90
4.3 Toezicht & Handhaving (kritisch): Optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtoon tot discotheek	1,98	1,67	1,63	1,61	1,76
5.1 Opsporing: Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces	2,88	2,93	2,80	2,99	2,87
5.2 Opsporing: Opsporing bij handel in verdovende middelen	2,35	2,27	2,20	2,27	2,27
5.3 Opsporing: Opsporing na aangifte beroving van bijvoorbeeld een handtas	2,46	2,37	2,17	2,36	2,35
6.1 Algemeen: Proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken'	2,94	3,02	2,56	2,85	2,81
6.2 Algemeen: In onverwachte situaties zelfstandig kunnen handelen	3,07	2,83	2,72	2,93	2,90
6.3 Algemeen: Interne contacten leggen en onderhouden	2,66	2,50	2,31	2,55	2,51
6.4 Algemeen: Externe contacten leggen en onderhouden	2,40 ¹	2,35	1,84 ^{1/2}	2,78 ²	2,33

Antwoordcategorieën: 1 = niet op voorbereid, 2 = beperkt op voorbereid, 3 = enigszins op voorbereid, 4 = ruim op voorbereid, 5 = zeer uitvoerig op voorbereid

1 = gemiddelden verschillen significant van elkaar (p<.05) / 2 = gemiddelden verschillen significant van elkaar (p<.05) /

3 = gemiddelde verschilt significant van alle andere gemiddelden (p<.05)

X = totaal is niet meegenomen in vergelijking van gemiddelde scores

Bijlage 7

Resultaten van regressieanalyses: regressiecoëfficiënten (Bèta, gestandaardiseerde b's) van opleidingstypen en individuele opleidingskenmerken en (werk-)ervaringskenmerken op de uitvoering van de praktijksituaties (hiërarchische lineaire regressie, ENTER-methode) (198 < n < 316)

	stap 1	PO1	PO2	PO3	PO4					
	stap 1	PO1	PO2	PO3	PO4	W	AF	C	V	R2
1.1 Intake en Service: Een aangifte van mishandeling opnemen	stap 1	.16	-	-.04	-.02					.04*
	stap 2	.14	-	.02	.04	.03	.07	.12	.05	.06*
1.2 Intake en Service: Een klacht opnemen (bijvoorbeeld een klacht over de buurt)	stap 1	.10	-	-.09	-.05					.03
	stap 2	.08	-	-.06	-.02	.04	.04	.06	.05	.04
2.1 Noodhulp: Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden	stap 1	-.02	-	-.06	-.12					.01
	stap 2	-.07	-	-.01	-.09	.04	.13	.07	.08	.04
2.2 Noodhulp: Adequaaf handelen op plaats van het delict (bijvoorbeeld bij vondst dode in woning)	stap 1	-.01	-	-.02	-.13					.02
	stap 2	.00	-	.00	-.11	.03	-.03	.08	.02	.02
3.1 Toezicht & Handhaving (alle-daags): Optreden in het publieke domein	stap 1	.03	-	-.08	-.02					.01
	stap 2	.05	-	-.06	.01	.10	-.04	.13*	-.03	.04
3.2 Toezicht & Handhaving (alle-daags): Toezicht houden in een wijk	stap 1	.05	-	-.08	-.10					.02
	stap 2	.09	-	-.09	-.10	.11	-.08	.10	-.03	.05
3.3 Toezicht & Handhaving (alle-daags): Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers (autochtoon - allochtoon, diverse religies, ed.)	stap 1	.10	-	-.02	.06					.01
	stap 2	.15	-	-.02	.05	.14	-.14	.08	.08	.07*
4.1 Toezicht & Handhaving (kritisch): Omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren	stap 1	.06	-	-.05	-.02					.01
	stap 2	.11	-	.00	.02	.13*	-.08	.13*	.13*	.07**
4.2 Toezicht & Handhaving (kritisch): Ontmantelen van een hennepkwekerij	stap 1	.12	-	.06	-.07					.03
	stap 2	.15	-	.06	-.03	.15*	-.05	.12	.07	.07*
4.3 Toezicht & Handhaving (kritisch): Optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtoon tot discotheek	stap 1	.15	-	-.12	-.03					.06*
	stap 2	.12	-	-.08	.03	.03	.06	.10	.14	.09*
5.1 Opsporing: Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces	stap 1	.10	-	-.06	-.05					.03
	stap 2	.12	-	-.07	-.03	.17**	-.06	.13*	.01	.07**
5.2 Opsporing: Opsporing bij handel in verdovende middelen	stap 1	.00	-	.01	-.08					.01
	stap 2	.04	-	-.02	-.05	.37**	-.09	.07	.05	.17**
5.3 Opsporing: Opsporing na aangifte beroving van bijvoorbeeld een handtas	stap 1	.08	-	-.06	-.08					.02
	stap 2	.11	-	-.05	-.09	.18**	-.05	-.01	.07	.07*
6.1 Algemeen: Proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken'	stap 1	.18	-	-.05	.05					.04*
	stap 2	.22*	-	-.02	.07	.29**	-.01	.01	.14*	.17**
6.2 Algemeen: In onverwachte situaties zelfstandig kunnen handelen	stap 1	.09	-	-.12	-.02					.03*
	stap 2	.13	-	-.10	.01	.23**	-.15*	.15*	.05	.13**
6.3 Algemeen: Interne contacten leggen en onderhouden	stap 1	.17	-	-.02	.05					.03
	stap 2	.18	-	-.02	.07	.27**	-.04	.02	-.06	.10**
6.4 Algemeen: Externe contacten leggen en onderhouden	stap 1	.33**	-	.00	.08					.09**
	stap 2	.28**	-	-.03	.04	.30**	-.11	-.02	-.04	.19**

* p < .05, ** p < .01. W = mate waarin praktijksituatie in afgelopen 2 jaar in het werk is voorgekomen, AF = aantal jaar in huidige functie, C = aanvullende cursussen en/of opleidingen gevolgd, V = ervaren voorbereiding in initiële politieopleiding. In verband met multicollineariteit bij het gebruik van dummy variabelen is variabele 'oudPO2000/2002' (Kleinste respondent-groep) niet in de analyses opgenomen.

Bijlage 8

Mate waarin competenties in afgelopen 2 jaar in eigen werk nodig zijn geweest (in percentages)

Competentie	nooit	zelden	maande- lijks	wekelijks	dagelijks	N
Parate juridische kennis	0%	2%	2%	23%	73%	330
Kennis over bevoegdheden op straat	0%	1%	2%	23%	74%	331
Proces-verbaal op kunnen maken	0%	2%	8%	38%	51%	329
Adequaat zelf kunnen handelen	0%	0%	2%	25%	73%	329
Weten welke politiespecialisaties ingeschakeld moeten worden	0%	1%	23%	45%	31%	329
Weten welke andere instanties ingeschakeld moeten worden	0%	2%	25%	45%	28%	329
In staat zijn de juiste toon te vinden bij aanhoudingen ed.	0%	2%	19%	44%	35%	329
Klantgerichtheid	0%	1%	3%	20%	77%	407
Samenwerking met andere functionarissen in het eigen team/korps	0%	3%	14%	29%	54%	329
Samenwerking met andere instanties	0%	8%	30%	39%	24%	331
Integriteit	0%	2%	3%	13%	82%	408
Inschattingsvermogen	0%	1%	2%	24%	73%	406
Stressbestendigheid	0%	1%	12%	37%	50%	407
Resultaat-/actiegerichtheid	0%	0%	8%	35%	57%	408
Moed	1%	8%	21%	29%	41%	408
Betrokkenheid bij het team	1%	0%	3%	20%	76%	332
Betrokkenheid bij het korps	1%	7%	13%	31%	50%	402

Als N < 400 zijn dit alleen gegevens uit het hoofdonderzoek, als N > 400 zijn alle 8 betrokken korpsen meegenomen in de analyse.

Bijlage 9

Resultaten van regressieanalyses: significante regressiecoëfficiënten (Bèta, gestandaardiseerde b's) van opleidingstypen en ..op de beheersing van competenties (hiërarchische lineaire regressie, ENTER-methode) (297 < n < 377)

	stap 1	PO1	PO2	PO3	PO4				
	stap 1	PO1	PO2	PO3	PO4	W	AF	C	R2
Parate juridische kennis	stap 1	.11	-	-.15	-.12				.07**
	stap 2	.09	-	-.18	-.13	.23**	.00	.03	.12**
Kennis over bevoegdheden op straat	stap 1	-.04	-	-.22*	-.21*				.05**
	stap 2	-.02	-	-.30**	-.24**	.35**	-.04	.03	.17**
Proces-verbaal op kunnen maken	stap 1	.00	-	-.19*	-.12				.04*
	stap 2	-.01	-	-.17	-.11	.27**	.06	.08	.11**
Adequaat zelf kunnen handelen	stap 1	.02	-	-.19*	-.13				.04**
	stap 2	.02	-	-.14	-.05	.26**	.02	.19**	.14**
Weten welke politiespecialisaties ingeschakeld	stap 1	.19*	-	-.10	-.01				.07**
	stap 2	.10	-	-.08	-.01	.36**	-.02	.09	.21**
Weten welke andere instanties ingeschakeld	stap 1	.18	-	-.13	.02				.07**
	stap 2	.06	-	-.09	.05	.37**	.07	.08	.21**
In staat zijn juiste toon te vinden bij aanhouding	stap 1	.11	-	-.07	.02				.02
	stap 2	.06	-	-.04	.04	.22**	.05	.14*	.09**
Klantgerichtheid	stap 1	.08	-	-.09	-.04				.02*
	stap 2	.07	-	-.10	-.02	.30**	.00	.03	.12**
Samenwerking met Anderen team/korps	stap 1	.08	-	-.17	-.02				.05**
	stap 2	-.01	-	-.14	-.01	.45**	.06	-.02	.24**
Samenwerking met andere instanties	stap 1	.18	-	-.13	-.02				.07**
	stap 2	.06	-	-.14	-.06	.43**	.03	-.06	.25**
Integriteit	stap 1	.00	-	-.07	-.03				.00
	stap 2	-.05	-	-.07	.00	.25**	.06	.07	.07**
Inschattingsvermogen	stap 1	.12	-	-.03	-.02				.02
	stap 2	.11	-	-.03	.00	.25**	-.04	.07	.09**
Stressbestendigheid	stap 1	.15	-	.05	-.02				.02
	stap 2	.13	-	.03	-.03	.25**	-.06	.03	.08**
Resultaat-/actie-gerichtheid	stap 1	.07	-	.00	-.05				.01
	stap 2	.04	-	-.06	-.08	.36**	.00	-.08	.14**
Moed	stap 1	.13	-	.04	.02				.01
	stap 2	.11	-	.07	.08	.41**	.06	.09	.19**
Betrokkenheid bij het team	stap 1	.06	-	-.01	-.04				.01
	stap 2	.06	-	-.05	-.05	.39**	-.02	-.01	.16**
Betrokkenheid bij het korps	stap 1	.19*	-	.05	.06				.02*
	stap 2	.10	-	.01	.01	.55**	-.01	.00	.30**

* p < .05, ** p < .01. W = mate waarin kenmerk afgelopen 2 jaar in het werk nodig is geweest, AF = aantal jaar in huidige functie, C = aanvullende cursussen en/of opleidingen gevolgd.

In verband met multicollineariteit bij het gebruik van dummy variabelen is variabele 'oudPO2000/2002' (kleinste respondentgroep) niet in de analyses opgenomen.

Bijlage 10

Resultaten van regressieanalyses: regressiecoëfficiënten (Bèta, gestandaardiseerde b's) van opleidingstypen en persoonskenmerken op de uitvoering van de praktijksituaties (hiërarchische lineaire regressie, ENTER-methode) (175 < n < 285)

	stap 1	PO1	PO2	PO3	PO4				
	Stap 2	PO1	PO2	PO3	PO4	L	G	AF	R2
1.1 Intake en Service: Een aangifte van mishandeling opnemen	stap 1	.12	-	-.06	-.08				.04*
	stap 2	.05	-	-.02	-.05	.11	.09	.08	.05*
1.2 Intake en Service: Een klacht opnemen (bijvoorbeeld een klacht over de buurt)	stap 1	.15	-	-.01	-.06				.04
	stap 2	.09	-	-.01	-.04	.09	.04	.04	.04
2.1 Noodhulp: Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden	stap 1	.02	-	-.01	-.11				.01
	stap 2	.03	-	.01	-.08	-.09	-.03	.16*	.03
2.2 Noodhulp: Adequaat handelen op plaats van het delict (bijvoorbeeld bij vondst dode in woning)	stap 1	.07	-	.03	-.09				.02
	stap 2	.01	-	.06	-.06	.11	-.04	-.01	.03
3.1 Toezicht & Handhaving (alledaags): Optreden in het publieke domein	stap 1	.06	-	-.08	-.05				.02
	stap 2	.11	-	-.11	-.06	-.15	.00	.07	.03
3.2 Toezicht & Handhaving (alledaags): Toezicht houden in een wijk	stap 1	.05	-	-.09	-.14*				.03
	stap 2	.05	-	-.08	-.13	.03	-.05	-.05	.04
3.3 Toezicht & Handhaving (alledaags): Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers (autochtoon - allochtoon, diverse religies, ed.)	stap 1	.13	-	-.03	.04				.02
	stap 2	.22	-	-.10	-.02	-.15	.01	-.08	.04
4.1 Toezicht & Handhaving (kritisch): Omgaan met overlast veroorzakende, samen-scholende jeugd of hangjongeren	stap 1	.07	-	-.05	-.03				.01
	stap 2	.08	-	-.05	-.02	.00	-.07	-.02	.02
4.2 Toezicht & Handhaving (kritisch): Ontmantelen van een hennepkwekerij	stap 1	.18	-	.10	-.11				.06**
	stap 2	.20	-	.11	-.10	-.01	-.10	-.03	.07*
4.3 Toezicht & Handhaving (kritisch): Optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtoon tot discotheek	stap 1	.17	-	-.09	-.09				.07**
	stap 2	.15	-	-.10	-.09	.00	.07	.04	.07*
5.1 Opsporing: Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces	stap 1	.12	-	-.06	-.07				.04*
	stap 2	.19	-	-.10	-.10	-.12	.01	-.02	.04
5.2 Opsporing: Opsporing bij handel in verdovende middelen	stap 1	.00	-	-.02	-.13				.02
	stap 2	.07	-	-.04	-.12	-.15	-.18*	.02	.05
5.3 Opsporing: Opsporing na aangifte beroving van bijvoorbeeld een handtas	stap 1	.11	-	-.01	-.14				.04*
	stap 2	.20	-	-.06	-.17	-.19	-.03	.01	.06
6.1 Algemeen: Proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken'	stap 1	.21	-	-.03	-.04				.05*
	stap 2	.26*	-	-.05	-.03	-.12	-.02	.04	.05
6.2 Algemeen: In onverwachte situaties zelfstandig kunnen handelen	stap 1	.11	-	-.12	-.09				.05**
	stap 2	.23*	-	-.18	-.13	-.20*	-.08	-.07	.07**
6.3 Algemeen: Interne contacten leggen en onderhouden	stap 1	.18	-	-.01	.02				.03
	stap 2	.26*	-	-.06	-.02	-.18	-.02	.00	.04

Bijlage 10

6.4 Algemeen: Externe contacten leggen en onderhouden	stap 1	.36**	-	-0.02	.03					.13**
	stap 2	.43**	-	-0.07	-0.01	-0.08	-0.10	-0.17*		.16**

* p < .05, ** p < .01.

L = leeftijd, G = geslacht, AF = aantal jaar in huidige functie.

In verband met multicollineariteit bij het gebruik van dummy variabelen is variabele 'oudPO2000/2001' (kleinste respondentgroep) niet in de analyses opgenomen.

Resultaten van regressieanalyses: significante regressiecoëfficiënten (Bèta, gestandaardiseerde b's) van opleidingstypen en persoonskenmerken op de beheersing van competenties (hiërarchische lineaire regressie, ENTER-methode) (263 < n < 332)

	stap 1	PO1	PO2	PO3	PO4				
	Stap 2	PO1	PO2	PO3	PO4	L	G	AF	R2
Parate juridische kennis	stap 1	.12	-	-.15	-.14				.08**
	stap 2	.15	-	-.13	-.11	-.07	-.13*	.04	.09**
Kennis over bevoegdheden op straat	stap 1	-.01	-	-.22*	-.23**				.07**
	stap 2	-.02	-	-.20*	-.21*	.07	-.13*	-.07	.09**
Proces-verbaal op kunnen maken	stap 1	-.02	-	-.20*	-.14				.04*
	stap 2	.02	-	-.20*	-.13	-.08	-.04	.06	.04
Adequaat zelf kunnen handelen	stap 1	.03	-	-.20*	-.16				.05**
	stap 2	.02	-	-.17	-.13	.01	-.10	.02	.06*
Weten welke politiespecialisatie ingeschakeld	stap 1	.21*	-	-.10	-.03				.07**
	stap 2	.17	-	-.07	.00	.07	-.06	-.02	.08**
Weten welke andere instanties ingeschakeld	stap 1	.19	-	-.14	.00				.08**
	stap 2	.11	-	-.09	.05	.12	-.01	.06	.09**
In staat zijn juiste toon te vinden bij aanhouding	stap 1	.09	-	-.07	.00				.02
	stap 2	.02	-	-.04	.03	.14	-.01	-.01	.03
Klantgerichtheid	stap 1	.09	-	-.10	-.05				.03*
	stap 2	.01	-	-.08	-.06	.18*	.12*	-.05	.05*
Samenwerking met anderen team/korps	stap 1	.12	-	-.17	-.01				.06**
	stap 2	.00	-	-.10	.06	.19	-.06	.04	.08**
Samenwerking met andere instanties	stap 1	.20*	-	-.16	-.02				.09**
	stap 2	.09	-	-.10	.03	.22*	-.09	-.04	.12**
Integriteit	stap 1	.03	-	-.01	-.01				.00
	stap 2	-.04	-	.04	.04	.12	-.06	.05	.02
Inschattingsvermogen	stap 1	.15	-	-.01	-.02				.03*
	stap 2	.11	-	-.01	-.02	.12	.01	-.07	.04
Stressbestendigheid	stap 1	.19*	-	.09	-.03				.04**
	stap 2	.18	-	.11	-.01	.05	-.10	-.04	.05*
Resultaat-/actie-gerichtheid	stap 1	.08	-	.01	-.06				.02
	stap 2	.09	-	.01	-.06	-.01	-.06	-.02	.02
Moed	stap 1	.17	-	.05	.02				.02
	stap 2	.16	-	.08	.05	-.01	-.10	.06	.03
Betrokkenheid bij het team	stap 1	.08	-	.00	-.07				.02
	stap 2	-.02	-	.04	-.05	.20	.00	-.05	.03
Betrokkenheid bij het korps	stap 1	.23*	-	.07	.04				.03*
	stap 2	.16	-	.11	.07	.16	-.03	-.04	.05*

* p < .05, ** p < .01. L = leeftijd, G = geslacht, AF = aantal jaar in huidige functie.

In verband met multicollineariteit bij het gebruik van dummy variabelen is variabele 'oudPO2000/2001' (kleinste respondentgroep) niet in de analyses opgenomen.

Resultaten van regressieanalyses: regressiecoëfficiënten (Béta, gestandaardiseerde b's) van opleidingstypen en individuele opleidingskenmerken en (werk-) ervaringskenmerken op de uitvoering van de praktijksituaties (hiërarchische lineaire regressie, ENTER-methode) ($100 < n < 159$)

	st. 1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	R2
1.1 Intake en Service: Een aangifte van mishandeling opnemen	st. 1	.04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.05
	st. 2	-.02	-.19	-.12	-.13	.16	-.02	-.05	.03	.02	.04	.04	.09
1.2 Intake en Service: Een klacht opnemen (bijvoorbeeld een klacht over de buurt)	st. 1	.04	-.22	-.08	-.08	.31**	-.11	.22*	.11	-.03	.30**	-.14	.04
	st. 2	-.09	-.17	-.00	-.00	-.31**	-.11	.22*	.11	-.03	.30**	-.14	.04
2.1 Noodhulp: Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden	st. 1	-.16	-.31*	-.27*	-.25	.12	.02	-.03	-.01	-.05	.05	.02	.06*
	st. 2	-.16	-.31*	-.25	-.09	.08	-.08	-.03	-.01	-.05	.05	.02	.09
2.2 Noodhulp: Adequaat handelen op plaats van het delict (bijvoorbeeld bij vondst dode in woning)	st. 1	.02	-.10	-.06	-.06	.09	-.14	.11	-.20*	.09	.05	.00	.01
	st. 2	-.07	-.24	-.14	-.14	.12	-.04	.00	-.04	.08	.19	.01	.04
3.1 Toezicht & Handhaving (alledaags): Optreden in het publieke domein	st. 1	-.13	-.28*	-.18	-.06	.12	-.04	.00	-.04	.08	.19	.01	.09
	st. 2	-.04	-.08	-.06	-.06	.16	-.07	-.05	.07	-.10	.25**	.20*	.00
3.2 Toezicht & Handhaving (alledaags): Toezicht houden in een wijk	st. 1	-.10	-.13	.07	-.15	.16	-.07	-.05	.07	-.10	.25**	.20*	.19**
	st. 2	-.12	-.21	-.15	-.15	.11	-.14	-.04	-.08	.09	.21	.14	.02
3.3 Toezicht & Handhaving (alledaags): Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers (autochtoon – allochtoon, diverse religies, ed.)	st. 1	-.18	-.27	-.19	-.07	.13	-.11	-.05	-.08	.13	.17	.02	.03
	st. 2	-.08	-.23	-.07	-.09	.13	-.11	-.05	-.08	.13	.17	.02	.10
4.1 Toezicht & Handhaving (kritisch): Omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren	st. 1	-.13	-.26*	-.09	-.32*	.14	.05	.10	-.07	.24*	.22*	.07	.08*
	st. 2	-.02	-.15	-.32*	-.42**	.14	.05	.10	-.07	.24*	.22*	.07	.23**
4.2 Toezicht & Handhaving (kritisch): Ontmantelen van een hennepkwekerij	st. 1	-.14	-.30*	-.16	-.16	.14	.05	.10	-.07	.24*	.22*	.07	.07
	st. 2	-.14	-.35*	-.16	-.16	.14	.05	.10	-.07	.24*	.22*	.07	.07
4.3 Toezicht & Handhaving (kritisch): Optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtoon toist. discotheek	st. 1	-.10	-.33*	-.15	-.15	-.10	.00	.06	-.02	-.08	.05	.09	.10
	st. 2	-.09	-.19	-.17	-.17	-.10	.00	.06	-.02	-.08	.05	.09	.10
5.1 Opsporing: Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces	st. 1	-.16	-.26*	-.20	-.20	.25*	-.15	.04	-.09	.12	.19	.01	.02
	st. 2	-.16	-.26*	-.20	-.20	.25*	-.15	.04	-.09	.12	.19	.01	.12
5.2 Opsporing: Opsporing bij handel in verdovende middelen	st. 1	-.06	-.14	-.14	-.14	.05	.01	-.13	.08	.20	.24*	.10	.02
	st. 2	-.23	-.29*	-.27	-.27	.05	.01	-.13	.08	.20	.24*	.10	.20**
5.3 Opsporing: Opsporing na aangifte beroving van bijvoorbeeld een handtas	st. 1	-.05	-.21	-.19	-.19	.03	-.21	.00	.07	.12	.23*	-.11	.13
	st. 2	-.09	-.27	-.24	-.24	.03	-.21	.00	.07	.12	.23*	-.11	.13
6.1 Algemeen: Proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken'	st. 1	-.02	-.27	-.06	-.06	.15	-.25*	.09	.10	.00	.24*	.03	.06
	st. 2	-.06	-.33*	-.11	-.11	.15	-.25*	.09	.10	.00	.24*	.03	.17*
6.2 Algemeen: In onverwachte situaties zelfstandig kunnen handelen	st. 1	-.04	-.23	-.16	-.16	.17	-.23*	-.09	-.03	.15	.28**	-.03	.05
	st. 2	-.12	-.32*	-.20	-.20	.17	-.23*	-.09	-.03	.15	.28**	-.03	.18**
6.3 Algemeen: Interne contacten leggen en onderhouden	st. 1	.08	-.12	.02	.02	.08	-.12	.00	-.03	.01	.11	.18	.03
	st. 2	.02	-.16	-.03	-.03	.08	-.12	.00	-.03	.01	.11	.18	.10
6.4 Algemeen: Externe contacten leggen en onderhouden	st. 1	.20	-.20	.04	.04	-.02	-.05	-.19	-.01	.10	.31**	.10	.11**
	st. 2	.07	-.34**	-.08	-.08	-.02	-.05	-.19	-.01	.10	.31**	.10	.28**

* p < .05, ** p < .01.

Onafhankelijke variabelen: 1=oudPO; 2=oudPO2000/2001; 3=PO2002niv3; 4=PO2002niv4; 5=werkomgeving team stad-neutraal-platteland; 6=wel/niet actief in probleemwijken; 7=teamomvang; 8=uitvoering politiewerk komt overeen met opleiding; 9=politiewerk biedt mogelijkheden aspecten uit opleiding in praktijk te brengen; 10=teamsteer is bevorderlijk voor uitvoering politiewerk; 11=korpscultuur is bevorderlijk voor uitvoering politiewerk.

Bijlage 13

Resultaten van regressieanalyses: significante regressiecoëfficiënten (Bèta, gestandaardiseerde b's) van opleidingstypen en persoonskenmerken op de beheersing van competenties (hiërarchische lineaire regressie, ENTER-methode) (171 < n < 176)

Competentie	st. 1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	R2
	st. 2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	R2
Parate juridische kennis	st. 1	.00	-	-.29**	-.25*								.10**
	st. 2	-.02	-	-.34**	-.27*	.04	-.14	.05	.19*	.12	.10	-.15	.20**
Kennis over bevoegdheden op straat	st. 1	-.04	-	-.25*	-.27*								.07**
	st. 2	-.06	-	-.32**	-.30**	-.01	-.16	-.01	.14	.20*	.14	-.23**	.21**
Proces-verbaal op kunnen maken	st. 1	-.02	-	-.08	-.11								.01
	st. 2	-.01	-	-.11	-.12	-.02	-.11	.08	.02	.11	-.04	-.07	.07
Adequaat zelf kunnen handelen	st. 1	.00	-	-.18	-.18								.04
	st. 2	.01	-	-.20	-.16	.11	-.16	.09	-.10	.15	-.04	-.09	.11*
Weten welke politiespecialisaties ingeschakeld moeten worden	st. 1	.23	-	-.09	.00								.08**
	st. 2	.21	-	-.14	-.02	.04	-.16	-.04	-.05	.15	.02	-.08	.12*
Weten welke andere instanties ingeschakeld moeten worden	st. 1	.11	-	-.16	-.03								.06*
	st. 2	.09	-	-.20	-.05	.12	-.15	-.06	-.02	.14	-.02	-.07	.10
In staat zijn juiste toon te vinden bij aanhoudingen ed.	st. 1	.11	-	.00	.03								.01
	st. 2	.05	-	-.05	-.02	.02	-.02	.02	-.03	.17	.06	.03	.05
Klantgerichtheid	st. 1	.02	-	-.11	-.13								.02
	st. 2	-.09	-	-.20	-.25*	-.12	.02	-.06	-.07	.28**	.07	.04	.10
Samenwerking met andere functionarissen in het eigen team/korps	st. 1	.11	-	-.23*	-.10								.09**
	st. 2	.02	-	-.29*	-.17	.04	-.02	-.16	-.02	.16	.06	.04	.15**
Samenwerking met andere instanties	st. 1	.07	-	-.27*	-.12								.09**
	st. 2	.02	-	-.31**	-.14	.14	-.02	-.06	-.08	.15	.07	-.05	.15**
Integriteit	st. 1	-.11	-	-.17	-.13								.01
	st. 2	-.16	-	-.24*	-.17	.06	-.11	-.05	-.08	.18*	.18*	-.10	.07
Inschattingvermogen	st. 1	.17	-	-.02	-.02								.04
	st. 2	.12	-	-.10	-.07	.09	-.21*	-.06	-.11	.21*	.12	-.07	.11*
Stressbestendigheid	st. 1	.16	-	.13	.00								.03
	st. 2	.13	-	.10	-.03	.03	-.08	-.09	-.01	.06	.05	-.01	.04
Resultaat-/actiegerichtheid	st. 1	.07	-	-.01	-.02								.01
	st. 2	.06	-	-.03	-.01	.19	-.16	.11	.03	.05	.01	.02	.05
Moed	st. 1	.14	-	.00	-.07								.03
	st. 2	.08	-	-.05	-.11	.04	-.07	-.03	.00	.12	.04	.02	.05
Betrokkenheid bij het team	st. 1	.05	-	-.07	-.14								.03
	st. 2	-.04	-	-.15	-.23	-.02	-.20*	-.13	-.11	.21*	.09	.03	.10
Betrokkenheid bij het korps	st. 1	.28*	-	.02	.06								.06*
	st. 2	.15	-	-.06	-.09	-.06	-.18*	-.26**	-.04	.12	.01	.25**	.20**

* p < .05, **p < .01. Onafhankelijke variabelen: 1=oudPO; 2=oudPO2000/2001; 3=PO2002niv3; 4=PO2002niv4; 5=werkomgeving team stad-neutraal-platteland; 6=wel/niet actief in probleemwijken; 7=teamomvang, 8=uitvoering politiewerk komt overeen met opleiding; 9=politiewerk biedt mogelijkheden aspecten uit opleiding in praktijk te brengen; 10=teamsfeer is bevorderlijk voor uitvoering politiewerk; 11=korpscultuur is bevorderlijk voor uitvoering politiewerk.

Vragenlijst enquête Executief Personeel

Onderzoek

Evaluatie Politieonderwijs

Vragenlijst Executief Personeel

Beste politiefunctionaris,

In 2002 is het politieonderwijs aanzienlijk veranderd. Er is destijds onder meer overgestapt op een duaal onderwijssysteem, waarin aspiranten afwisselend 3 maanden schoolse lessen volgen en 3 maanden in de praktijk meedraaien. Daarbij is ook afgesproken het onderwijs na een vastgelegde periode te evalueren. In opdracht van het Ministerie van BZK is door de Politieonderwijsraad daarom recent een onderzoek gestart naar de resultaten van dit nieuwe politieonderwijs. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door onderzoeksbureaus IVA uit Tilburg en KBA uit Nijmegen.

Het onderzoek wordt uitgevoerd met behulp van vragenlijsten. De vragenlijst bevat vooral stellingen over het politieonderwijs en over hoe u tegen uw eigen functioneren aankijkt. In totaal werken 8 speciaal hiervoor geselecteerde korpsen aan het onderzoek mee, met elk ongeveer 4 teams.

In de lijst wordt ook om korps, team en naam gevraagd. Deze gegevens zijn nodig om in het vervolg van het onderzoek voor verschillen tussen personen te kunnen controleren. **Met nadruk wordt erop gewezen dat er op geen enkele wijze persoonlijke gegevens teruggekoppeld worden naar de politie of opdrachtgever, alle resultaten en conclusies worden slechts geanonimiseerd op korps- en landelijk niveau beschreven.**

De resultaten van het onderzoek dragen bij aan verdere verbetering van het politieonderwijs, het belang van het onderzoek wordt door de korpsen dan ook geheel onderschreven. In geval van vragen kunt u - via onderstaande gegevens - contact opnemen met de onderzoeker:

Derk-Jan Nijman
Onderzoeker
IVA Beleidsonderzoek en Advies
013 - 466 8483
06 - 2339 9401
dijm nijman@uvt.nl

Invulinstructie

Deze vragenlijst bestaat uit 3 delen, elk met een aantal meerkeuzevragen. U kunt deze vragen beantwoorden door het cijfer te omcirkelen dat uw antwoord het beste weergeeft. Deel 1 van de vragenlijst heeft betrekking op praktijksituaties in uw werk, de voorbereiding die de door u gevolgde politieopleiding daarop heeft gegeven, en op een aantal competenties. Deel 2 gaat over de manier waarop u enkele praktijksituaties in uw werk uitvoert. Tenslotte wordt u in deel 3 een aantal vragen over opleidingen en uw achtergrond voorgelegd.

LET OP: DEEL 1 EN 3 DIENT U GEHEEL IN TE VULLEN. IN DEEL 2 WORDT U GEVRAAGD PER HOOFDPROCES SLECHTS ÉÉN PRAKTIJKSITUATIE IN TE VULLEN.

Voorbeeld

**1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal
5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens**

1. Ik vind mijn werk plezierig 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7

Een fout antwoord kunt u corrigeren door het omcirkelde cijfer door te strepen en een nieuw cijfer te omcirkelen. Sta niet te lang stil bij elke vraag/stelling, het antwoord dat het eerste in u opkomt is meestal ook het beste. Het invullen van de vragenlijst neemt gemiddeld ongeveer 20 minuten in beslag.

Alvast hartelijk bedankt voor uw medewerking!

Deel 1

<i>Praktijksituaties</i>	<i>Graag per vraag zowel kolom A als B invullen</i>	
	<i>A</i>	<i>B</i>
	<i>Is de afgelopen 2 jaar in mijn werk voorgekomen...</i>	<i>Ben ik op voorbereid in basis politieopleiding...</i>
	1 = nooit 2 = zelden 3 = maandelijks 4 = wekelijks 5 = dagelijks	1 = niet 2 = beperkt 3 = enigszins 4 = ruim 5 = zeer uitvoerig
1. Een aangifte van mishandeling opnemen	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2. Een klacht opnemen (bijvoorbeeld een buurtklacht)	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3. Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden of zwaargewonden	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4. Adequaat handelen op de plaats van een delict (bijvoorbeeld bij vondst van een dode in een woning)	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5. Optreden in het publieke domein	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6. Omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7. Een hennepkwekerij ontmantelen	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8. Toezicht houden in wijk	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9. Optreden bij weigering van toegang allochtoon tot discotheek	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
10. Met alle burgers van diverse groeperingen contacten leggen en onderhouden (bv autochtoon/allochtoon, diverse religieuze groepen)	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
11. Voorbereidingen treffen voor opsporing na aangifte van beroving van handtas	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
12. Opsporingsactiviteiten in het kader van de handel in verdovende middelen uitvoeren	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
13. Opsporingsactiviteiten in het kader van de hoofdprocessen intake & service, toezicht & handhaving en noodhulp uitvoeren	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
14. Een proces-verbaal opmaken in 'bulkzaken' (bijvoorbeeld bij vernielingen, vervuiling, e.d.)	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
15. Zelfstandig handelen in onverwachte situaties	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
16. Contacten leggen en onderhouden binnen het eigen team/korps	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
17. Contacten leggen en onderhouden met andere partijen (bijvoorbeeld jeugdzorg, beveiliging bedrijventerrein, e.d.)	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5

Bijlage 14

Werk in team en korps	
1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens	
18. De uitvoering van het politiewerk komt sterk overeen met de manier die in de basis (initiële) politieopleiding is geleerd	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
19. Het politiewerk biedt mogelijkheden om alle aspecten uit de politieopleiding in de praktijk te brengen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
20. De sfeer in mijn team is bevorderlijk voor de uitvoering van het politiewerk	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
21. De cultuur in het korps is bevorderlijk voor de uitvoering van het politiewerk	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7

Bijlage 14

Benodigde competenties voor uw politiewerk		
	Graag per vraag zowel kolom A als B invullen	
Competenties	A Is de afgelopen 2 jaar in mijn werk nodig geweest...	B Beheers ik...
	1 = nooit 2 = zelden 3 = maandelijks 4 = wekelijks 5 = dagelijks	1 = niet 2 = in kleine mate 3 = neutraal 4 = in sterke mate 5 = in zeer sterke mate
22. Parate juridische kennis	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
23. Kennis over bevoegdheden op straat	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
24. Proces-verbaal op kunnen maken	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
25. Adequaat zelf kunnen handelen	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
26. Weten welke politiespecialisaties ingeschakeld moeten worden	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
27. Weten welke andere instanties ingeschakeld moeten worden	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
28. In staat zijn de juiste toon te vinden bij aanhoudingen e.d.	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
29. Klantgerichtheid	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
30. Samenwerking met andere functionarissen in het eigen team/korps	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
31. Samenwerking met andere instanties	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
32. Integriteit	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
33. Inschattingsvermogen	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
34. Stressbestendigheid	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
35. Resultaat-/actiegerichtheid	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
36. Moed	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
37. Betrokkenheid bij het team	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5
38. Betrokkenheid bij het korps	1 – 2 – 3 – 4 – 5	1 – 2 – 3 – 4 – 5

In deel 2 worden zes hoofdprocessen genoemd:

1 Intake & Service

2 Noodhulp

3 Toezicht & Handhaving: alledaagse gebeurtenissen

4 Toezicht & handhaving: kritische gebeurtenissen

5 Opsporing

6 Algemeen

Bij elk hoofdproces worden 2 of meer praktijksituaties beschreven.

We verzoeken u

per hoofdproces 1 praktijksituatie

te kiezen, en de daarbij behorende vragen/stellingen te beantwoorden.

In totaal behandelt u dus 6 praktijksituaties.

Hoofdproces 1. Intake & Service

Kies hieronder de praktijksituatie Intake & Service die het meest in uw werk voorkomt en beantwoord de bijbehorende stellingen.

Intake & Service 1: Een aangifte van mishandeling opnemen

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

Bij het opnemen van een aangifte van mishandeling...

1	zorg ik voor een goede relatie met de cliënt	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
2	neem ik de cliënt serieus	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
3	geef ik blijk van inlevingsvermogen in de situatie van de cliënt	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
4	ga ik op een goede manier om met emoties en stress bij de cliënt	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
5	leg ik een juiste relatie tussen wat er is gebeurd (reden aangifte) en wat er in het wetboek staat (is het een aangifte waard)	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
6	heb ik gevoel voor het proces van de aangifte (gaat het vooral om aangifte doen, het verhaal vertellen, of allebei)	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
7	zorg ik voor een proces verbaal dat juridisch goed in elkaar zit	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
8	zorg ik – zelf of via anderen in mijn team - voor terugkoppeling naar de cliënt	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7

Intake & Service 2: Een klacht opnemen (bijvoorbeeld een klacht over de buurt)

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

Bij het opnemen van een klacht...

9	luister ik en vat ik samen om na te gaan of ik de kern van de aangifte heb begrepen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
10	stel ik op basis van het luisteren en samenvatten de juiste vragen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
11	probeer ik waar mogelijk aanknopingspunten voor opsporingsonderzoek vast te stellen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
12	kan ik bepalen of het om een strafrechtelijke of civielrechtelijke kwestie gaat	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
13	zorg ik voor goede schriftelijke verwerking van de klacht	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
14	geef ik er vervolg aan, bijvoorbeeld door te verwijzen naar andere instanties	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
15	vraag ik of de cliënt tevreden is over de behandeling van klacht of aangifte	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7

Hoofdproces 2. Noodhulp

Kies hieronder de praktijksituatie Noodhulp die het meest in uw werk voorkomt en beantwoord de bijbehorende stellingen.

Noodhulp 1: Noodhulp verlenen na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

Bij het geven van noodhulp na een aanrijding met doden en/of gewonden...

16	werk ik actief aan de veiligheid van anderen en die van mijzelf (bv door de weg af te zetten)	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
17	help ik de gewonden	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
18	roep ik de juiste hulp in (bijvoorbeeld van andere politiemedewerkers, ambulance, brandweer of een sleepdienst)	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
19	zorg ik dat eventuele getuigen worden gescheiden	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
20	neem ik getuigenverklaringen op	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
21	neem ik de gegevens van slachtoffer(s) op	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
22	hoor ik waar mogelijk slachtoffer(s)	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
23	laat ik verdachte(n) blazen (alcoholcontrole)	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
24	hoor ik verdachte(n)	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7

Noodhulp 2: Adequaaf handelen op plaats van het delict (bijvoorbeeld bij vondst dode in woning)

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

Bij het voorzien in noodhulp op de plaats van een delict...

25	scherm/zet ik de plaats van het delict af	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
26	wijs ik iemand aan die het PD-journaal maakt (functionaris met hesje die van iedereen die plaats delict betreedt persoonsgegevens en aankomst- en vertrektijd noteert)	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
27	laat ik de juiste specialisten van technische en tactische recherche komen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
28	laat ik een lijkschouwer komen (in geval van vondst dode)	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7

Hoofdproces 3. Toezicht & Handhaving: alledaagse gebeurtenissen

Kies hieronder de praktijksituatie Toezicht & handhaving die het meest in uw werk voorkomt en beantwoord de bijbehorende stellingen.

Toezicht & Handhaving (alledaagse gebeurtenissen) 1: Optreden in het publieke domein

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

In situaties in het publieke domein waarbij ik moet optreden...

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 29 ga ik – met het juiste inlevingsvermogen - de confrontatie aan met burgers | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 30 ben ik me bewust van wat ik kan bereiken door die confrontatie aan te gaan | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 31 maak ik vanuit de situatie een bewuste keuze voor het wel of niet geven van een bekeuring | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 32 ken en gebruik ik mijn juridische bevoegdheden | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |

Toezicht & Handhaving (alledaagse gebeurtenissen) 2: Toezicht houden in een wijk

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

Bij het toezicht houden in de wijk...

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 33 let ik op basis van bijvoorbeeld informatie uit de briefing bewust op bepaalde aspecten in wijk | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 34 ben ik me heel bewust van waar ik naar kijk in de wijk | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 35 ben ik gericht op de meerwaarde die toezicht houden kan hebben | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 36 ga ik wel eens een jongerencentrum of vergelijkbaar gemeenschapscentrum binnen, ook als er niet direct iets aan de hand is | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 37 leg ik de relevante signalen die ik zie schriftelijk vast | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |

Toezicht & Handhaving (alledaagse gebeurtenissen) 3: Contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers (autochtoon – allochtoon, diverse religies, e.d.)

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

Voor het leggen en onderhouden van contacten met diverse groepen burgers...

38	communiceer ik op een goede manier	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
39	maak ik op slimme wijze verbindingen/contacten met anderen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
40	overzie ik de omgeving en situatie – inclusief aanwezigen – goed	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
41	maak ik een goede inschatting van de situatie van de burger en lever ik op basis daarvan maatwerk	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
42	wissel ik afhankelijk van de situatie en de (groep) burger(s) van stijl	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
43	weet ik hoe relevante netwerken in elkaar steken	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7

Hoofdproces 4. Toezicht & Handhaving: kritische gebeurtenissen

Kies hieronder de praktijksituatie Toezicht & handhaving die het meest in uw werk voorkomt en beantwoord de bijbehorende stellingen.

Toezicht & Handhaving (kritische gebeurtenissen) 1: Omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

Om op de juiste manier om te gaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren...

44 loop ik eens (onopvallend) om de groep heen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
45 hanteer ik verschillende stijlen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
46 treed ik in contact met de groep	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
47 geef ik zo nodig aan dat ze een bekeuring krijgen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
48 treed ik zo nodig de-escalerend op	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
49 informeer en betrek ik anderen uit mijn team	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
50 handel ik repressief indien andere maatregelen niet blijken te werken	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7

Toezicht & Handhaving (kritische gebeurtenissen) 2: Ontmantelen van een hennepkwekerij

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

Voor het ontmantelen van een hennepkwekerij...

51 zorg ik dat er voldoende informatie is om het pand binnen te gaan c.q.. de kwekerij te ontmantelen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
52 besteed ik aandacht aan veiligheid en eventuele risico's (worden er bijvoorbeeld boobytraps gebruikt?)	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
53 zorg ik er voor dat er veiligheidsmateriaal voorhanden is	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
54 zorg ik er voor dat de brandweer is benaderd voor assistentie	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
55 zorg ik er voor dat het energiebedrijf is benaderd voor assistentie	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
56 zorg ik er voor dat bewijzen worden vastgelegd	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
57 zorg ik er mede voor dat een vernietigingsbedrijf is benaderd om de hennepplanten en het bijbehorende materiaal te vernietigen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7

Toezicht & Handhaving (kritische gebeurtenissen) 3: Optreden bij discriminatie: weigering toegang allochtoon tot discotheek

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

In geval van discriminerende weigering van toegang van een allochtoon tot een discotheek...

- | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 58 | onderneem ik concreet actie, bijvoorbeeld door proces-verbaal op te maken | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 59 | maak ik de geweigerde persoon duidelijk dat de weigering heel serieus wordt genomen | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 60 | geef ik de geweigerde persoon terugkoppeling over het verloop van de afhandeling | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |

Hoofdproces 5. Opsporing

Kies hieronder de praktijksituatie Opsporing die het meest in uw werk voorkomt en beantwoord de bijbehorende stellingen.

Opsporing 1: Opsporing zoals mogelijk in elk hoofdproces

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

Met het oog op opsporing in hoofdprocessen in het algemeen...

- | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 61 | ben ik me in het werk continu bewust van signalen die mogelijk een eerste stap kunnen zijn in opsporingsonderzoek | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 62 | heb ik een scherp oog voor opsporing(-smogelijkheden) | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 63 | ben ik doelgericht in het horen van getuigen | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 64 | zorg ik dat ik alle beschikbare informatie goed op een rij heb en kan ik hier overzichtelijk over denken | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 65 | maak ik mijn chef/leidinggevende in een paar zinnen duidelijk wat er aan de hand is | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |

Opsporing 2: Handel in verdovende middelen

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

Met het oog op opsporing ten aanzien van handel in verdovende middelen...

- | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 66 | herken ik strafbare feiten goed | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 67 | ga ik actief achter het opsporen van strafbare feiten aan | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 68 | ben ik alert op mogelijke strafbare feiten, bijvoorbeeld door bepaalde types in het oog te houden | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 69 | ga ik van verdachte personen na met wie ze contact hebben | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 70 | neem ik initiatief in het opsporingsproces | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 71 | kan ik vaststellen of er een (drugs)deal plaatsvindt | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 72 | ben ik me bewust dat optreden nodig is met het oog op veiligheid in de wijk | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |

Opsporing 3: Opsporing na aangifte beroving van bijvoorbeeld een handtas

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

Met het oog op opsporing na beroving van bijvoorbeeld een handtas...

- | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 73 | zorg ik dat het me duidelijk wordt wanneer, waar en hoe de beroving heeft plaatsgevonden | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 74 | zorg ik dat ik de beroving en situatie concreet en helder in beeld heb/krijg | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 75 | stel ik de juiste vragen met meerwaarde voor het opsporingsonderzoek | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 76 | geef ik opsporing voorrang boven het opnemen van de aangifte indien dit de kans op opsporing vergroot | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
-

Hoofdproces 6. Algemeen

Kies hieronder de algemene praktijksituatie die het meest in uw werk voorkomt en beantwoord de bijbehorende stellingen.

Algemeen 1: Proces-verbaal afleveren in 'bulkzaken'

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

Bij het verzorgen van een proces-verbaal in 'bulkzaken'...

- | | |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 77 neem ik voldoende bewijslast op | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 78 heb ik de benodigde wetskennis voor het opnemen van bewijslast | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 79 formuleer ik schriftelijk juridisch correct | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |

Algemeen 2: In onverwachte situaties zelfstandig kunnen handelen

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

Om juist te kunnen handelen in een onverwachte situatie...

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 80 hanteer ik de juiste protocollen op de juiste manier | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 81 kan ik die protocollen 'creatief' gebruiken, en daarmee enigszins door de regels optreden | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 82 plaats ik mijn eigen handelen in relatie tot hetgeen ik ermee wil bereiken | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |

Algemeen 3: Interne contacten leggen en onderhouden

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

Met het oog op het leggen en onderhouden van contacten...

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 83 koppel ik terug naar en informeer ik collega's en mijn team | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 84 leg ik relevante/opvallende gebeurtenissen/signalen schriftelijk en/of digitaal vast | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 85 verwijst ik waar nodig door naar specialisten binnen het korps | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |

Algemeen 4: Externe contacten leggen en onderhouden

1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = neutraal 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens

Met het oog op het leggen en onderhouden van contacten...

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 86 heb ik kennis van en ben ik alert op externe doorverwijzingsmogelijkheden, bijvoorbeeld naar jeugdzorg, maatschappelijk werk, e.d. | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 87 verwijst ik waar nodig burgers door naar externen | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 88 ben ik me bewust hoe ver ik in situaties ga en kan gaan | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
| 89 treed ik waar nodig in overleg met externen (bijvoorbeeld een instantie als jeugdzorg) | 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 |
-

Deel 3

We verzoeken u deel 3 geheel in te vullen

Overige

1. Wat is uw huidige functie?
2. Hoeveel jaar werkt u al in uw huidige functie?.....
3. Wat is uw hoogst genoten vooropleiding? (letter antwoord omcirkelen a.u.b.)
 - A Lager Beroepsonderwijs (LBO)
 - B VMBO/MAVO/MULO
 - C HAVO
 - D VWO/Atheneum/Gymnasium/HBS
 - E Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO), richting
 - F Hoger Beroepsonderwijs (HBO), richting
 - G Universiteit, studie
 - H Anders, namelijk
4. In welk jaar bent u met uw basis (initiële) politieopleiding gestart? (letter antwoord omcirkelen a.u.b.)
 - A voor 2000
 - B 2000
 - C 2001
 - D 2002
 - E 2003
 - F 2004
 - G Na 2004
5. In welk jaar heeft u het diploma van uw basis (initiële) politieopleiding behaald? (letter antwoord omcirkelen a.u.b.)
 - A voor 2002
 - B 2002
 - C 2003
 - D 2004
 - E 2005
 - F 2006
 - G Na 2006
 - H (nog) niet behaald
6. Welke initiële politieopleiding heeft u gevolgd? (letter antwoord omcirkelen a.u.b.)
 - A POPS/VAP
 - B POMB/HPO Politiediploma A/B
 - C NPA en additionele opleiding tactisch/burger leidinggeven
 - D Assistent politiemedewerker (niveau 2)
 - E Politiemedewerker (niveau 3)
 - F Allround politiemedewerker (niveau 4)
 - G Politiekundige bachelor (niveau 5)
 - H Politiekundige master (niveau 6)
 - I Anders (bijvoorbeeld I&S), namelijk
7. Had u in de initiële politieopleiding graag ergens meer aandacht voor gehad?
 - A Nee
 - B Ja, namelijk voor.....

Bijlage 14

8. Hebt u na de initiële politieopleiding nog aanvullende cursussen/opleidingen gevolgd?
A Nee
B Ja, namelijk
Verplichte cursussen/opleidingen:
Vrijwillige cursussen/opleidingen:
9. Wat is voor u de belangrijkste reden om vrijwillig aanvullende cursussen/opleidingen te volgen?
A Om in mijn huidige functie goed/beter te functioneren
B Om een vervolgstap in mijn carrière te maken
C Omdat de scholing interessant is
D Anders, namelijk
10. Wat is voor u de belangrijkste reden om niet meer aanvullende cursussen/opleidingen te volgen?
A Te weinig mogelijkheden in het werk (tijd, vergoeding)
B Te weinig mogelijkheden in privé situatie
C Genoeg scholing gehad
D Geen interessante cursussen/opleidingen
E Anders, namelijk
11. Naam:
12. Leeftijd:
13. Geslacht (letter antwoord omcirkelen a.u.b.):
A Man
B Vrouw
14. In het vervolg van het onderzoek worden ook leidinggevendenden betrokken. Wilt u daartoe hieronder de naam van uw operationele chef/direct leidinggevende invullen?

.....

Gegevens en resultaten van het onderzoek worden geanonimiseerd, met nadruk wordt er nogmaals op gewezen dat er op geen enkele wijze persoonlijke gegevens worden teruggekoppeld naar politie of opdrachtgever.

Op- en aanmerkingen naar aanleiding van deze vragenlijst:

.....
.....
.....

We verzoeken u de ingevulde vragenlijst in de retourenveloppe te doen, deze dicht te plakken en terug te geven aan degene van wie u de vragenlijst eerder heeft ontvangen. De gesloten enveloppen zullen gezamenlijk bij de korpsen worden ingezameld.

Hartelijk dank voor uw medewerking!!!

Vragenlijst digitale enquête operationele chefs

Respondentnummer: (digits op basis van onderstaande gegevens)

1. Korps:
2. Team:
3. Leidinggevende:
4. Executieve politiefunctionarissen:

Vragenlijst digitale enquête direct leidinggevenden van teams

Versie 2, 110201

In opdracht van het Ministerie van BZK is door de Politieonderwijsraad een onderzoek uitgezet naar de output van het nieuwe politieonderwijs dat in 2002 is ingevoerd (PO2002) en de vraag hoe PO2002 zich verhoudt tot het politieonderwijs van vóór 2002. Daarbij gaat het primair om het effect van het nieuwe politieonderwijs op het functioneren van executieve politiefunctionarissen in de praktijk. Dit onderzoek vindt plaats in het eerste half jaar van 2011, en wordt extern begeleid door de onderzoeksinstituten KBA te Nijmegen en IVA te Tilburg.

In een eerder stadium hebben executieve politiefunctionarissen uit uw team een vragenlijst ingevuld die betrekking heeft op hun eigen functioneren. Het betreft in hoofdzaak executieve politiefunctionarissen die afgestudeerd zijn op kwalificatieniveau 3 of 4, dat wil zeggen als politiemedewerker of als allround politiemedewerker. Deze vragenlijst is gericht aan u als direct leidinggevende. De vragenlijst bestaat uit twee onderdelen.

Onderdeel A betreft uw beoordeling van het functioneren in de praktijk van één of enkele van uw ondergeschikten. Op deze manier kunnen we het oordeel van de betrokken medewerker zelf over zijn/haar functioneren vergelijken met uw oordeel daarover, zodat het onderzoek zich kan baseren op het oordeel van beide.

Onderdeel B gaat over de in het nieuwe politieonderwijs (PO2002) geleerde competenties: hoe vaak deze in de praktijk voorkomen, hoe belangrijk deze zijn voor het goed kunnen uitvoeren van het werk van een executieve politiefunctionaris én hoe goed de executieve politiefunctionarissen de competenties beheersen bij de toepassing ervan in de praktijk.

Het spreekt vanzelf dat uw antwoorden op de vragen volstrekt geanonimiseerd zullen worden behandeld. Daarvoor staan de onderzoeksinstituten KBA en IVA garant.

Ik wil u vriendelijk verzoeken deze vragenlijst in te vullen en ingevuld te retourneren naar e.keppels@kbanijmegen.nl.

Gelieve de vragenlijst via bovenstaand e-mailadres terugsturen. Eventueel kan de vragenlijst ook per post worden geretourneerd, naar:

KBA Nijmegen
t.a.v. Erik Keppels
Antwoordnummer 2182
6500 WC Nijmegen

A. FUNCTIONEREN VAN EXECUTIEVE POLITIEFUNCTIONARISSEN

Het functioneren in diverse praktijksituaties

In dit onderdeel willen we de beoordeling van één of enkele politiefunctiefunctionarissen over het eigen functioneren in de praktijk vergelijken met de mening van de direct leidinggevende daarover.

In een eerder stadium zijn executieve politiefunctiefunctionarissen gevraagd hun eigen functioneren in een aantal praktijksituaties (ingedeeld naar hoofdprocessen) te beoordelen. U, als direct leidinggevende van deze politiefunctiefunctionarissen, wordt nu gevraagd het functioneren van enkele van hen in deze praktijksituaties te beoordelen, aan de hand van stellingen die hieronder staan vermeld. In uw geval gaat het concreet om [zie namen politiefunctiefunctionarissen in de bovenste rij van onderstaande tabel].

Let wel: uw beoordeling wordt alléén voor onderzoeksdoeleinden gebruikt en wordt niet gecommuniceerd naar de betrokkenen of anderen in uw korps. Wij verzoeken u daarom zo goed en eerlijk mogelijk bij elke stelling aan te geven of en in welke mate u het met deze stelling eens bent.

De antwoordmogelijkheden zijn:

**1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = oneens / eens 5 = enigszins mee eens
6 = mee eens 7 = zeer mee eens 9 = weet niet / komt niet voor**

		[naam executieve politie- functionaris]	[naam executieve politie- functionaris]	[naam executieve politie- functionaris]	[naam executieve politie- functionaris]	[naam executieve politie- functionaris]
	Intake & Service					
1	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij het opnemen van een aangifte van mishandeling op de juiste manier uit.					
2	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij het opnemen van een klacht (bijv. een klacht over de buurt) op de juiste manier uit.					
	Noodhulp					
3	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij het verlenen van noodhulp na een aanrijding met doden en/of zwaargewonden op de juiste manier uit.					
4	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij het adequaat handelen op plaats van het delict (bijv. bij vondst dode in woning) op de juiste manier uit.					
	Toezicht & Handhaving: alledaagse gebeurtenissen					
5	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij het optreden in het publieke domein op de juiste manier uit.					
6	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij het toezicht houden in een wijk op de juiste manier uit.					
7	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij het contacten leggen en onderhouden met alle mogelijke groepen burgers (autochtoon – allochtoon, diverse religies, e.d.) op de juiste manier uit.					

Bijlage 15

	Toezicht & Handhaving: kritische gebeurtenissen					
8	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij het omgaan met overlast veroorzakende, samenscholende jeugd of hangjongeren op de juiste manier uit.					
9	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij het ontmantelen van een hennepkwekerij op de juiste manier uit.					
10	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij het optreden bij weigering van toegang allochtoon tot discotheek op de juiste manier uit.					
	Opsporen					
11	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij de opsporing zoals deze mogelijk is in elk hoofdproces op de juiste manier uit.					
12	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij de opsporing van handel in verdovende middelen op de juiste manier uit.					
13	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij de opsporing na aangifte beroving van bijvoorbeeld een handtas op de juiste manier uit.					
	Algemeen					
14	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij het afleveren van een proces-verbaal in 'bulkzaken' op de juiste manier uit.					
15	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij het zelfstandig kunnen handelen in onverwachte situaties op de juiste manier uit.					
16	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij het leggen en onderhouden van contacten binnen het eigen team/korps op de juiste manier uit.					
17	[naam] voert zijn taken en activiteiten bij het leggen en onderhouden van contacten met andere partijen (bijv. jeugdzorg, beveiliging bedrijventerrein, e.d.) op de juiste manier uit.					

Bijlage 15

In beroepspraktijk vereiste competenties

Hier willen we weten in hoeverre de net besproken politiefunctionarissen in uw team de in de beroepspraktijk vereiste competenties ook daadwerkelijk beheersen.

Hieronder staan enkele competenties die nodig zijn om het werk als politiefunctionaris goed uit te kunnen voeren. Wilt u per competentie aangeven in welke mate u vindt dat de hiervoor genoemde politiefunctionaris(sen) in uw team deze competentie beheerst?

Let op: wederom wijzen wij u er op dat de antwoorden op geen enkele wijze gecommuniceerd worden naar de betrokkenen of anderen in uw korps.

De antwoordmogelijkheden zijn:

1 = niet 2 = in geringe mate 3 = in behoorlijke mate 4 = in sterke mate 5 = in zeer sterke mate

	[naam executieve politie- functionaris]	[naam executieve politie- functionaris]	[naam executieve politie- functionaris]	[naam executieve politie- functionaris]	[naam executieve politie- functionaris]
18. Beschikken over voldoende parate juridische kennis					
19. Beschikken over voldoende kennis over bevoegdheden op straat					
20. Proces-verbaal op kunnen maken					
21. Adequaat zelf kunnen handelen					
22. Weten welke politiespecialisaties ingeschakeld moeten worden					
23. Weten welke andere instanties ingeschakeld moeten worden					
24. In staat zijn de juiste toon te vinden bij aanhoudingen e.d.					
25. Klantgerichtheid					
26. Samenwerking met andere functionarissen in het eigen team / korps					
27. Samenwerking met andere instanties					
28. Integriteit					
29. Inschattingsvermogen					
30. Stressbestendigheid					
31. Resultaat-/actiegerichtheid					
32. Moed					
33. Betrokkenheid bij het team					
34. Betrokkenheid bij het korps					

B. GELEERDE COMPETENTIES EN TOEPASSING ERVAN IN DE PRAKTIJK

In de navolgende lijst zijn de competenties genoemd die politiemedewerkers in de initiële politieopleiding (PO2002) verwerven. Per competentie leggen we u steeds de volgende drie vragen voor:

Vraag I. Wilt u per competentie aangeven **hoe vaak** een politiefunctionaris in uw team in de praktijk, gemiddeld genomen, een beroep moet doen op deze competentie?

De antwoordmogelijkheden: **1 = nooit 2 = zelden 3 = maandelijks 4 = wekelijks 5 = dagelijks**

Vraag II. Wilt u per competentie aangeven **hoe belangrijk** de competentie is om het werk van een politiefunctionaris in uw team goed uit te kunnen voeren?

De antwoordmogelijkheden: **1 = onbelangrijk 2 = tamelijk onbelangrijk 3 = neutraal 4 = tamelijk belangrijk 5 = belangrijk**

Vraag III. Wilt u per competentie aangeven hoe goed een politiefunctionaris in uw team de competentie **beheerst** bij het toepassen ervan in de praktijk?

De antwoordmogelijkheden zijn:

De antwoordmogelijkheden: **1 = slecht 2 = tamelijk slecht 3 = niet slecht / niet goed 4 = tamelijk goed 5 = goed**

Invulinstructie 1: U kunt deze vragen beantwoorden door het cijfer in te vullen dat uw antwoord het beste weergeeft. **We verzoeken u slechts één cijfer per vraag in te vullen.**

Invulinstructie 2: Vanaf vraag '35' staan de competenties die politiemedewerkers op mbo-niveau 3 als die op mbo-niveau 4 verwerven. Vanaf vraag '60' moet u de vragen alléén invullen voor de allround politiemedewerkers op mbo-niveau 4.

Competenties die de politiemedewerker in de initiële politieopleiding verwerft	Vraag I: beroep op competentie	Vraag II: belang van competentie	Vraag III: beheersing competentie
	1 = nooit 2 = zelden 3 = maandelijks 4 = wekelijks 5 = dagelijks	1 = onbelangrijk 2 = tamelijk onbelangrijk 3 = neutraal 4 = tamelijk belangrijk 5 = belangrijk	1 = slecht 2 = tamelijk slecht 3 = niet slecht / niet goed 4 = tamelijk goed 5 = goed
Vakmatige en methodische competenties:			
35. kan toezicht houden en corrigerend optreden;			
36. kan orde handhaven en repressief optreden;			
37. kan situaties juist inschatten en proportioneel en rechtmatig optreden;			
38. kan wettelijke voorschriften, richtlijnen en beleidskaders adequaat toepassen;			
39. kan problemen systematisch en zonodig doortastend oplossen;			
40. kan beheerst, kalm en geloofwaardig optreden;			
41. kan integrale beroepsvaardigheden toepassen;			
42. kan adequaat rapporteren over uitgevoerde werkzaamheden (via proces-verbaal of rapport);			
43. kan een eenvoudig opsporingsonderzoek met commune strafbare feiten uitvoeren.			

Bijlage 15

Bestuurlijk-organisatorische en strategische competenties:			
44. kan verantwoordelijkheid dragen voor eigen handelen;			
45. kan een goed beeld geven van positie en taak politieorganisatie;			
46. kan eigen positie plaatsen in bestuurlijke en maatschappelijke context;			
47. kan doorverwijzen naar relevante actoren;			
48. kan de veiligheidsproblematiek van zijn werkomgeving hanteren.			
Sociaal-communicatieve en cultureel-normatieve competenties:			
49. kan samenwerken;			
50. kan omgaan met mensen met verschillende waarden en normen;			
51. kan emotioneel gedrag begrijpen en goed hanteren;			
52. kan servicegericht en hulpvaardig optreden;			
53. kan integer en met respect naar anderen handelen;			
54. kan eigen standpunt innemen en verdedigen;			
55. kan relaties met mensen aangaan en onderhouden.			
Leer- en vormgevingscompetenties:			
56. kan nieuwe informatie snel begrijpen en toepassen;			
57. kan eigen vakkennis onderhouden en toepassen;			
58. kan flexibel werken bij zich voordoende problemen;			
59. kan kritiek geven en ontvangen.			

Competenties die alléén de allround politiemedewerker op mbo-niveau 4 in de basispolitieopleiding verwerft (en de mbo-niveau 3 politiemedewerker niet)			
Vakmatige en methodische competenties:			
60.	kan adequaat rapporteren over uitgevoerde werkzaamheden door anderen;		
61.	kan opsporingsonderzoeken uitvoeren naar meer complexe zaken;		
62.	kan de uitgangspunten van gemeenschappelijke veiligheidszorg in zijn werk integreren;		
63.	kan omgaan met persoonlijke herkenbaarheid in de maatschappij.		
Bestuurlijk-organisatorische en strategische competenties:			
64.	kan problemen van veiligheid en leefbaarheid in kaart brengen in een integraal perspectief;		
65.	kan zelfstandig functioneren binnen geformuleerde beleidskaders;		
66.	kan verantwoordelijkheid dragen voor het handelen van anderen;		
67.	kan de positie en taak van de politie in de samenleving hanteren;		
68.	kan de eigen effectiviteit in bestuurlijk krachtenveld inschatten;		
69.	kan proactief werken en initiatief nemen;		
70.	kan actoren binnen en buiten de politie onderkennen;		
71.	kan eigen mogelijkheden inschatten en steun vragen;		
72.	kan andere politiemedewerkers stimuleren en begeleiden.		
Sociaal-communicatieve en cultureel-normatieve competenties:			
73.	kan relaties met organisaties aangaan en onderhouden;		
74.	kan zich inleven en laten leiden door de maatschappelijke problematiek;		
75.	kan alleen werken.		
Leer- en vormgevingscompetenties:			
76.	kan informatie verzamelen en toepassen;		
77.	kan ervaring omzetten in toekomstig handelen;		

GEGEVENS LEIDINGGEVENDE

Naam:

Leeftijd:

Hoe lang werkt u al bij de politie?

jaren

Ik wil u vriendelijk verzoeken deze vragenlijst in te vullen en ingevuld te retourneren naar e.keppels@kbanijmegen.nl.

Gelieve de vragenlijst via bovenstaand e-mailadres terugsturen. Eventueel kan de vragenlijst ook per post worden geretourneerd, naar:

KBA Nijmegen
t.a.v. Erik Keppels
Antwoordnummer 2182
6500 WC Nijmegen

Hartelijk dank voor uw medewerking!!

Interviewleidraad duo-interviews operationele chefs

Respondentnummer: (digits op basis van onderstaande gegevens)

1. Korps:
2. Team:
3. Leidinggevende 1:
Leidinggevende 2:

Vragenlijst (duo-)interviews direct leidinggevend van teams

Versie 2, 110201

Instructie voor interviewer / onderzoeker

In opdracht van het Ministerie van BZK is door de Politieonderwijsraad een onderzoek uitgezet naar de output van het nieuwe politieonderwijs dat in 2002 is ingevoerd (PO2002) en de vraag hoe PO2002 zich verhoudt tot het politieonderwijs van vóór 2002. Daarbij gaat het primair om het effect van het nieuwe politieonderwijs op het functioneren van executieve politiefunctionarissen in de praktijk. Dit onderzoek vindt plaats in het eerste half jaar van 2011, en wordt extern begeleid door de onderzoeksinstituten KBA te Nijmegen en IVA te Tilburg.

In een eerder stadium hebben executieve politiefunctionarissen uit het team een vragenlijst ingevuld die betrekking heeft op hun eigen functioneren. Verder hebben direct leidinggevend van uw team, via een digitale enquête hun oordeel gegeven over het functioneren van ondergeschikten. Dit duo-interview is gericht op het in kaart brengen van een aantal achtergrondkenmerken van het team (onderdeel C) en over de mening van de direct leidinggevend betreffende het functioneren van politiefunctionarissen uit het nieuwe politieonderwijs in vergelijking met het functioneren van politiefunctionarissen uit het oude politieonderwijs (onderdeel D). Door het interview tegelijkertijd met u beiden te houden hopen we daarvan een zo objectief mogelijk beeld te krijgen. Als u het met elkaar eens bent over het antwoord op de vragen is dat helemaal het geval. Mocht u het over antwoorden op bepaalde vragen niet eens zijn of kunnen worden, dan noteren we op welke punten dat in de kern het geval is [bij vragen met vaste antwoordcategorieën noteren we een '9', om duidelijk te maken dat de leidinggevend een afwijkende mening ten opzichte van elkaar hebben].

C. ACHTERGRONDKENMERKEN TEAM

1. Wat is uw functie?
Leidinggevende 1:
Leidinggevende 2:
2. Over welk team geven jullie leiding?
.....
.....
3. Hoeveel politiefunctarissen (excl. aspiranten) zijn werkzaam in het team?
.....
.....
4. In welk type werkgebied is het team vooral actief?

Antwoord:	a1 = vooral in grote gemeente(n) a2 = vooral in kleine gemeente(n) a3 = beide ongeveer evenveel a9 = leidinggeevenden zijn het oneens met elkaar
------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Antwoord:	b1 = vooral in de stad b2 = vooral op het platteland b3 = beide ongeveer evenveel b9 = leidinggeevenden zijn het oneens met elkaar
------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Antwoord:	c1 = vooral in probleemwijken c2 = soms in probleemwijken c3 = nooit in probleemwijken c9 = leidinggeevenden zijn het oneens met elkaar
------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Instructie interviewer / onderzoeker

De volgende vragen gaan over postinitiële scholing, oftewel de diverse cursussen en dergelijke waar de executieve politiefunctarissen na de initiële opleiding aan deelnemen. We onderscheiden hier de verplichte en de niet-verplichte vormen van postinitiële scholing.

5. In hoeverre is er ruimte voor niet-verplichte postinitiële scholing voor de politiefunctarissen in het team?

Antwoord:	1 = (bijna) niet 2 = weinig 3 = niet veel/niet weinig 4 = veel 5 = zeer veel 9 = leidinggeevenden zijn het oneens met elkaar
------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6. Indien er ruimte is voor deelname aan niet-verplichte postinitiële scholing, in hoeverre maken de politiefunctarissen in het team gebruik van deze mogelijkheden?

Antwoord:	1 = (bijna) niet 2 = weinig 3 = niet veel/niet weinig 4 = veel 5 = zeer veel 9 = leidinggeevenden zijn het oneens met elkaar
------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

7. Een politiefunctaris neemt na zijn initiële scholing deel aan diverse verplichte cursussen en overige vormen van postinitiële scholing. Beperkt deze verplichte postinitiële scholing de ruimte voor niet-verplichte postinitiële scholing en zo ja, op welke manier (denk aan gebrek aan tijd en/of budget)?

Meerdere antwoorden mogelijk

Antwoord:	1 = nee, geheel niet of slechts in beperkte mate 2 = ja, vanwege tijdgebrek 3 = ja, omdat het scholingsbudget (grotendeels) opgaat aan verplichte scholing 4 = ja, omdat 5 = anders, namelijk
------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Bijlage 16

8. a. Wat is de belangrijkste reden dat politiefunctionarissen in het team deelnemen aan niet-verplichte postinitiële scholing?

Antwoord:	1 = Om in de huidige functie goed / beter te kunnen functioneren 2 = Om een vervolgstap in de carrière te kunnen maken 3 = Omdat de scholing interessant is 4 = Andere reden, namelijk 9 = leidinggevend zijn het oneens met elkaar
------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- b. Wat is de belangrijkste reden dat politiefunctionarissen in het team *niet* deelnemen aan niet-verplichte postinitiële scholing?

Antwoord:	1 = Is geen ruimte voor, door beperkte financiële mogelijkheden (bezuinigingen) 2 = Is geen ruimte voor, door tijdgebrek / werkdruk (o.a. door de verplichte cursussen e.d.) 3 = Politiefunctionaris heeft geen zin om scholing in eigen tijd te volgen 4 = Politiefunctionaris is 'scholingsmoe' 5 = Scholingsaanbod is te summier / past onvoldoende bij werkzaamheden 6 = Politiefunctionaris vindt het scholingsaanbod onvoldoende interessant 7 = Andere reden, namelijk 9 = leidinggevend zijn het oneens met elkaar
------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

9. a. Stelling: deelname aan **verplichte** postinitiële scholing is belangrijk voor een goede uitvoering van het werk van de executieve politiefunctionarissen in ons team?

Antwoord:	1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = oneens / eens 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens 9 = leidinggevend zijn het oneens met elkaar
------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- b. Stelling: deelname aan **niet-verplichte** postinitiële scholing is belangrijk voor een goede uitvoering van het werk van de executieve politiefunctionarissen in ons team?

Antwoord:	1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = oneens / eens 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens 9 = leidinggevend zijn het oneens met elkaar
------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

10. Stelling: de cultuur en sfeer in het **team** is bevorderlijk voor een goede uitvoering van het werk van de executieve politiefunctionarissen in ons team.

Antwoord:	1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = oneens / eens 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens 9 = leidinggevend zijn het oneens met elkaar
------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

11. Stelling: de cultuur en sfeer in het **korps** is bevorderlijk voor een goede uitvoering van het politiewerk in ons team.

Antwoord:	1 = zeer mee oneens 2 = mee oneens 3 = enigszins mee oneens 4 = oneens / eens 5 = enigszins mee eens 6 = mee eens 7 = zeer mee eens 9 = leidinggevend zijn het oneens met elkaar
------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Bijlage 16

12. Wordt er in het werk van de executieve politiefunctarissen in het team vooral de nadruk gelegd op het belang van repressief optreden of van anticiperend optreden met compassie?

Antwoord:	1 = bijna altijd de nadruk op repressief; 2 = merendeel de nadruk op repressief ; 3 = beide ongeveer evenveel; 4 = merendeel de nadruk op anticiperend; 5 = bijna altijd de nadruk op anticiperend; 9 = leidinggevenden zijn het oneens met elkaar.
------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

13. Is deze manier van werken kenmerkend voor alleen jullie team of voor het gehele korps?

Antwoord:	1 = alleen het team 2 = gehele korps 9 = leidinggevenden zijn het oneens met elkaar
------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

14. Wordt er in het werk van de executieve politiefunctarissen in het team vooral de nadruk gelegd op het belang van het halen van vooraf gestelde targets of van het goed functioneren los van zulke targets?

Antwoord:	1 = bijna altijd de nadruk op vooraf gestelde targets; 2 = merendeel de nadruk op vooraf gestelde targets; 3 = beide ongeveer evenveel; 4 = merendeel de nadruk op goed functioneren los van targets; 5 = bijna altijd de nadruk op goed functioneren los van targets; 9 = leidinggevenden zijn het oneens met elkaar.
------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

15. Is deze manier van werken kenmerkend voor alleen jullie team of voor het gehele korps?

Antwoord:	1 = alleen het team 2 = gehele korps 9 = leidinggevenden zijn het oneens met elkaar
------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

C. NIEUW IN VERGELIJKING MET OUD POLITIEONDERWIJS

Instructie interviewer / onderzoeker

Ik noem nu enkele thesen over het nieuwe en oude politieonderwijs. Geef telkens aan of u het eens of oneens bent met de these.

16. In de beroepspraktijk waarderen wij (de output/outcome van) het PO2002 per saldo positiever dan het politieonderwijs oude stijl: in het algemeen zijn de door PO2002 afgeleverde politiefunctionarissen beter.

Antwoord:	1 = eens 2 = niet eens 9 = leidinggevenden zijn het oneens met elkaar
------------------	------------------------------------------------------------------------------------

Toelichting:

17. De volgende elementen uit de opbrengst van PO2002 (t.o.v. het oude politieonderwijs oude stijl) waarderen wij:

- a. de bredere inzetbaarheid;

Antwoord:	1 = eens 2 = niet eens 9 = leidinggevenden zijn het oneens met elkaar
------------------	------------------------------------------------------------------------------------

- b. het analytisch en reflectief vermogen;

Antwoord:	1 = eens 2 = niet eens 9 = leidinggevenden zijn het oneens met elkaar
------------------	------------------------------------------------------------------------------------

- c. de klantvriendelijkheid;

Antwoord:	1 = eens 2 = niet eens 9 = leidinggevenden zijn het oneens met elkaar
------------------	------------------------------------------------------------------------------------

- d. de mondigheid.

Antwoord:	1 = eens 2 = niet eens 9 = leidinggevenden zijn het oneens met elkaar
------------------	------------------------------------------------------------------------------------

- e. andere, namelijk..

Toelichting:

18. De volgende elementen uit de opbrengst van PO2002 (t.o.v. het oude politieonderwijs oude stijl) waarderen wij relatief minder:

- a. de parate technisch-juridische kennis, bijvoorbeeld inzake:
 - het juridisch adequaat opmaken van een proces-verbaal
 - het weten wat de bevoegdheden 'op straat' zijn.

Antwoord:	1 = eens 2 = niet eens 9 = leidinggevenden zijn het oneens met elkaar
------------------	------------------------------------------------------------------------------------

- b. de actie-oriëntatie, de gerichtheid op het metéén doen.

Antwoord:	1 = eens 2 = niet eens 9 = leidinggevenden zijn het oneens met elkaar
------------------	------------------------------------------------------------------------------------

- c. andere, namelijk

Toelichting:

Bijlage 16

19. Welke politiefunctie van de afgestudeerde van het nieuwe of van het oude politieonderwijs scoort bij de volgende elementen beter?:

a. het snel kunnen schakelen van 'spannende' zaken naar (respectvolle) bejegening;

Antwoord:	1 = 'nieuwe' 2 = 'oude' 9 = leidinggevend zijn het oneens met elkaar
------------------	-----------------------------------------------------------------------------

b. het adequaat om kunnen gaan met het geven van feedback;

Antwoord:	1 = 'nieuwe' 2 = 'oude' 9 = leidinggevend zijn het oneens met elkaar
------------------	-----------------------------------------------------------------------------

c. geïnformeerd zijn over en affiniteit hebben met maatschappelijke discussies;

Antwoord:	1 = 'nieuwe' 2 = 'oude' 9 = leidinggevend zijn het oneens met elkaar
------------------	-----------------------------------------------------------------------------

d. (mede afhankelijk van korps, leiding en team) de innovatiepotenties, op het punt van cultuurdoorbreking én politiekundige aspecten.

Antwoord:	1 = 'nieuwe' 2 = 'oude' 9 = leidinggevend zijn het oneens met elkaar
------------------	-----------------------------------------------------------------------------

e. andere, namelijk...

Toelichting:

.....

.....

20. Wij juichen 'het lerend werken'-principe in het nieuwe politieonderwijs vanaf het begin van de opleiding toe.

Antwoord:	1 = 'nieuwe' 2 = 'oude' 9 = leidinggevend zijn het oneens met elkaar
------------------	-----------------------------------------------------------------------------

Toelichting:

.....

.....

21. Het is bij het duale ritme van de opleiding van belang dat er een goede begeleiding in de korpsen is én dat de afstemming tussen het lerend werken in de praktijk (van de korpsen) en het aanbod van de politieacademie goed is. Het vastliggen van opleidingsperiodes i.c. de afbakening in kwartielen levert daarvoor een goede basis.

Antwoord:	1 = 'nieuwe' 2 = 'oude' 9 = leidinggevend zijn het oneens met elkaar
------------------	-----------------------------------------------------------------------------

Toelichting:

.....

.....

22. Zonder terug te willen naar de situatie in het oude politieonderwijs zouden wij juist aan het begin van de opleiding wat minder duale elementen zien, om politiestudenten met meer bagage de praktijk van de korpsen in te kunnen laten gaan.

Antwoord:	1 = 'nieuwe' 2 = 'oude' 9 = leidinggevend zijn het oneens met elkaar
------------------	-----------------------------------------------------------------------------

Toelichting:

.....

.....

Bijlage 16

23. Wij vinden de opbrengsten van het nieuwe politieonderwijs over het algemeen goed, maar de inzetbaarheid tijdens de opleiding is problematisch en past niet altijd in het ritme van de bedrijfsvoering.

Antwoord:	1 = 'nieuwe' 2 = 'oude' 9 = leidinggevend
------------------	--------------------------------------------------

Toelichting:

.....

.....

.....

24. De problemen met betrekking tot de inzetbaarheid van aspirant-politiefunctionarissen tijdens de opleiding schrijven wij toe aan:

- a. het patroon van kernopgaven i.c. proeven van bekwaamheid waardoor politiestudenten volgens een cumulatief patroon steeds partieel bevoegd inzetbaar zijn;

Antwoord:	1 = 'nieuwe' 2 = 'oude' 9 = leidinggevend
------------------	--------------------------------------------------

- b. het ritme van vastliggende opleidingskwartielen waardoor de flexibele inzetbaarheid in korpsen beperkt is.

Antwoord:	1 = 'nieuwe' 2 = 'oude' 9 = leidinggevend
------------------	--------------------------------------------------

- c. andere, namelijk

Toelichting:

.....

.....

.....

25. Het nieuwe, samenhangende stelsel van PO2002 blokkeert oud opgeleide politiefunctionarissen in hun postinitiële opleidingsmogelijkheden, doordat zij eerst van het initiële kwalificatieniveau 4 naar het initiële kwalificatieniveau 5 moeten alvorens in te kunnen stromen in het postinitiële TLL (tactisch leidinggevende)-traject.

Antwoord:	1 = 'nieuwe' 2 = 'oude' 9 = leidinggevend
------------------	--------------------------------------------------

Toelichting:

.....

.....

.....

26. Als u een vergelijking maakt tussen een beginnend politiefunctionaris in uw team die recent uit het politieonderwijs stroomde versus een beginnend politiefunctionaris die langer geleden uit het politieonderwijs stroomde, wie functioneert naar uw mening dan beter direct na diplomering?

Antwoord:	1 = 'nieuwe' 2 = 'oude' 9 = leidinggevend
------------------	--------------------------------------------------

Toelichting:

.....

.....

.....

27. Wat is het **grootste voordeel** van het functioneren van de politiefunctionarissen die uit het **oude politieonderwijs** stroomden?

.....

.....

.....

.....

Bijlage 16

28. Wat is het **grootste voordeel** van het functioneren van de politiefunctionarissen die uit het **nieuwe politieonderwijs** stroomden?

.....
.....
.....
.....

29. Wat zijn de belangrijkste elementen die de politiefunctionaris uit het nieuwe politieonderwijs in het algemeen mist bij zijn functioneren? Met andere woorden, waar moet volgens jullie in de initiële opleiding meer tijd en aandacht aan worden besteed?

.....
.....
.....
.....

GEGEVENS LEIDINGGEVENDEN

Leidinggevende 1:

Naam

.....
.....

Leeftijd

.....
.....

Hoe lang werkt u al bij de politie?

.... jaren

Leidinggevende 2:

Naam

.....
.....

Leeftijd

.....
.....

Hoe lang werkt u al bij de politie?

.... jaren

Hartelijk dank voor jullie medewerking!!

Verslag landelijke focusgroep

12 september 2011, KBA/POR

De belangrijkste bevindingen van de summatieve evaluatie van het PO2002 zijn op donderdag 8 september 2011 in een groeps gesprek met betrokkenen uit diverse korpsen doorgenomen. Deze landelijke focusgroep kwam bij elkaar om na te gaan of de resultaten herkenbaar zijn en welke verklaringen c.q. achtergronden daarvoor kunnen worden gegeven. Daartoe zijn de belangrijkste resultaten weergegeven in een beknopte notitie.

In het groeps gesprek is tevens kort ingegaan op de eventuele mogelijkheden voor een monitor-systeem waarmee ervaringen uit de beroepspraktijk systematisch teruggekoppeld worden naar het politieonderwijs.

Over de belangrijkste resultaten van het onderzoek

Over de gehele linie herkennen de deelnemers aan de focusgroep zich in de bevindingen van het onderzoek. Ze bevestigen de overall indruk uit het onderzoek dat de opbrengst van PO2002 redelijk goed beantwoordt aan hetgeen de beroepspraktijk in de korpsen van beginnende beroepsbeoefenaren (startbekwaam) vraagt.

In de focusgroep zijn de volgende zaken naar voren gekomen:

- De mindere punten van de nieuw opgeleiden zijn bekend, zoals het in sommige opzichten niet optimale schriftelijke werk (bijv. opmaken juridisch sluitend proces-verbaal) en de te weinig aanwezig parate juridische kennis. De betrokkenen geven aan dat de Politieacademie reeds bezig is om de (initiële) opleiding op dit punt te verbeteren. Er wordt ook aangegeven dat er geen eenzijdig negatief beeld van PO2002 moet worden gegeven. Het beeld bij de betrokkenen is dat de nieuw opgeleiden weliswaar 'minder kennis hebben, maar meer kunnen'. Met name zijn de nieuw opgeleiden beter in staat om nieuwe en onbekende opdrachten goed uit te voeren dan de oud opgeleiden. Nieuw opgeleiden hebben minder angst en schrikken minder snel van het onbekende.
- De deelnemers aan de focusgroep vinden de gemiddelde scores met betrekking tot de voorbereiding in de initiële politieopleiding op de politiepraktijk (te) laag. Geregeld geven de executieve politiefunctionarissen in de ingevulde vragenlijsten aan 'enigszins' voorbereid te zijn door de initiële politieopleiding op de praktijk. De aanwezigen in de landelijke focusgroep hebben een hoger ambitieniveau en zouden graag zien dat de executieve politiefunctionarissen zichzelf 100 procent voorbereid vinden op de praktijksituatie. Vanuit de focusgroep wordt aangegeven dat het ook niet mogelijk/wenselijk is om alle praktijksituaties goed voor te bereiden; sommige laten zich moeilijk enceneren en/of komen relatief minder vaak voor in de praktijk.

Met uitzondering van de praktijksituaties van het hoofdproces Noodhulp voelen de oud opgeleiden zich iets beter voorbereid op de praktijksituaties door de initiële politieopleiding dan de nieuw opgeleiden. Mogelijk verklaringen hiervoor zijn volgens de betrokkenen tweërlei: a) als nieuw opgeleiden gevraagd wordt naar de politieopleiding hebben ze alleen de theoriekwartieren in het achterhoofd en niet de praktijkkwartieren en daardoor geven ze te lage cijfers, b) de oud opgeleiden zijn al langer uit het onderwijs en hebben daardoor een andere (positievere) kijk op de bijdrage van hun gevolgde politieopleiding op het eigen functioneren in de politiepraktijk.

- De resultaten laten weinig verschil zien tussen de zelfbeoordeling van de executieve politiefunctie-naris en het oordeel van zijn directe operationele chef. Een deel van de focusgroep vermoedt dat dit beeld gewoon klopt met de werkelijkheid. Een ander deel vindt dit een op-

vallende uitkomst, omdat hen uit de korpsen ook wat minder positieve geluiden bereiken over nieuw opgeleiden. Deze klachten hebben waarschijnlijk vooral betrekking op de mindere punten van nieuw opgeleiden, zoals eerder genoemd. Daarentegen merken de betrokkenen bij de operationele chefs ook waardering voor de mondigheid en zelfredzaamheid van de nieuw opgeleiden, dat mogelijk de hoge scores door operationele chefs verklaart.

- Uit het kwantitatieve deel van het onderzoek is geen duidelijk verschil waarneembaar tussen het functioneren van niveau 3 en niveau 4 opgeleiden uit het PO2002. Volgens de betrokkenen is er *wel degelijk* een niveauverschil. Niveau 4 opgeleiden kijken verder dan hun neus lang is en zijn in staat een probleem integraal aan te pakken. Zij benaderen een probleem anders dan niveau 3 opgeleiden en dit heeft vooral te maken met hun (meestal) hogere vooropleiding. De deelnemers aan de focusgroep typeren de niveau 3 opgeleiden als doeners en de niveau 4 opgeleiden als denkers. De niveau 4 opgeleiden worden als toegevoegde waarde gezien. De toegevoegde waarde bij bijvoorbeeld het oplossen van een probleem is gelegen in het vinden van de oorsprong van het probleem of het tegen het licht houden van de actuele maatregelen/protocollen om het betreffende probleem op te lossen. Uit discussie komt naar voren dat juist een mix van niveau 3 en 4 in de teams het beste is. De angst bestaat dat in de toekomst voornamelijk denkers de korpsen instromen en dat is niet goed voor de afhandeling van het politiewerk volgens de betrokkenen.

Mogelijke verklaringen voor de vrijwel gehele afwezigheid van verschillen in het functioneren tussen de niveau 3 en 4 opgeleiden is dat zij in de teams dezelfde politietaken uitvoeren. Niveau 4 opgeleiden krijgen daardoor niet altijd de mogelijkheid om zich te onderscheiden, hoewel ook wordt opgemerkt dat de echt goede '4' zichzelf onderscheidend maakt en doorstroomt naar de hogere rang (brigadier). Een andere verklaring is dat de toegevoegde waarde van niveau 4 opgeleiden maar op een beperkt aantal praktijksituaties en competenties betrekking heeft. Niveau 4 opgeleiden zouden vooral hoger moeten scoren op zaken als samenwerking en kennis.

- Nieuw opgeleiden scoren goed op de competenties moed en stressbestendigheid, dit tot enige verbazing van de deelnemers aan de focusgroep. Immers, er is juist besloten dat de mentale weerbaarheid van executieve politiefunctionarissen meer aandacht moet krijgen. Ongeacht de mogelijke overkill wordt de extra aandacht hiervoor wel omarmd.

Over een monitorsysteem voor regelmatige feedback tussen politieonderwijs en -praktijk

Op de vraag of een monitorsysteem gewenst is wordt unaniem 'ja' geantwoord. Los van een dergelijk systeem zou er volgens enkele deelnemers aan de focusgroep de mogelijkheid moeten bestaan voor continue feedback tussen praktijk en opleiding.

In de focusgroep wordt geopperd om de keuze voor de praktijksituaties nogmaals tegen het licht te houden en indien hiertoe goede gronden voor bestaat de vragenlijst op dit punt aan te passen.

Hoewel strikt genomen buiten dit onderzoek vallend geeft menig deelnemer aan de focusgroep aan bezorgd te zijn over de vele veranderingen die er de komende tijd op de korpsen afkomen. De 'PO2012'-trein is inmiddels in gang gezet en de operationele uitrol in de korpsen is nog lang niet geregeld. Dat terwijl de korpsen nog steeds bezig zijn om de lerende organisatie te worden waar het in 2002 vernieuwde onderwijs om vraagt. Bijvoorbeeld in de begeleiding van studenten in de praktijk zijn nog stappen vooruit te maken. Met de komende veranderingen zal het vraagstuk over de inrichting van het politieonderwijs in de korpsen nog meer aan importantie winnen. Met dit in het achterhoofd is het wellicht zinnig om thematisch speerpunten - zoals 'PO2012' - in het monitorsysteem in te bouwen. Deze speerpunten geven de gelegenheid antwoorden en oplossingen te geven op de prangende vraagstukken in de opleidingswereld van de politie, met name daar waar het de wisselwerking opleiding - praktijk betreft. Met 'PO2012' als speerpunt

Bijlage 17

kun je bijvoorbeeld tijdens de duo-interviews met operationele chefs spreken over de voortgang van de uitrol van 'PO2012' en de tevredenheid daarover.

