

Kwalificaties en opleidings- mogelijkheden voor het wijkagentschap van 2025

Adviesrapport

Versie 1.0 / 10 mei 2017

De Politieonderwijsraad is een adviesorgaan waarvan de positie en taken bij wet zijn geregeld. De Raad adviseert de minister van Veiligheid en Justitie (gevraagd en ongevraagd) over het regeringsbeleid met betrekking tot het Nederlandse politieonderwijs en de Strategische Onderzoeksagenda voor de Politie.

De Politieonderwijsraad fungeert daarnaast als een overleg- en afstemmingsorgaan tussen direct en indirecte 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, alsmede het wetenschappelijk onderzoek dat daar betrekking op heeft. Daarbij heeft de relatie met het reguliere beroepsonderwijs en het hoger onderwijs steeds de aandacht, evenals de internationale dimensie.

Adres:

Mauritskade 37
2514 HE Den Haag

Postadres:

Postbus 25842
2502 HV Den Haag
Telefoon 088 1699080

www.politieonderwijsraad.nl

© Politieonderwijsraad 2017

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	5
1. Inleiding.....	7
1.1. Continue ontwikkelingen.....	7
1.2. Probleemstelling en opbouw	8
• De organisatie van overmorgen.....	8
• Probleemstelling.....	9
• Opbouw en leeswijzer	9
1.3. Vooraf	10
2. Trends en ontwikkelingen richting 2025.....	11
2.1. Een veranderende samenleving.....	11
2.2. Trends en ontwikkelingen met betrekking tot lokaal politiewerk	12
• Veiligheidsnetwerk	13
• Bescherming kwetsbare groepen	14
• Wijkzorg	15
2.3. Verwachte consequenties voor de politie en haar partners	16
2.4. Impact op competenties en kwalificatie van politiemedewerkers.....	17
3. Wijkagent: functie en functionaliteit.....	19
3.1. Verschillende perspectieven op ‘de wijkagent’	19
3.2. Definitiekwesties.....	19
3.3. Een ideaalbeeld vanuit de maatschappij.....	20
3.4. De wijkagent in wet- en regelgeving.....	21
3.5. De wijkagent vanuit het perspectief van gebiedsgebonden politie	21
3.6. De wijkagent vanuit het perspectief van de politieorganisatie	23
• Werkingsdocument Districten en Basisteams	23
• Koersnotitie “Visie op lokale verankering”	24
• De wijkagent vanuit perspectief functiegebouw politie	25
3.7. Geluiden uit het werkveld	26
3.8. De functionaliteit wijkagent nader verkend.....	27
3.9. Kenmerken van het werk van wijkagenten.....	29
3.10. Conclusie.....	30
4. Competenties en kwalificatieniveau voor het wijkagentschap van 2025	31
4.1. Vakmanschap.....	31
4.2. Kennis, vaardigheden en houding	33
4.3. Competenties voor het wijkagentschap van 2025.....	33
4.4. Beheersingsniveau	35

4.5.	Kwalificatieniveau wijkagent	36
•	NLQF en EQF	37
•	Middelbaar beroepsonderwijs	37
•	Hoger onderwijs	37
•	Duiding kwalificatieniveau wijkagentschap in 2025	39
4.6.	Conclusies	40
5.	Huidige situatie: wijkagenten en hun opleiding	43
5.1.	Invulling van werkzaamheden wijkagenten	43
5.2.	Houdbaarheid van de wijkagent	44
5.3.	Het LFNP	44
5.4.	LFNP-competenties	45
5.5.	Opleiding tot wijkagent	46
5.6.	Conclusie	48
6.	Denkrichtingen in het kader van de positionering en het opleiden van wijkagenten	51
6.1.	Drie kwesties	51
6.2.	Kwalificaties en uitstroomprofielen	52
6.3.	Hoe (potentiële) wijkagenten en wijkteams hoger te kwalificeren?	52
6.4.	Oplossingsrichtingen binnen het huidige politieonderwijs	57
	Literatuur	59
	Bijlage 1. Examenvereisten 4501235 Wijkagent-senior (KSP uitgebreide versie)	62
	Bijlage 2. Inschatting niveau wijkagent(en)	64
	Bijlage 3. Best fit wijkagent op basis kwalificatieprofiel Allround politiemedewerker en Politiekundige Bachelor	70

Voorwoord

Dit adviesrapport heeft een lange voorgeschiedenis. Al in september 2015 is het onderwerp wijkagenten op de agenda van de Politieonderwijsraad (hierna: de Raad) terechtgekomen. Dit onderwerp, hoewel ingebracht vanuit het openbaar bestuur, is van belang voor verschillende stakeholders en past daarmee bij uitstek op de tafel van de Raad. Als onafhankelijk overleg- en afstemmingsorgaan richt deze zich op de relatie tussen de kenmerken en ontwikkelingen van de politiepraktijk, de (politie)arbeidsmarkt en het politieonderwijs, alsook het wetenschappelijk onderzoek dat daar betrekking op heeft. Daarbij streeft de Raad ernaar in zijn advisering rekening te houden met de belangen van de verschillende partijen in de Raad en te komen tot een afgewogen advies aan de minister.

Aanleiding voor de behandeling van het onderwerp wijkagenten in de Raad waren zorgen van Regio-burgemeesters over de kwantiteit, inzet en kwaliteit van wijkagenten in Nederland. Bij de bespreking van dit onderwerp kwamen twee vraagstukken naar voren die in lijn liggen met de taakstelling van de Raad, te weten:

1. Hoe zijn de zittende wijkagenten binnen de politie opgeleid?
2. Hoe kan het toekomstperspectief van de opleiding tot wijkagent worden geformuleerd; welke (nieuwe) thema's spelen hierbij?

De Raad acht het zijn taak de minister van Veiligheid en Justitie met dit rapport te adviseren over de kwalificaties en opleiding van wijkagenten, mede gelet op de aansluiting tussen het politie-onderwijs en het regulier onderwijs. Het spreekt vanzelf dat voor een zinvol advies over dit onderwerp ook gekeken moet worden naar de inhoud van het werk en de organisatorische context waarin dat gestalte moet krijgen, alsmede naar de trends en ontwikkelingen die daarin gaande zijn.

Dit advies is tot stand gekomen na herhaaldelijk overleg met uiteenlopende partijen in verschillende gremia, niet in de laatste plaats de Commissie Onderwijs en ad hoc-werkgroepen van deskundigen. Gehoord de beraadslagingen heeft de Raad ervoor gekozen om in zijn advies van “buiten naar binnen te kijken” en voor zover mogelijk “van voor naar achter”. Zo is om te beginnen gekeken naar de verwachte ontwikkelingen binnen het lokale politiewerk, meer in het bijzonder dat van wijkagenten. Vervolgens is beschreven welke consequenties verbonden kunnen worden aan de geschetste ontwikkelingen in termen van competenties en het kwalificatieniveau voor het wijkagentschap in de nabije toekomst, lees 2025. Het profiel dat daaruit is geconstrueerd, is vervolgens afgezet tegen de huidige situatie van wijkagenten en hun opleiding. Daarbij gelet op wettelijke taak van de Raad om toe te zien op de aansluiting tussen het politieonderwijs en het regulier onderwijs, met name de aansluiting op civiele opleidingsniveaus (volgens standaarden zoals NLQF). Tot slot zijn denkrichtingen aangegeven waarlangs de discrepanties tussen straks en nu, en/of gewenst en bestaand, volgens de Raad zouden kunnen worden opgelost.

De algemene conclusie in dit adviesrapport is dat een substantiële investering in (het positioneren en opleiden van) meer hbo-opgeleide wijkagenten noodzakelijk is. Dit heeft consequenties voor de allocatie van middelen naar de Politie en de Politieacademie. De Raad doet hierover geen uitspraak.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud van dit advies berust vanzelfsprekend bij de Raad. Namens de Raad wil ik vanaf deze plaats iedereen bedanken die aan de totstandkoming van dit advies heeft bijgedragen, in welke vorm dan ook. En, ik spreek de hoop uit dat dit advies van de Raad wordt gezien als hulpmiddel bij verder realiseren van het Inrichtingsplan Nationale Politie en gebruikt wordt bij het inrichten en vervolmaken van de ondersteunende systemen.

Prof. dr. F. Leijnse,
Voorzitter Politieonderwijsraad

1. Inleiding

Binnen de politie spelen wijkagenten een belangrijke rol in de verbinding met de lokale gemeenschap, de gemeenten en andere samenwerkingspartners. Wijkagenten zijn het gezicht van de politie in de wijk. Er zijn hooggespannen verwachtingen over de invulling van deze functionaliteit. De vraag is of wijkagenten nu en in de toekomst voldoende toegerust zijn om aan deze verwachtingen te voldoen. De Politieonderwijsraad (hierna: De Raad) adviseert de minister van Veiligheid en Justitie met dit advies over het toekomstperspectief van de kwalificatie wijkagent en de benodigde opleidingen.

Sinds september 2015 ligt het thema “wijkagenten” als vraagstuk op de tafel van de Raad. Aanleiding was de zorg vanuit de Regioburgemeesters over de kwantiteit, inzet en kwaliteit van de wijkagenten in Nederland. De Raad heeft besloten een inventarisatie uit te voeren naar de competenties en kwalificaties waarover wijkagenten in de toekomst moeten beschikken, hoe het toekomstperspectief van de opleiding tot wijkagent kan worden geformuleerd, welke (nieuwe) thema's hierbij aan de orde zijn, en of de bestaande opleiding hieraan voldoet. Daarnaast is geïnventariseerd hoe wijkagenten momenteel zijn opgeleid.

De Raad heeft, vanuit zijn taak als adviesorgaan van de minister van Veiligheid en Justitie, verschillende perspectieven en beelden bij elkaar gebracht om daarmee een breed en toekomstgericht perspectief te schetsen waaruit competenties en kwalificaties afgeleid kunnen worden. Op basis van dat brede perspectief zijn vervolgens ook ontwikkelrichtingen voor de benodigde opleidingen geschetst.

De Raad spreekt zijn dank uit aan al degenen die tijdens het wordingsproces van dit advies input hebben geleverd, hebben meegediscussieerd en die (herhaaldelijk) bereid zijn geweest conceptversies te commentariëren. Hun kritische bijdragen hebben een weg gevonden in de tekst van dit advies.

1.1. Continue ontwikkelingen

Onontkoombaar kwam bij de inventarisatie door de Raad naar voren dat ontwikkelingen in de samenleving zich in snel tempo voltrekken, en daarmee het speelveld van wijkagenten de komende tien jaar voortdurend in beweging zal zijn. Tijdens het inventarisatieproces verschenen vanuit verschillende perspectieven nieuwe onderzoeksrapporten, investeringsagenda's en beleidsreacties die het vraagstuk raakten. Half februari 2017 heeft de Politie haar eerder aangekondigde eigen visie op de gebiedsgebonden politie (GGP) opgeleverd: de koersnotitie “Visie op lokale verankering” (conceptversie 0.9.2 van 19 januari 2017). Deze visie is volgens de Politie een eigentijdse aanvulling op onder meer het onderzoeksrapport “Basisteams in de Nationale Politie”. Dit rapport, opgesteld door onderzoekers van de Radboud Universiteit Nijmegen (Terpstra et al., 2016) in opdracht van Politie en Wetenschap, leidde medio 2016 tot vragen in de Tweede Kamer.

De minister van Veiligheid en Justitie constateert in zijn “Beleidsreactie rapport Basisteams in de Nationale Politie” (kenmerk 2015374) dat de in dit onderzoeksrapport gesignaleerde aandachtspunten zich voordoen langs twee lijnen. Ten eerste, daar waar het politiewerk in verbinding staat met de buitenwereld, in het bijzonder waar de taakuitvoering de burger raakt. Het gaat hierbij om het gebiedsgebonden politiewerk en de dienstverlening aan de burger. Ten tweede, in de lijn van de interne organisatie van de politie, in het bijzonder de leiding, de sturing, werkwijze en taakuitvoering van de basisteams.

Mede naar aanleiding van de resultaten van dit onderzoek heeft de minister van Veiligheid en Justitie het WODC¹ verzocht onderzoek te laten doen naar gebiedsgebonden politiezorg in relatie tot actuele maatschappelijke en beleidsmatige ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen hebben gevolgen voor de wijze waarop basisteams het politiewerk uitvoeren en hoe de wijkagent zijn/haar functie vorm en inhoud

¹ Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum van het Ministerie van Veiligheid en Justitie.

geeft. In het onderzoek zal ook aandacht zijn voor de vraag welke opleidingsinspanningen het vergt om gebiedsgebonden politiemensen voor hun taken toe te rusten. Voor dit adviesrapport van de Raad kon nog geen gebruik gemaakt worden van de uitkomsten van het WODC-onderzoek². Verder heeft de minister van Veiligheid en Justitie in zijn schriftelijke reactie aan de Tweede Kamer aangegeven dat ook dit adviesrapport van de Raad een richtsnoer voor verbetering van het gebiedsgebonden politiewerk in relatie tot de taakuitvoering van wijkagenten zal zijn. Het zal ertoe bijdragen dat de gebiedsgebonden politiezorg wordt versterkt en de beoogde spilfunctie van de wijkagent binnen het basisteam beter tot wasdom komt.

1.2. Probleemstelling en opbouw

De organisatie van overmorgen

In zijn toespraak ter gelegenheid van de opening van het Politieonderwijsjaar 2016-2017 heeft korpschef Erik Akerboom zich uitgesproken over zijn visie op de ontwikkelrichting van de politie. Daarbij vroeg hij aandacht voor de ontwikkelingen in het politiewerk en wat dat vraagt van politiemedewerkers nu, maar vooral in de nabije toekomst. Hij zei:

“Nu we de eerste fase van de reorganisatie afronden, moeten we ons met al onze aandacht richten op de organisatie van overmorgen en dus ook op onze mensen van overmorgen. Maar we zijn heel druk met gisteren en zelfs eergisteren. We moeten van reorganiseren naar organiseren en naar het ontwikkelen richting een toekomstbestendige politie. We gaan tot 2025 zo'n 10.000 collega's vervangen omdat ze met pensioen gaan. Welke mensen hebben wij nodig? Wat moeten zij kunnen en meebrengen? Wat zijn de contracten die we hen bieden? Die vragen gelden voor vrijwel alle vakgebieden binnen onze organisatie. Het zijn vragen die zich nu aandienen, omdat we volgend jaar al moeten beginnen met werven van de eerste mensen, zodat zij in 2025 als ervaren krachten kunnen functioneren. De politie gaat naar een organisatie die permanent meebeweegt met huidige en toekomstige ontwikkelingen die over elkaar heen buitelen. Het korps, en dus ook onze mensen, dienen telkens opnieuw antwoord te geven op deze veiligheidsontwikkelingen. Onveiligheid verschuift naar onze cyberwereld. Polarisatie neemt toe. De internationale conflicten raken ons. Bovendien verandert de verhouding tussen mens en technologie ook in een digitale wereld. Als je de fysieke weg op gaat, zijn er allemaal regels. Maar op de digitale snelweg heerst de anarchie. Hoe stel je je daar als overheid tegenover op? De infrastructuur is voor 90% in handen van het bedrijfsleven; wat moet dan de rol van de overheid zijn? En die van de politie? Omdat de omgeving flexibeler wordt, minder voorspelbaar, moet je als collega ook in een minder voorspelbare omgeving uit de voeten kunnen. Dit alles betekent dat het onvermijdelijk is dat het gemiddelde opleidingsniveau omhoog gaat. Daarbij hoort dat er meer professionele ruimte ontstaat aan de basis. Want hoe kun je een adaptieve politie zijn, een meebewegende politie, als mensen niet zelf kunnen inspelen op die omgeving?”

Ook in een eerder interview in het *Tijdschrift voor de Politie* (jg.78/nr.6/16) onderstreepte Akerboom de noodzaak van een politieorganisatie die zich weet aan te passen aan veranderende maatschappelijke omstandigheden:

Daarnaast is het noodzakelijk na te denken over het profiel van de nieuwe leiders. Dat moeten samenwerkers zijn. Het is wel leuk dat we praten over hoe de burgers ons helpen bij de oplossing van criminaliteit, maar het wordt natuurlijk omgekeerd. Die burger wordt steeds assertiever. Het gaat dus over politieparticipatie. In staat zijn de vraag van de burger te beantwoorden.[...] Hoe doen we dat allemaal op een goede manier? Die elementen moeten in een nieuwe visie terugkomen...”

² Het onderzoek uitgevoerd door Plato BV (Universiteit Leiden) is verschenen op 2 mei 2017 met als titel *Maatschappelijke ontwikkelingen en hun implicaties voor Gebiedsgebonden politiewerk: een verkenning*. Zie hiervoor: [https://www.wodc.nl/onderzoeksdatabase/2798-gebiedsgebonden-politiewerk-\(gpp\).aspx](https://www.wodc.nl/onderzoeksdatabase/2798-gebiedsgebonden-politiewerk-(gpp).aspx)

De korpschef benadrukt in zijn visie dus zowel de noodzakelijke aanpassing van het politiewerk aan snelle veranderingen in de samenleving, als de kans die is gelegen in de komst van omvangrijke lichten nieuwe politiemedewerkers. Hij wijst op de onvermijdelijkheid van hogere opleidingsniveaus en meer opleiden binnen het korps. Tevens kondigt de korpschef een duidelijke verandering in cultuur en leiderschap binnen de politie aan, die nodig is om ‘permanent mee te bewegen’ met de veranderende eisen van de tijd. De Raad onderschrijft de visie van de korpschef en kiest deze als uitgangspunt voor zijn benadering van de toekomstige kwalificatie en opleiding van wijkagenten.

Net als korpschef Akerboom hebben de Regioburgemeesters in hun “Investeringsagenda voor de politie” (2016) de verbinding gelegd tussen de toekomstige taken, rollen en toerusting van politiemedewerkers om de complexer wordende maatschappelijke taak naar behoren te kunnen vervullen en het politieonderwijs. Deze notitie is in 2016 aangeboden aan het kabinet, de Tweede Kamer en de ministeries van Veiligheid en Justitie, en Binnenlandse zaken. De Regioburgemeesters pleiten hierin onder andere voor een politieorganisatie die zich kenmerkt door permanente hoogwaardige educatie van politiemensen (blijvend leren voor medewerkers en deels een verhoging van het opleidingsniveau, zowel voor medewerkers in de opsporing als in het gebiedsgebonden werken). Deze opvatting betekent dat veranderingen en investeringen in de politie de komende jaren niet uitsluitend op de opsporing in enge zin gericht kunnen zijn, maar zeker ook de andere politietaken zullen betreffen. In hun notitie merken de Regioburgemeesters verder op:

“Wijkagenten moeten inzicht hebben in de eigen bevoegdheden maar ook in de bevoegdheden van partners. De politieacademie moet hier gericht in opleiden. Ook moeten er bredere opleidingen worden ontwikkeld gericht op politie en samenwerkingspartners (dus niet alleen politie-specifiek) waar de integrale aanpak van problemen centraal staat. Bijvoorbeeld op het gebied van toezicht en handhaving, ondermijning of radicalisering. Daarnaast is het van belang dat medewerkers in de basisteams, districten worden getraind in omgaan met nieuwe criminaliteitsvormen zoals in het signaleren en opsporen van openbare orde problematiek via cyberspace zoals cyberpesten, oplichting via marktplaats etc. Er moet geïnvesteerd worden in het op peil houden van parate kennis met betrekking tot basisbevoegdheden. Het gaat om kennis van de wet en van de eigen bevoegdheden. Er moet een structurele voorziening komen: een vorm van permanente educatie. Medewerkers moeten voldoende tijd hebben voor training en opleiding om hun vaardigheden op peil te houden [...] Hiernaast zullen er meer politiekundigen moeten komen in de complexe wijken. Er zijn wijkagenten nodig die actief zijn in het netwerk van zorg en andere hulpverleners en er zijn wijkagenten nodig die vooral goed zijn in het leggen van verbinding met verschillende soorten bevolking. Dit vergt verschillende opleidingsniveaus en soorten opleiding. Er zijn meer hbo-geschoolde wijkagenten nodig dan de nu afgesproken 20%. In complexe wijken moeten politiekundigen (master) aan de basisteams worden toegevoegd (vergelijkbaar met de functie van recherchekundige (master) in de opsporing)...”

Probleemstelling

De uitspraken van de korpschef en de opvattingen van de Regioburgemeesters onderstrepen de noodzaak om antwoord te vinden op de volgende vragen met betrekking tot wijkagenten:

1. Hoe ziet het lokale politiewerk van overmorgen eruit? Wat kunnen we daar nu over zeggen op basis van trends en ontwikkelingen die zichtbaar zijn?
2. Wat is de betekenis van de gesignaleerde ontwikkelingen voor de competenties van degenen die aan het lokaal politiewerk uitvoering (moeten) geven?
3. Wat betekent dat voor het kwalificatieniveau?
4. Op welke wijze kunnen wijkagenten (en eventueel ook andere medewerkers binnen het basisteam) op het juiste kwalificatieniveau gebracht worden?

Opbouw en leeswijzer

In hoofdstuk 2 schetst de Raad een aantal maatschappelijke trends en ontwikkelingen met betrekking tot het lokale politiewerk en gaat hij in op de consequenties die deze naar verwachting hebben voor de

aard van dit werk, niet alleen voor de politie maar ook voor haar samenwerkingspartners. Ook wordt kort gekeken naar de verwachte impact hiervan op de competenties en kwalificatie van politiemedewerkers.

In hoofdstuk 3 gaat de Raad nader in op het wijkagentschap en wordt aandacht besteed aan verschillende invalshoeken van waaruit naar wijkagenten kan worden gekeken. Hoofdstuk 4 is gewijd aan de competenties en het kwalificatieniveau van de wijkagenten van 2025.

Vervolgens kijkt de Raad in hoofdstuk 5 naar de huidige situatie: hoe worden wijkagenten opgeleid en toegerust? Hoofdstuk 6 bevat een aantal denkrichtingen met betrekking tot de positionering van en opleidingen voor wijkagenten.

Als bijlagen zijn opgenomen:

1. Examenvereisten behorende bij de opleiding Wijkagent Senior.
2. Inschatting van het niveau van wijkagent(en) van 2025 op basis van NLQF en EQF³;
3. Inschatting van het niveau van wijkagent(en) van 2025 op basis van de huidige kwalificatiedossiers.

1.3. Vooraf

De Raad benadert het aan hem voorgelegde vraagstuk vanuit het perspectief van kwalificatie en opleiding. Er wordt daarbij geredeneerd van “buiten naar binnen”. De Raad onderschrijft het uitgangspunt ingebracht door vertegenwoordigers van de Politie dat voor het bepalen van de vraag naar onderwijs “het werk leidend” moet zijn. In dit adviesrapport kijkt de Raad vooral naar het werk zoals hij verwacht dat het er in de nabije toekomst uit zal zien en niet zozeer naar hoe “het werk” nu is vormgegeven binnen de randvoorwaarden van nu.

Veel van de in dit advies aan de orde komende thema's zullen onder andere noemers, zoals de inrichting van de politieorganisatie, de besturing van het politiewerk, het personeelsbeleid en de arbeidsvoorwaarden ook op andere overlegtafels uitgebreid aan de orde komen. Als onafhankelijk adviesorgaan van de minister van Veiligheid en Justitie is het de taak van de Raad bijdragen te leveren aan de discussie over benodigde kwalificaties en opleidingen, waar en wanneer dat het meest vruchtbaar is. De conclusies en aanbevelingen van de Raad in het navolgende advies moeten dan ook gelezen worden als een bijdrage aan de discussie over wijkagenten die op verschillende beleidstafels aan de orde is en die een krachtige positiebepaling op niet al te lange termijn vraagt van minister en Politie. Waar de tijden veranderen, dringt de tijd.

³ Netherlands respectievelijk European Qualification Framework; zie paragraaf 3.5.

2. Trends en ontwikkelingen richting 2025

In dit hoofdstuk schetst de Raad eerst een aantal maatschappelijke trends en ontwikkelingen met betrekking tot het lokale politiewerk. Daarna wordt ingegaan op de consequenties die deze naar verwachting hebben voor de aard van dit werk, niet alleen voor de politie maar ook voor haar samenwerkingspartners. Ook kijken we kort naar de verwachte impact hiervan op competenties en kwalificatie van politiemedewerkers.

2.1. Een veranderende samenleving

In 2025⁴ ziet onze samenleving er behoorlijk anders uit dan nu. Het aantal ouderen ten opzichte van het aantal jongeren neemt drastisch toe. Er zal nog meer sprake zijn van een multiculturele samenleving, waarbij het aandeel van de 'Nederlanders met een niet-Nederlandse afkomst' zal stijgen ten opzichte van de 'autochtone' bevolking. Een trend die op het snijvlak van demografie en economie staat is regionalisering. De verschillen tussen regio's in Nederland nemen toe, er ontstaan groei- en krimpregio's. Stedelijke gebieden zullen een sterke positieve economische groei doormaken. Hierdoor trekken ze werkgelegenheid en arbeidskrachten aan waardoor de verstedelijking rond de steden toeneemt. In krimpgebieden ontstaat er een negatieve spiraal waardoor de leefbaarheid en economische groei in toenemende mate onder druk komen te staan. De krimpgemeenten die er het slechtst voor staan, met lage economische groei en hoge dubbele vergrijzing, staan straks voor een grote uitdaging. In deze gemeenten is de zorgvraag en vraag naar financiële ondersteuning het grootst. De verschillen tussen groeigemeenten en de krimpgemeenten zullen ook van invloed zijn op het gebied van veiligheid en leefbaarheid in deze gebieden. Dat voortschrijdende technologische ontwikkeling en verdergaande digitalisering (waaronder ICT en sociale media) de samenleving complexer en tegelijk kwetsbaarder maken, is een ontwikkeling die al decennia zichtbaar is.

In 2025 zal 20% van het gehele arbeidsaanbod laagopgeleid zijn, 41% middelbaar opgeleid en 39% hoogopgeleid (SCP, 2013). De jongere generaties daarbinnen zullen een verdeling laten zien die dichter bij 15-35-50% ligt. Nu reeds is bijna 48% van de werkenden tussen 25 en 30 jaar in het bezit van een diploma hoger onderwijs. Een grotere groep burgers wordt mondiger en assertiever richting overheid en overheidsdiensten. Gezag is niet langer vanzelfsprekend, maar zal in de interactie tot stand komen (Rood, 2013). Communicatieve vaardigheden zijn hierbij onontbeerlijk. Politiemedewerkers en wijkagenten moeten adequaat en met gezag kunnen communiceren met burgers van zeer diverse pluimage, waarvan een groeiend deel een hogere opleiding heeft genoten. Het adagium dat de politie in haar samenstelling een 'afspiegeling van de samenleving' wil zijn, is ook hier van belang.

Het SCP geeft aan dat:

“...leerroutes in de toekomst minder standaardisering en stratificatie zullen kennen dan nu. Doordat de samenleving en arbeidsmarkt steeds sneller veranderen, neemt de noodzaak van een leven lang leren toe. De scheiding tussen initieel en post-initieel onderwijs zal vervagen, als perioden van leren en werken elkaar vaker afwisselen. En ook al nemen de mogelijkheden om minder tijd- en plaatsgebonden te leren toe, toch blijft er een belangrijke rol voor het leren op school. Het onderwijs zal zich ook meer gaan richten op niet-cognitieve vaardigheden, zoals leren samenwerken en leren samenleven. Niet iedereen zal even gemakkelijk zijn of haar 'maatwerk-leerloopbaan' kunnen samenstellen en vormgeven.”

⁴ 2025 is het punt op de horizon dat ook de Politie hanteert in haar strategietraject “De politie van overmorgen”. Het sluit ook aan bij de toekomstverkenning van de MBO Raad.

De MBO Raad pleit in zijn “Manifest 2025” voor een herdefinitie van beroepsvaardigheden en algemene vaardigheden:

“Bij de beroepsvaardigheden gaat het om een onderscheid tussen generieke vaardigheden met een langer, duurzaam karakter en vakkennis/beroepscompetenties die sneller kunnen worden aangepast aan nieuwe ontwikkelingen en waarbij de regio ook ruimte voor eigen invullingen heeft. In vergelijking met nu komt de verhouding tussen deze onderdelen in 2025 waarschijnlijk anders te liggen: een kleinere, vaste, duurzame kern en een groter flexibel deel. Dat stelt het mbo in staat zich voortdurend aan te passen aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.”. “Een herijking van de algemene vaardigheden is ook op zijn plaats. Het gaat hierbij om zaken als taal, rekenen, loopbaan en burgerschap, zelfreflectie, doorzettingsvermogen, leren leren, communicatieve vaardigheden, vaardigheden om samen te werken en ondernemerschap. Beroeps- onderwijs is meer dan alleen opleiden voor vakmanschap. Het is ook gericht op de ontwikkeling als mens en als burger in de samenleving”... “De inhoud en verhouding tussen deze algemene vaardigheden kan variëren, afhankelijk van de verschillende keuzes die verschillende soorten studenten maken voor hun opleidingsroute. De ene student wil doorstromen naar het hbo en heeft daarvoor een breed pakket algemene vaardigheden nodig. De andere student kiest voor een specifiek beroep en heeft voor de uitoefening van dat beroep de algemene vaardigheden minder nodig en kan zo ook een goede arbeidsmarktcarrière opbouwen. Bij het sneller wisselen van baan stijgt het belang van een brede toerusting met algemene vaardigheden.”

In de samenleving zijn dus trends aan de gang die enerzijds de benodigde kwalificaties van het arbeidsaanbod veranderen in de richting van meer brede algemene vaardigheden en analytisch en communicatief vermogen, hetgeen de motor is achter de voortdurende stijging van het gemiddelde opleidingsniveau. Deze trends beïnvloeden anderzijds de vraag naar diensten door de burgers in die zin dat met name aan publieke diensten die een direct contact met de burger vergen, zoals gezondheidszorg, onderwijs en veiligheid en openbare orde, hogere eisen aan kwaliteit en presentatie worden gesteld. Dit verklaart waarom de afgelopen decennia de ‘eerstelijns-taken’ in bijvoorbeeld onderwijs en gezondheidszorg in toenemende mate door minimaal hbo bachelors worden verricht. Sociaal- en maatschappelijk werkers, verpleegkundigen, wijkzusters en (basisschool)leraren hebben allen een opleiding op minimaal bachelorniveau (NLQF 6) voltooid.

2.2. Trends en ontwikkelingen met betrekking tot lokaal politiewerk

“Police everywhere are working in the safety and security web, although with notable variation based on local context”⁵

Hoe de politie van overmorgen er precies uitziet is lastig te zeggen. Dat neemt niet weg dat er nu al een aantal – onderling verbonden – ontwikkelingen gaande is, die naar verwachting grote impact zullen hebben op het lokale politiewerk of de basispolitiezorg. Dat betreft voor een deel ontwikkelingen die zich wereldwijd voordoen. In deze paragraaf besteden we aandacht aan enkele ontwikkelingen in ‘policing’ die van invloed zijn op de politieprofessie en daarom verdisconteerd moeten worden in de opleidingen die aan de professie ten dienste staan. Bronnen hiervoor zijn de internationale literatuur, met nadruk op die uit de Angelsaksische landen, meer in het bijzonder Engeland & Wales en Schotland⁶, visiestukken en beleidsdocumenten en uitspraken van vooraanstaande politieleiders in binnen- en buitenland.

⁵ Council of Canadian Academics, 2014. *Policing Canada in the 21st Century: New Policing for New Challenges*. Ottawa (ON): The Expert Panel on the Future of Canadian Policing Models, Council of Canadian Academics, p. xiii.

⁶ Schotland is in dit verband een interessante casus, omdat er verschillende parallellen te trekken zijn tussen wat er in Schotland gebeurt op het gebied van de politie en in Nederland. Dit betreft bijvoorbeeld de nationalisering in beide landen in 2013 en het recent aantreden van een nieuwe korpschef. In beide contexten is een groot vraagstuk hoe lokaal politiewerk vorm en inhoud krijgt (of: behouden blijft) binnen een nationaal systeem.

Veiligheidsnetwerk

Eén van de belangrijkste veranderingen van de afgelopen decennia is de groei van het veiligheidsnetwerk of veiligheidsweb. De politie opereert in een landschap van actoren die mede betrokken zijn bij sociale en fysieke veiligheid. Dit veiligheidsnetwerk omvat op lokaal niveau in toenemende mate ook andere actoren dan de (reguliere) politie, zoals gemeentelijke handhavers, gemeentelijke diensten, hulpverleningsinstellingen, zorginstellingen, private beveiligingsbedrijven, woningbouwcorporaties, scholen, wijk- en buurtorganisaties enz. Al deze organisaties interacteren in de zorg voor leefbaarheid en veiligheid⁷ (Council of Canadian Academics / CCA, 2014).

Binnen het domein van veiligheid wordt al enige jaren ervaring opgedaan met zogeheten multi-agency of multi-actor samenwerkingsverbanden, waarbij de achterliggende gedachte is dat lokale veiligheidsproblemen te complex zijn om door één enkele partij te worden aangepakt. In plaats van verschillende organisaties die naast elkaar werken, elk op basis van hun eigen doelstellingen, zoeken organisaties de verbinding op basis van een gezamenlijk gedefinieerde gewenste opbrengst. De veronderstelling daarbij is dat zo'n gemeenschappelijke inspanning effectiever is als gevolg van het combineren van kennis en opvattingen, competenties en resources. In het ideale geval worden de deelnemers en de activiteiten bepaald aan de hand van wat de meeste toegevoegde waarde genereert in de gegeven context (Rosenbaum, 2002; PIO, 2005; Berry et al., 2011; Van Dijk et al., 2011).

Hoewel deze ontwikkeling al enige jaren gaande is, blijkt aanpassing aan de nieuwe situatie voor de organisaties in het netwerk veelal ingewikkeld. Dit geldt in het bijzonder voor politieorganisaties. Want, de politie als (veelal hiërarchisch georganiseerde) frontlinieorganisatie en als waardegedreven institutie staat onder voortdurende politieke druk. Bovendien heeft de politie te maken met verschuivingen op het gebied van dreigingen en misdaad en een grotere vraag naar het leveren van 'value for money'. Deze druk kan leiden tot meer en/of intensievere samenwerking met anderen (delen van schaarse resources), maar kan ook leiden tot het omgekeerde: terugtrekking op zogenaamde kerntaken.

Het veiligheidsnetwerk is geen systeem of netwerk in de formele zin. Het verschilt van plaats tot plaats en is onderhevig aan voortdurende verandering. Het politiewerk dient op die lokale context te zijn afgestemd en dat vraagt om flexibiliteit. Daaraan vooraf gaat het besef dat de vorm die het lokale netwerk aanneemt, een afgeleide is van lokale omstandigheden, de beschikbaarheid van partijen die kunnen bijdragen aan leefbaarheid en veiligheid, en de veerkracht van de lokale gemeenschap en de initiatieven die daaruit voortkomen.

Effectieve aanpassing aan de omgeving vraagt om een heldere opvatting over wat de rol van de politie is. Op basis daarvan kan worden besloten hoe de politie haar unieke resources (assets) het best kan inzetten en welke resources van andere actoren in de gegeven omstandigheden nodig zijn. Dat neemt niet weg dat de positie die de politie in het veiligheidsnetwerk inneemt kan variëren: soms leidend, soms ondersteunend, soms geheel afwezig omdat andere instanties beter zijn toegerust het probleem in kwestie aan te pakken.

Met betrekking tot het succes of falen van samenwerking tussen organisaties komt uit de literatuur een aantal factoren of mechanismen naar voren dat daarbij van belang is. Dit zijn om te beginnen competent leiderschap, een gedeelde visie en een toegewijde projectmanager. Verder gaat het om het delen van informatie en het opnieuw doordenken van het informatiebeleid vanuit het oogpunt van samenwerking (Rosenbaum, 2002; Berry et al., 2011). Vervolgens gaat het om (verdere) professionalisering: het systematisch voorbereiden van politiemedewerkers om te focussen op de taken die het best passen bij de unieke positie van de politie, differentiatie naar rollen binnen de politieorganisatie met minder nadruk op generalisten en meer ruimte voor specialisten, zowel met betrekking tot nieuwe veiligheidsvraagstukken (bijvoorbeeld cyber) als met betrekking tot het kunnen managen van samenwerkingsverbanden in het

⁷ Deze wereldwijde trend wordt aangeduid als "multilateralization" (Bayley & Shearing, 2001), "horizontale fragmentatie" (PIO 2005), "plural policing" (Jones & Newburn, 2006; Rogers, 2016), "nodal security" (Shearing, 2003) "diversificatie" (Hoogenboom, 2010) en "the policing web" (Brodeur, 2010).

veiligheidsnetwerk. En ten slotte, om het ontwerpen van nieuwe performance-indicatoren en mechanismen voor het afleggen van verantwoording (CCA, 2014; Terpstra, 2015).

Het algemene beeld van wat het veiligheidsnetwerk is en wat het vraagt van de politie lijkt vooralsnog duidelijker dan de praktische operationalisering ervan. En, een duidelijke strategie van de politie over hoe te navigeren in het veiligheidsnetwerk ontbreekt. Gegeven de eerder geschetste druk op politieorganisaties wereldwijd (CCA, 2014), zijn er twee ontwikkelingsrichtingen denkbaar: terugtrekking op kerntaken of intensivering van samenwerking. Zou de politie zich, terugschrikkend voor de complexiteit van de netwerksamenleving, terugtrekken op haar kerntaken dan zal zij de burger steeds vaker 'doorverwijzen' naar andere instanties. De integraliteit, maar ook de effectiviteit, van de dienstverlening aan de burger komt in gevaar en deze zal zich dienovereenkomstig minder geholpen en beschermd voelen door de politie, als de politie zal verzuimen duidelijke, werkbare en goed uitlegbare afspraken te maken met de ketenpartners. Samenwerking zal zich moeten ontwikkelen van een bijzondere activiteit in de marge van de organisatie tot *core business* van de politie.

Bescherming kwetsbare groepen

Hoewel het beschermen van kwetsbaren altijd tot de kern van de politietaak heeft behoord, staat dit onderwerp sinds enkele jaren hoog op de agenda van de politie, met name in de Angelsaksische landen⁸. Met het dalen van de geregistreerde criminaliteit in veel landen, neemt de vraag toe naar interventies van de politie met betrekking tot zaken als huiselijk geweld, seksueel misbruik van kinderen en problemen rond mensen met een psychische problemen en dementie in relatie tot vergrijzing van de samenleving⁹. Het beperken van schade en risico's en het beschermen van kwetsbare groepen vormt een grote uitdaging voor de politie. Daarbij is er sprake van toenemende verwachtingen bij het publiek dat mensen niet alleen op straat veilig zijn, maar ook achter de voordeur en online. Een belangrijk aspect dat daar nog bij komt is de grote aandacht van de media: individuele gevallen waarin instanties zoals de politie blijken te hebben gefaald, leiden meestal tot massale publieke verontwaardiging in reactie op de berichtgeving in de media. Overigens dient het begrip veiligheid hier in ruime zin te worden opgevat. Naar schatting 80% van de tijd van de politie wordt besteed aan zaken die niets te maken hebben met misdaad (Police Scotland, 2013).

Kwetsbaarheid is de resultante van twee factoren. In de eerste plaats gaat het om het zijn van een aantrekkelijk doelwit voor misbruik, uitbuiting of andere misdrijven in combinatie met een relatief laag vermogen van mensen om zelfstandig om te gaan met vraagstukken van het leven. In de tweede plaats is de context bepalend. Wat mensen kwetsbaar maakt varieert daardoor naar tijd en plaats. Bijvoorbeeld: homoseksuelen in Nederland lopen minder risico slachtoffer te worden van '*hate crimes*' dan homoseksuelen in Kenia. Of, huiselijk geweld en verkrachting binnen het huwelijk waren vroeger geen misdrijf en geen zaak voor de politie, terwijl ze dat nu wel zijn.

De vraag wat kwetsbare groepen zijn, vereist een zorgvuldige analyse van de context. Daarbij gaat het om verschillende niveaus die elkaar beïnvloeden. Van laag naar hoog (van binnen naar buiten) zijn dit kenmerken van de dagelijkse leefomgeving (lokale netwerken, werk, school), kenmerken van de betrokken samenleving (rechtsstaat, democratie, mate van ongelijkheid, polarisatie), de internationale omgeving (lidmaatschap VN, internationale verdragen) en de media (persvrijheid, internettoegang). Het issue is om vast te stellen in hoeverre al deze kenmerken de gelegenheid voor verwaarlozing, misbruik, discriminatie of exploitatie van mensen verminderen of stoppen, dan wel faciliteren of vergroten. In relatie tot het lokale politiewerk is vooral het niveau van de dagelijkse leefomgeving relevant, met daarbij nadrukkelijk aandacht voor hoe de lokale situatie is verbonden met stromen of onderdeel is van een

⁸ "Vulnerable people has become a "high priority", with officers now spending more of their time working to prevent domestic abuse, monitor high-risk sex offenders and protect at-risk children" in: "All new police officers in England and Wales to have degrees", 15 December 2016, <http://www.bbc.com/news/uk-38319283>

⁹ "Chief constable warns of difficulty in balancing books and coping with ageing population", 23 September 2016, <http://www.policeprofessional.com/news.aspx?id=27226>

netwerk van mensen, geld, goederen en informatie. Als voorbeeld: een op het oog veilige buurt kan toch een risico opleveren voor misbruik van kinderen wanneer deze een knooppunt vormt in een wereldwijd netwerk van kinderporno. ‘Lokaal’ en ‘globaal’ zijn hier tegelijkertijd van toepassing. Dit wordt ook wel aangeduid als ‘glocalisering’ of ‘lokaal-nodaal’ (PIO, 2005).

Een valkuil ten aanzien van het identificeren van kwetsbaarheid is het denken in traditionele categorisering of doelgroepen van politiebeleid. Dit voldoet niet langer omdat mensen zich verbonden kunnen voelen met verschillende gemeenschappen. Bovendien is er in moderne samenlevingen sprake van een steeds verdere diversificatie, niet alleen tussen (minderheids)groeperingen, maar vooral ook binnen die groeperingen. Dit wordt aangeduid als *superdiversiteit* (Van Dijk en Hoogewoning, 2015).

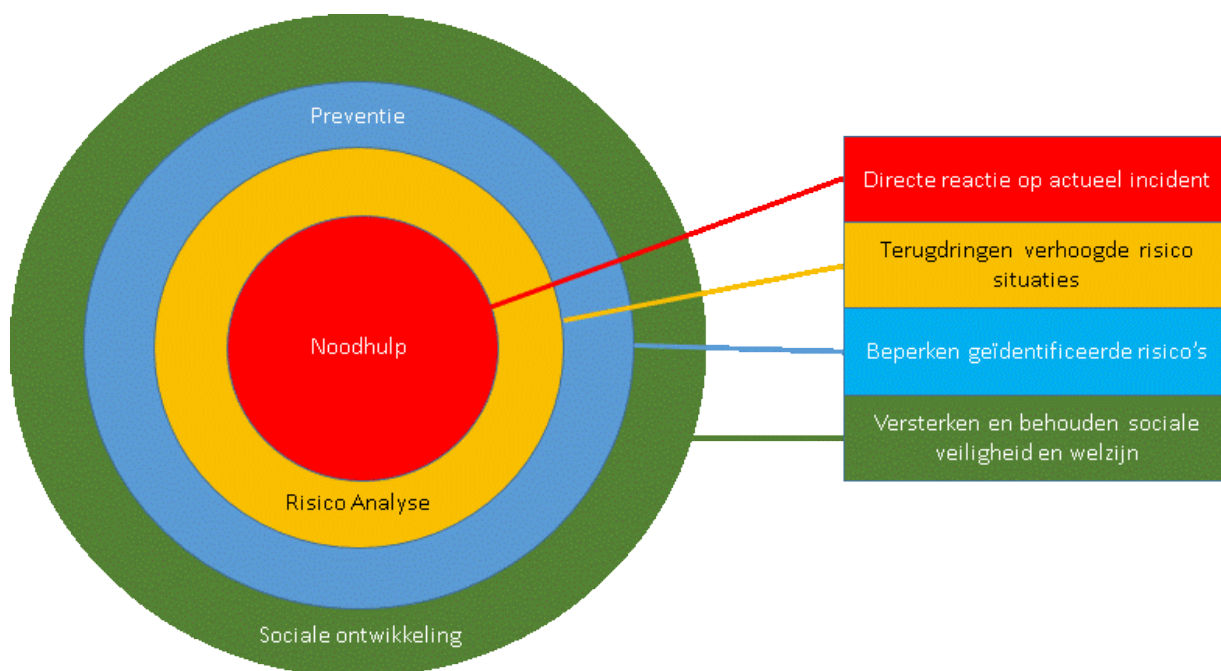
Wijkzorg

Zowel de ontwikkeling van het veiligheidsnetwerk als die van de bescherming van kwetsbaren is zichtbaar in het gezamenlijke domein van (ruwweg) wetshandhaving en openbare gezondheidszorg. In dit domein is er in toenemende mate sprake van interdisciplinaire samenwerking tussen instanties, die zijn grondslag vindt in het gegeven dat deze instanties zich ruwweg met dezelfde (groepen) mensen bezighouden. Dit is een wereldwijde ontwikkeling, die ook in wetenschappelijke kring veel aandacht krijgt¹⁰. In Nederland vindt dit uitdrukking in intensievere samenwerking tussen bijvoorbeeld de lokale politie, de gemeentelijke gezondheidszorg (GGD) en de openbare geestelijke gezondheidszorg (OGGZ) rond de zogeheten verwarde personen met initiatieven als de Psycholance of de ‘*triage cars*’¹¹. Maar, het gaat ook om zaken als preventie van (uitgaans)geweld of het bestrijden van uitbuiting, mensenhandel en mensensmokkel. In feite is er hier sprake van het herdefiniëren van de frontlinie (*the thin blue line*) die zich niet alleen in de publieke ruimte bevindt, maar (in toenemende mate) ook achter de voordeur en online; en, die niet alleen de politie betreft, maar een veelheid aan actoren. Dat maakt dat de politie samenwerkt met meer partijen dan voorheen en met andere professionals (bijvoorbeeld psychiaters) dan voorheen en gericht op een veelheid aan groeperingen. Deze intensievere vormen van samenwerking in de eerste lijn vragen van politiemedewerkers een grotere handelingsvrijheid, meer discretionaire bevoegdheid en meer verantwoordelijkheid voor de indeling van het werk, alsook meer greep op de eigen inzetbaarheid om als volwaardige partner, en zeker als regisseur in dit netwerk te kunnen opereren. Deze verruiming van verantwoordelijkheden van wijk- en buurtgebonden politiemensen leidt niet alleen, zoals wij zullen zien, tot hogere kwalificatie-eisen, maar zal ook in de opbouw en besturing van de politieorganisatie (eenheden, basisteams, inzet) mogelijk moeten worden gemaakt.

Op basis van de verschillende typen interventies kan het volgende model worden geconstrueerd dat loopt van noodhulp (*emergency response*), via het beperken van risico's en via preventie naar sociale ontwikkeling. Binnen al deze functies, ook de politieke noodhulp, zijn er voorbeelden van samenwerking van de politie met andere instanties in multidisciplinaire teams. De participerende organisaties brengen specifieke manieren van kijken in, naast hun specifieke hulpbronnen en technieken, die weer samenhangen met de manier waarop zij als organisatie zijn ingericht (Johnston & Shearing 2003). Het begrijpen van wat er precies aan de hand is en het beslissen over wat de beste aanpak is, moet een gezamenlijke activiteit zijn om succesvol te zijn. Bijvoorbeeld: een interventie bij huiselijk geweld vindt niet alleen plaats vanuit het perspectief van misdaad en straf, maar houdt ook rekening met beperking van het risico op herhaling, gezondheid en herstelrecht. De focus ligt hierbij op het structureel oplossen van de problematiek en/of voorkomen van herhaling in plaats van het afhandelen van het incident. Samenwerking met andere (zorg)professionals over een langere periode is hierbij essentieel.

¹⁰ Het instituut voor Law Enforcement and Public Health (LEPH) in Melbourne heeft inmiddels drie internationale conferenties georganiseerd (Melbourne 2012, Amsterdam 2014, Amsterdam 2016). De vierde staat gepland voor 2018 in Toronto.

¹¹ Noodhulpauto's bemand door een politieagent, een verpleegkundige en een psychiatrisch verpleegkundige om vast te stellen of overlastgevend personen een medische dan wel strafrechtelijke aanpak moeten krijgen (Engeland, Wales).



Framework for policing (Russel & Taylor, 2014)

Het is van belang om een holistische aanpak te organiseren waarbij er prikkels zijn om van binnen naar buiten te bewegen, waarbij preventie en risico-interventies ervoor zorgen dat noodhulpinterventies zoveel mogelijk worden beperkt. Dat kan uiteraard alleen als de betrokken professionals hiertoe worden geëquipeerd. Het gaat daarbij enerzijds om verbreding van het vakmanschap van noodhulp richting risico-analyse, preventie en sociale ontwikkeling vanuit een generieke taakstelling, en anderzijds om een verdieping van het vakmanschap op één of meerdere van dit type interventies ten behoeve van een specialisme (Van Dijk, 2016).

2.3. Verwachte consequenties voor de politie en haar partners

De hiervoor geschetste ontwikkelingen hebben opgeteld belangrijke consequenties voor het werk van de politie en andere betrokken partijen. Uit de recente literatuur hierover ontleen we de volgende opsomming¹²:

1. Preventie dient even veel gewicht te krijgen als het reageren op misdaad en het onderzoeken van misdaden die hebben plaatsgevonden. Gericht proactief politiewerk met nadruk op het voorkomen en oplossen van problemen, leidt tot duurzame daling van misdaad en overlast en doet de vraag van het publiek naar noodhulpinterventies afnemen.
2. Traditioneel politiewerk en het justitiële systeem zijn onvoldoende meegegroeid met technologische ontwikkelingen op het gebied van ICT en daardoor onvoldoende berekend op zaken als 'sexting' in relatie tot kindermisbruik. Vanuit de rechtshandhaving zou meer druk op de wetgever moeten worden uitgeoefend om wetgeving en instrumentarium aan te passen.

¹² Deze opsomming is gebaseerd op: National debate advisory group (2015); Bartkowiak-Théron (2009); ISIS (2012), Van Dijk et al. (2015) en Van Dijk (2017).

3. De politie dient meer inzicht te hebben in wat bijdraagt aan kwetsbaarheid van groepen en wat mensen kwetsbaar maakt. Dit vraagt om gedegen kennis van de lokale situatie en daarmee om een politie die opereert vanuit de gemeenschap en niet van een afstand. De politie moet inzicht hebben in de variëteit aan gemeenschappen en contact leggen met organisaties die die gemeenschappen kunnen bereiken, of beter, vertegenwoordigen. Daarbij moet er ook aandacht zijn voor de grotere netwerken waartoe communities soms behoren.
4. De politie zou het melden van moeilijk te detecteren misdrijven (achter de voordeur) moeten aanmoedigen en daarbij gebruik maken van moderne media en de informatie van partnerorganisaties die wellicht meer vertrouwen genieten op dit vlak dan de politie zelf.
5. Omdat het beschermen van kwetsbaren het traditionele werkveld van de politie soms overstijgt, is samenwerking met anderen in multi-agency strategieën essentieel. Dit vraagt zowel om een andere mindset als om andere competenties, wat betekent dat er geïnvesteerd moet worden in leiderschap, het versterken van capaciteiten door mentorschap en coaching, en dat er andere prikkels moeten worden gecreëerd in de zin van hoe succes wordt gemeten en hoe medewerkers worden gewaardeerd en betaald.
6. In plaats van aparte doelen van aparte organisaties moet samenwerking worden georganiseerd op basis van gemeenschappelijke outcomes. Dat vraagt ook om een omslag in het denken over hoe in zo'n context de prestaties van de betrokken organisaties kunnen worden gemeten en beoordeeld.
7. Een belangrijke voorwaarde om voorgaande te laten slagen is dat alle betrokken actoren hun beleid en regels ten aanzien van het delen van informatie herzien uit het oogpunt van bescherming van kwetsbaren.
8. Welke partijen in een bepaalde strategie worden betrokken en welke interventies worden ondernomen wordt bepaald door wat de meeste toegevoegde waarde genereert ("doen wat het meeste oplevert").
9. Om vast te stellen wat de meeste toegevoegde waarde genereert zouden alle betrokken actoren actief moeten zijn in het betrekken van burgers en hun gemeenschappen bij het monitoren en beoordelen van hun prestaties.
10. Adequate verantwoording is een noodzakelijke voorwaarde voor het succes van een multi-agency aanpak. Bescherming van kwetsbaren heeft immers als risico dat er inbreuk wordt gemaakt op individuele vrijheid en privacy.

2.4. Impact op competenties en kwalificatie van politiemedewerkers

De (toekomstige) ontwikkelingen in de samenleving en de daaruit afgeleide consequenties voor de politie betekenen ook dat politiemedewerkers naar alle waarschijnlijkheid anders toegerust moeten worden. Voor een aantal politiefuncties en taken zal het huidige opleidingsniveau in de toekomst niet meer toereikend zijn.

In de "People Strategy" van de Politie (Nationale Politie, 2014) wordt beschreven dat de toekomstige opgaven waarvoor de Politie staat, onder meer vragen om een meer gedifferentieerd opleidingsniveau. De Politie zal zich, volgens de People Strategy:

"...moeten gaan ontwikkelen van een mbo naar een mbo-hbo organisatie. Dit met het besef dat een groot deel van het politiewerk mbo-werk is en dat dat ook zo zal blijven. Het gaat om een gezond en betaalbaar evenwicht. Aan de onderkant van het functiegebouw zijn strategische keuzes te maken over waar ze in wil investeren, mede in relatie tot het BOA vraagstuk bij gemeentes en in relatie tot het thema diversiteit. Gesteld wordt dat het belangrijk is aandacht te besteden aan de volwaardige integratie van hbo'ers in de organisatie en het verbeteren van de effectiviteit van de samenwerking tussen medewerkers met verschillende opleidingsniveaus. Steeds meer wijkagenten hebben straks een hbo-niveau en hebben ervaring opgedaan buiten de politie. Het niveau en de competenties van de medewerkers intake moet versterkt worden (minimaal mbo+niveau). Themaspécialisten hebben een hbo of wo niveau. Enkelen zijn gepromoveerd. We moeten scherper anticiperen en sturen op noodzakelijke niveaus en keuzes in relatie tot 'make or buy' en arbeidsbesparende technologie (sourcingvraagstukken)..."

Dat er een herbezinning komt op het opleidingsniveau van een aantal functies binnen de Nederlandse politie is geen vreemde ontwikkeling. Landen om ons heen kiezen er steeds vaker voor ook operationele politiemedewerkers hoger op te leiden. Daar waar in Noorwegen, Finland, Zweden en Denemarken een bachelorsdiploma al jaren de minimumeis is voor alle politiemedewerkers, volgen nu ook Engeland en Wales deze trend¹³. Vanaf 2020 werft men in Engeland en Wales alleen nog aspirant-politiemedewerkers die in bezit zijn van een AD- of bachelordiploma of worden nieuwe politiemedewerkers verplicht een politieopleiding op dit niveau te volgen. Deze opleidingseis wordt vanaf 2020 ook gesteld bij de promotie van zittende politiemedewerkers naar een hogere functie. Duitsland eist al een aantal jaar een bachelorniveau voor de recherche (KRIPO-Kriminalpolizei) en ook steeds meer Bundesländer gaan hogere opleidingseisen stellen aan instromende (geüniformeerde) politiemedewerkers. In de ons omringende Europese landen, die een vergelijkbare maatschappelijke ontwikkeling vertonen, tendeert de gemiddelde minimum-opleidingseis voor het gewone politiewerk in de wijk dus naar niveau EQF-NLQF 5 (Associate Degree) of 6 (Bachelor Degree), inclusief de daarbij behorende diploma-eis.

Maar wat betekenen deze ontwikkelingen en uitspraken voor het kwalificatie- en opleidingsniveau voor de wijkagent van 2025 in Nederland? Om deze vraag te beantwoorden, zullen het doel en de functie van de wijkagent (hoofdstuk 3) en de benodigde competenties voor de wijkagent van 2025 (hoofdstuk 5) nader geanalyseerd worden in het licht van de huidige en toekomstige situatie.

¹³ <http://www.college.police.uk/What-we-do/Learning/Policing-Education-Qualifications-Framework/Pages/Policing-Education-Qualifications-Framework.aspx>

3. Wijkagent: functie en functionaliteit

De vraag of die “robuuste basisteams” in die steeds afgeslotener wordende gemeenschappen niet vooral een sociaal werker wordt, een verbinder tussen alle schakels van de ketenzorg, en aldus zijn per definitie niet-gelijkwaardige positie als politiefunctionaris zal verliezen, is eenvoudig te beantwoorden. Al dat ketenoverleg, al dat sociale buurtwerk, al dat proactieve preventiewerk om burenruzies en huiselijk geweld te voorkomen of tijdig in te dammen, dat is vooral sociaal werk. Het zal afhangen van het karakter van de politiefunctionaris hoeveel respect hij/zij weet af te dwingen. En daarbij, het monopolie op geweld blijft bij de politie en wordt zelfs uitgebreid met toenemende gebruik van de ‘bestuursmacht’ in samenwerking met de lokale overheden.

Prof. dr. Henri Beunders¹⁴

In dit hoofdstuk gaat de Raad nader in op het wijkagentschap en wordt aandacht besteed aan verschillende invalshoeken van waaruit naar het fenomeen wijkagenten en hun werk kan worden gekeken.

3.1. Verschillende perspectieven op ‘de wijkagent’

De discussie over de positionering en toerusting van wijkagenten binnen de Politie vormt onderdeel van een bredere discussie over de politiefunctie en de positionering en toerusting van haar medewerkers in de toekomst, in het bijzonder op lokaal niveau. De discussie over wijkagenten spitst zich toe op het volume (aantal wijkagenten) en op het kwalificatieniveau. Kort gezegd gaat het om de vraag over welke competenties (kennis, vaardigheden, attitudes) de wijkagent van de toekomst (2025) moet beschikken om de complexer wordende maatschappelijke taak naar behoren te kunnen vervullen. Hiervoor zal eerst een beeld van het werk van wijkagenten geschetst worden.

Het werk van de toekomst is het uitgangspunt voor het bepalen van de competenties die daarvoor vereist zijn. Vervolgens is aan de orde welk algemeen opleidingsniveau nodig is om deze competenties te verwerven en hoe de politieopleiding eruit moet zien voor wijkagenten op verschillende niveaus. De aldus geschetste toekomstige kwalificatie- en opleidingseisen, zullen worden afgezet tegen een beschrijving van de huidige situatie om te bezien welke veranderingen nodig zijn in de politieorganisatie en het politietoelichting.

3.2. Definitiekwesties

Voordat we die stap maken is het goed even stil te staan bij definitiekwesties. Want, “DE wijkagent bestaat niet” en de vraag “Wat is een wijkagent?” kan op verschillende manieren worden beantwoord. Gevolg hiervan is dat het begrip wijkagent niet altijd bij iedereen hetzelfde beeld oproept. Om te beginnen is het beeld dat in de samenleving bestaat van de wijkagent, niet noodzakelijkerwijs hetzelfde als het beeld binnen de politieorganisatie. Verder is niet altijd duidelijk of het gaat om de functionaliteit van wijkagent of om wijkagent als functiebenaming in termen van het Landelijk Functiehuis Nationale Politie (LFNP). Daar komt nog bij dat in de discussie over de wijkagent de IST-situatie en de SOLL-situatie nogal eens door elkaar lijken te lopen. Een nadere duiding van de verschillende perspectieven is daarom noodzakelijk. We proberen daarbij te redeneren van ‘buiten naar binnen’.

¹⁴ In: Directie HRM Nationale Politie (2012), De toekomst begint vandaag! Negen wetenschappers over het politievak 2020-2024. Directie HRM Nationale Politie, p. 79.

3.3. Een ideaalbeeld vanuit de maatschappij

De Stichting Maatschappij en Veiligheid (SMV) beschreef in 2015 haar ideaalbeeld van de wijkagent in het document “Een ideaalbeeld van de wijkagent als eerste lijn van de politie van wijk tot wereld”. Het werkterrein van de politie speelt zich af van ‘wijk tot wereld’, en de wijkagent is daarin de eerste lijn. De SMV haalt daarbij een citaat van Lex Mellink aan, uit NRC Handelsblad aan van 14 mei 2015, waarin deze de positie van de wijkagent vergelijkt met die van de huisarts. In de gezondheidszorg is voor de huisarts een spilpositie weggelegd. De huisarts is de meest vooruitgeschoven post binnen de gezondheidszorg. Als eerste lijn van de gezondheidszorg beschikt de huisarts over een breed netwerk van andere professionals naar wie hij of zij kan verwijzen. De huisarts kent zijn patiënten persoonlijk, aldus SMV. In dit ideaalbeeld lijkt het zowel te gaan om de wijkagent als functionaris, namelijk degene die iedereen waarmee hij te maken heeft persoonlijk kent, als om de wijkagent als functionaliteit, namelijk het ‘wijkagentschap’ als een eerstelijnsvoorziening¹⁵.

Naar analogie van de huisarts zou de wijkagent binnen de veiligheidszorg ook een eerstelijns-positie kunnen innemen. Vanuit dit perspectief wordt de wijkagent omringd door medewerkers en themaspecialisten van het basisteam naar wie hij kan verwijzen en van wie hij hulp krijgt. De wijkagent heeft dus niet in zijn eentje de volle verantwoordelijkheid voor een goede wijk(veiligheids)zorg. Naar analogie van de huisarts en/of wijkverpleegkundige zal de wijkagent echter wel de eerste probleemanalyses (anamnese, diagnose) moeten maken en bepalen welke acties moeten volgen en door wie (het behandelplan), alsook over preventieve maatregelen moeten nadenken.

Deze analogie met de positie van de huisarts is verhelderend maar niet in alle opzichten ‘sluitend’. Net als de huisarts werkt de wijkagent vooral in een team, waarin de taken verdeeld worden. Anders dan de huisarts heeft de wijkagent binnen het team echter niet een vaste ‘eigen’ klantenkring: er is in het wijkteam, anders gezegd, meer gemeenschappelijke verantwoordelijkheid dan in het huisartsteam/gezondheidscentrum. Ook kan de wijkagent minder ‘doorverwijzen’ naar gespecialiseerde behandelaars dan de huisarts en moet hij meer problemen zelf met de burgers zien op te lossen. Een meer passende analogie van het wijkteam van de politie is mogelijk die met de buurtzorgteams in de thuiszorg, waarin wijkverpleegkundigen, met wijkziekenverzorgenden en gezinsverzorgenden gezamenlijk het gehele thuiszorgpakket voor 3000 tot 4000 burgers bieden. In deze buurtzorgteams vervullen de (NLQF 6+ opgeleide) wijkverpleegkundigen een spilfunctie en geven zij leiding aan de planning en verdeling van de uiteenlopende zorgtaken. Deze sturende en regisserende functie verhindert echter niet dat de wijkverpleegkundige het overgrote deel van zijn of haar tijd in direct contact staat met individuele cliënten en direct zorgtaken verricht.

In dergelijke ‘zelfsturende’ of ‘zelforganiserende’ buurtzorgteams is de hoger opgeleide dus geen bureaufunctionaris. Dit accentueert een andere belangrijke nieuwe trend in het arbeidsbestel, namelijk dat professionals met een opleidingsniveau van NLQF 6 of hoger ook wordt gevraagd omvangrijke uitvoerende taken te verrichten die een direct contact met de burger/cliënt vragen. Deze trend om ‘hoger opgeleiden blijvend achter het bureau weg te halen’ is het logische gevolg van de sterke decentralisatie van verantwoordelijkheden binnen dienstverlenende organisaties en de daarbij behorende opkomst van het werken met zelfsturende teams. Het is ook een natuurlijke reactie van dienstverlenende organisaties om hoger opgeleiden meer ‘in de frontlijn’ te plaatsen omdat de klanten (cliënten, burgers) gemiddeld genomen hoger opgeleid zijn. De Raad vraagt zich af of de politie in de behoefte om tot een bestuurlijke en beheersmatige centralisatie te komen, deze maatschappelijke behoefte aan decentralisatie en het zwaarder toerusten van de eerstelijns-professionals niet heeft gemist.

¹⁵ Denk hierbij aan het onderscheid tussen ‘voorzitter’ en het ‘voorzitterschap’ waarbij het laatste de aanduiding vormt voor de persoon van voorzitter en alle structuren die daarmee verbonden zijn.

3.4. De wijkagent in wet- en regelgeving

Uit de Politiewet 2012 en de daaruit voortvloeiende AMvB Wijkagenten volgt een tweetal relevante kaders voor de wijze waarop het wijkagentschap binnen de Politie vorm moet krijgen.

Politiewet, artikel 38A

Er is ten minste 1 wijkagent werkzaam per gemiddeld 5000 inwoners¹⁶. Bij AMvB worden nadere regels gegeven.

AMvB Wijkagenten

De wijkagent wordt niet ingezet of beschikbaar gehouden ten behoeve van een territoriaal of functioneel onderdeel van de politie dat tot taak heeft binnen een district als bedoeld in artikel 37, tweede lid, van de Politiewet 2012 te voorzien in extra politiesterke¹⁷ voor de aanpak van lokale prioriteiten en criminaliteitsbestrijding als bedoeld in artikel 13, vierde lid, van de Politiewet 2012¹⁸.

De wet geeft hier tevens aan dat de verdeling van wijkagenten binnen de eenheden wordt overgelaten aan het lokaal gezag: burgemeesters binnen de eenheid bepalen gezamenlijk de verdeling van wijkagenten over de gemeenten. Dat kan betekenen dat de norm op gemeentelijk niveau afwijkt. Met burgemeesters moeten afspraken worden gemaakt over de capaciteit en vervulling voor de wijkagententaak door vaste medewerkers.

3.5. De wijkagent vanuit het perspectief van gebiedsgebonden politie

Een perspectief om de functionaliteit van wijkagent te duiden is vanuit de bredere taak of doelstelling van de politie of beter gezegd de basispolitiezorg, meestal aangeduid als 'gebiedsgebonden politie (GGP)'. Terpstra heeft in zijn publicatie "Wijkagenten en hun dagelijks werk" (2008) een uitvoerig theoretisch overzicht geschreven over de beleidsmatige basis van het werk van de wijkagent. Terpstra komt in zijn zoektocht naar een definitie van gebiedsgebonden politiewerk uit op vijf elementen die als algemene kenmerken van het gebiedsgebonden politiewerk kunnen worden beschouwd. Dit zijn:

1. Verkleinen van de afstand tot samenleving en burgers. Nabijheid en herkenbaarheid zijn daarbij centrale elementen. Op deze wijze moet de relatie tussen burgers en politie worden verbeterd.
2. Een focus van de politie op een breed scala aan problemen en doelen, waarbij het niet alleen gaat om criminaliteit, maar ook om overlast, onveiligheidsgevoelens en angst voor criminaliteit. [...] Dit betekent dat er van een gebiedsgebonden politie een brede taakopvatting wordt verwacht. In plaats van een slechts reactieve benadering wordt in het gebiedsgebonden politiewerk uitgegaan van de noodzaak van een preventieve benadering en daarmee proactieve werkwijze.
3. Er wordt uitgegaan van de noodzaak van samenwerking met andere partijen (partners), zowel publiek als privaat, vaak op niveau van de buurt. De politie kan het niet alleen.
4. Gebiedsgebonden politie gaat uit van betrokkenheid van burgers, vooral op buurniveau. Dit wordt gezien als noodzakelijk vanwege de informatie, de juiste manier van prioriteiten stellen en het actief realiseren van oplossingen. Hierbij spelen zowel morele als effectiviteitsoverwegingen een rol.

¹⁶ Dit geldt op eenheidsniveau.

¹⁷ De zogeheten flexteams.

¹⁸ Driehoeksoverleg van burgemeester, officier van justitie en politiechef, waarin afspraken worden gemaakt over lokale prioriteiten.

5. Soms wordt er daarmee van uitgegaan dat gebiedsgebonden politie de taak heeft burgers te stimuleren en te ondersteunen bij het zelf komen tot oplossingen.

Op lokaal niveau moet volgens Terpstra worden aangegeven hoe deze onderdelen van het gebiedsgebonden politiewerk, gelet op de aard en situatie van de wijk, worden ingevuld. Bovendien zou in dit kader moeten worden aangegeven welke prioriteiten gelden in het gebiedswerk.

Het referentiekader GGP (2006) van de Politie speelde deels al in op de kenmerken die Terpstra in 2008 beschreef. Terpstra c.s. signaleert in zijn onderzoek gepubliceerd in 2016 dat de uitgangspunten rond gebiedsgebonden politiewerk inderdaad terugkomen in de verschillende plannen rond de invoering, inrichting en werking van de Politie. Desondanks stelt Terpstra (2016) vast dat de kritiek op het gebiedswerk blijft aanhouden. Ook wordt met regelmaat geprobeerd het karakter van het gebiedswerk te herdefiniëren, bijvoorbeeld in het kader van de aanpak van wat nu heet 'ondermijning' (Tops & Van der Torre, 2014).

De kaders die er zijn voor het gebiedsgebonden politiewerk, worden binnen de politie nog niet breed gedragen en/of zelfs tegengewerkt door andere bewegingen. Een voorbeeld hiervan is een te ver doorgevoerd dienstverleningsmodel. Terpstra (2016) merkt op dat een gestandaardiseerd dienstverleningsmodel uiteindelijk een verslechtering van de informatiepositie van de politie inhoudt. Een grotere afstand tot burgers en een verlies van direct contact met hen kan ook op andere manieren het politiewerk schaden. De politie is niet alleen afhankelijk van informatie van burgers, maar goed politiewerk probeert ook aan te sluiten bij veiligheidsinitiatieven van burgers en informele vormen van sociale controle en probleemoplossing (Cachet, 1990). Wijkagenten moeten in dat kader ook voor de 'gewone, nette, onopvallende' burgers aanspreekbaar en zichtbaar aanwezig zijn. Juist relaties met deze categorie burgers zijn van belang om veiligheidsgevoelens, zelfredzaamheid en vertrouwen in de politie te bevorderen. In een isolement dreigt de politie bovendien haar belangrijkste kapitaal op het spel te zetten, namelijk de legitimiteit, het vertrouwen en het gezag in de ogen van burgers (zie onder meer Kelling, 1988).

Deze aanspreekbaarheid en beschikbaarheid voor alle (gewone) burgers vergt van de wijkagent een effectieve aanwezigheid in de buurt, met name op punten waar veel mensen komen (zoals winkelcentra). Een grote, zichtbare, ook fysieke aanwezigheid is daarvoor gewenst. De vraag is of de faciliteiten van de politie, bijvoorbeeld de gecentraliseerde huisvesting, hieraan geen afbreuk doen. Ook een beweging naar meer zelfverantwoordelijke en zelfsturende wijkteams, met als voorbeeld het basisteam Meierij¹⁹, zal ook in dit opzicht een flinke aanpassing vragen.

De Regioburgemeesters hebben met steun van de VNG en het Genootschap van Burgemeesters in hun investeringsagenda aangegeven dat er geïnvesteerd moet worden in kwaliteit en kwantiteit van de wijkagent (en de gebiedsgebonden politiezorg). In een onderzoek uitgevoerd door de Tops c.s. (2016), die 22 burgemeesters van kleine en middelgrote gemeenten heeft gesproken, bleek dat er bij deze 22 burgemeesters tevredenheid was over het aantal en de inzet van de wijkagent. Wel vinden deze 22 burgemeesters dat meer verbinding nodig is tussen wijkagenten en de opsporing. Dit mede gelet op het fenomeen ondermijning. Deze burgemeesters hebben "liever mensen dan stenen" (gebouwen): het bevordert de samenwerking met lokale veiligheidsambtenaren en maakt dat agenten er meer op uit moeten trekken. Pijnlijk vindt men het om te zien dat de daarvoor benodigde technische hulpmiddelen, zoals een tablet (computer), niet binnen de politie beschikbaar zijn. Een ander probleem dat deze burgemeesters volgens Tops signaleren is dat misdaadproblemen die burgers bij wijkagenten aandragen, vervolgens niet aangepakt worden vanwege capaciteitsgebrek in de opsporing.

¹⁹ Eenheid Oost-Brabant.

3.6. De wijkagent vanuit het perspectief van de politieorganisatie

In het “Inrichtingsplan Nationale Politie” wordt een aantal kaders ten aanzien van de rol en positie van de wijkagent meegegeven aan de eenheden. Deze positioneren de wijkagenten als één van de sleutelfiguren binnen het gebiedsgebonden werken. Er worden normen en ratio's in het inrichtingsplan omschreven voor aantallen wijkagenten en hun tijdsbesteding.

4.3.2.3 Ratio's	
Ten behoeve van de eenduidige inrichting en het waarborgen van het kwaliteitsniveau zijn de volgende ratio's gehanteerd:	
Functies	Ratio
Wijkagent	1 op 5.000 inwoners ³²
Opsporing (onder anderen recherchekundigen)	20% hbo-werk- en denkniveau ³³
Financieel-Economische Criminaliteit (FinEc)	20% hbo-werk- en denkniveau
Operationeel leidinggevenden	18 op 1.000 operationele sterkte ³⁴
Senioren	1 op 20 medewerkers ³⁵
Politiekundigen in basisteams	1 op 4 medewerkers
Praktijkcoach	1 op 60 medewerkers
Trajectbegeleiders	1 op 5 studenten/aspiranten
	1 op 30 studenten/aspiranten

Ratio's aangegeven in het inrichtingsplan Nationale Politie

Er is één wijkagent op gemiddeld 5000 inwoners. Hierbij worden de LFNP-functies Senior GGP en Operationeel Expert GGP meegerekend. Op basis van wat buiten nodig is, kan op lokaal niveau echter een andere verdeling gemaakt worden. Zo kunnen wijken groter zijn dan 5000 inwoners en kunnen op het niveau van het basisteam wijkagenten worden aangesteld op thema's en doelgroepen. Op eenheidsniveau dient het gemiddeld aantal wijkagenten per inwoner 1:5000 te zijn, dit ondanks de aanzienlijke verschillen tussen de werkgebieden van de eenheden.

Daarbij is in het inrichtingsplan vastgelegd dat 20% van de wijkagenten hbo-werk- en denkniveau heeft en 20% van de functie van wijkagenten ingericht is op niveau Operationeel Expert GGP. In de toelichting op deze ambitie staat: “In het verder door te ontwikkelen loopbaan- en HRM-beleid zal deze eis onderwerp zijn van nadere uitwerking. Voorts dienen wijkagenten ook over bijzondere kwaliteiten te beschikken om te opereren in de complexe buitenwereld; ook deze vormen onderdeel van het nader te formuleren loopbaan- en HRM-beleid”. Deze ambitie in het inrichtingsplan en de toelichting hierop heeft de afgelopen periode tot vragen geleid vanuit het openbaar bestuur en was mede aanleiding tot het schrijven van dit adviesrapport. De beschreven kaders zijn volgens het Inrichtingsplan NP overigens niet van toepassing op de Operationeel Specialist. Voor deze functionaris geldt wel een norm: op iedere 60 medewerkers minimaal één Operationeel Specialist. Daarmee moet ieder basisteam kunnen beschikken over één of meer medewerkers met een hbo-bachelor, bijvoorbeeld de politiekundige bachelor.

Werkingsdocument Districten en Basisteams

De Politie stelt in haar Werkingsdocument Districten en Basisteams van 2016 dat gebiedsgebonden politie de basis is van het politiewerk en vorm krijgt in de robuuste basisteams. Het hele basisteam werkt gebiedsgebonden en de wijkagent is daarin de spil. In dit perspectief ligt de focus op het gehele basisteam en/of een wijkteam. Alle medewerkers voeren taken uit in het kader van de GGP. De Politie stelt dat het basisteam de taken van de politie in beginsel zelfstandig uitvoert. Dit betreft het politiewerk in zijn volle omvang. Wanneer de veiligheidssituatie specialistische kennis en/of middelen vraagt die niet in het basisteam voor handen zijn, wordt opgeschaald. Dit betekent dat de medewerkers van het basisteam in principe zelfstandig de werkzaamheden uitvoeren. De medewerkers in het basisteam hebben een generieke taakstelling: zij zijn allround inzetbaar op de politietaken en zijn hiertoe volledig opgeleid. Het werk is leidend, niet de taak of functie. De generieke taakstelling van medewerkers maakt het mo-

gelijk om flexibel in te spelen op de behoeften van buiten. Er is sprake van variatie en een brede inzetbaarheid. Naast de generieke taakstelling is op sommige vakgebieden en onderwerpen behoefte aan aanvullende kennis en vaardigheden. Binnen het basisteam worden hiervoor verschillende werkterreinen, rollen, taakaccenten en andere deskundigheden toegewezen aan medewerkers. Deze medewerkers blijven echter te allen tijde generiek inzetbaar, aldus het Werkingsdocument. De Raad heeft er eerder op gewezen dat deze generieke inzetbaarheid, met name als die meer regel dan uitzondering is, leidt tot een de-specialisatie en verlies van kwalificatie die het werk in de wijk niet ten goede komt.

Alle medewerkers van het basisteam hebben volgens het Werkingsdocument een generieke taakstelling en beschikken over de competenties om niet alleen incidentgericht, maar ook probleemgericht te werken. Probleemgericht werken betreft de aanpak van meer structurele veiligheidsproblematiek. In termen van het model van Russel & Taylor gepresenteerd in hoofdstuk 2, gaat het hierbij om een beweging van uit het centrum (de noodhulp) in de richting van de schillen daaromheen (risicoanalyse en vervolgens preventie). Op basis van analyse van het probleem en de onderliggende oorzaken wordt een passende aanpak gekozen in samenwerking met gezag, partnerorganisaties en burgers. Hoe die aanpak er precies uit ziet is afhankelijk van de context: welke problemen zijn er, welke partijen kunnen bijdragen aan een oplossing? Deze aanpak kan het fenomeen zelf, de fysieke omgeving, een betrokken groep (groepsaanpak) en/of betrokken individuen (persoonsgerichte aanpak) als focus hebben. Het idee is dat door te interveniëren op oorzaken, het veiligheidsprobleem duurzaam wordt beperkt of opgelost. Hoewel ook bij het wijkgebonden politiewerk er een verband is tussen incidentgerichte en probleemgerichte interventies wordt de samenhang hier geborgd door de begrenzing van het probleemgebied. Probleemgericht werken in een bepaalde wijk heeft echter geen vanzelfsprekende samenhang met incidentgerichte interventies elders, zoals ze in de noodhulp aan de orde van de dag zijn. Wil men de wijkteams in staat blijven stellen in samenhang zowel incident- als probleemgericht te werken, dan is een (geografische) beperking van hun werkgebied nodig. Het bereik van het basisteam als geheel lijkt hiervoor te groot.

Voor de functionaliteit wijkagent kan de politieorganisatie een beroep doen op drie typen functionarissen: de Senior GGP met werkterrein wijkagent, de Operationeel Expert GGP met werkterrein wijk. Daarnaast wordt ook aan de functionaris Operationeel Specialist A met werkterrein wijk door de politie een rol toegedicht in het kader van de functionaliteit wijkagent. Deze drie typen functionarissen vervullen binnen het basisteam, volgens de politie, een sleutelrol in het ontwerpen en uitvoeren van de probleemgerichte aanpak.

Koersnotitie “Visie op lokale verankering”

In de koersnotitie “Visie op lokale verankering” (conceptversie 0.9.2 van 19 januari 2017) presenteert de Politie een, naar eigen zeggen, eigentijdse aanvulling op het concept gebiedsgebonden politiezorg. Net als in het Werkingsdocument ligt in deze notitie de focus op de rol van het gehele basisteam in het gebiedsgebonden werken. In reactie op de bevindingen van Terpstra c.s. (2016) wordt in de notitie gepleit voor meer ruimte voor basisteams om in te spelen op de lokale context gericht op lokale verankering. Een uitbreiding van het aantal wijkagenten, waarbij gestreefd wordt naar meer hbo-gechoolde wijkagenten die op thema’s worden ingezet, wordt door de Politie gezien als een logische oplossingsrichting. Daarnaast zal gestreefd worden naar meer regelruimte voor basisteams om te experimenteren met manieren om de zichtbaarheid en de nabijheid te vergroten, meer balans tussen centrale sturing en lokale regelruimte, en een eigen budget voor basisteams.

De Politie geeft in dit kader de volgende definitie van lokale verankering of lokaal verankerd zijn:

“Het daadwerkelijk ingebed zijn in de lokale samenleving samen met alle relevante actoren in de lokale omgeving, waardoor tijdig maatschappelijke ontwikkelingen worden waargenomen en gezamenlijk veiligheid gerealiseerd wordt. De politieorganisatie is in staat het eigen gedrag daarop aan te laten sluiten, zodat een zinvolle en tijdige bijdrage aan het oplossen van veiligheidsvraagstukken wordt gegeven.”

De Raad ziet de koersnotitie als belangrijke stap in het proces van lokale verankering waarbij het basisteam de organisatorische context is, waarbinnen ook het wijkagentschap vorm en inhoud moet krijgen.

De wijkagent vanuit perspectief functiegebouw politie

Heldere, eenduidige functiebeschrijvingen vormen een solide basis voor de waardering en beloning van medewerkers en het integrale HRM-beleid van organisaties. Taken en verantwoordelijkheden van medewerkers worden vastgelegd in een functiebeschrijving of functieprofiel. Hierbij is het belangrijk niet alleen te kijken naar het verleden of de huidige situatie, maar ook rekening te houden met toekomstige ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op de taakinhoud en de persoonsvereisten.

Functiebeschrijvingen geven aan welke werkzaamheden een medewerker in die functie verricht, en met welke bedoeling. De functiebeschrijving geeft ook weer welke eisen worden gesteld aan de medewerker, opdat deze de functie goed uitvoert. Zowel de medewerker als zijn/haar leidinggevende weet door de functiebeschrijving precies wat de verwachtingen zijn en wat nodig is om daaraan te voldoen. Veel bedrijven en organisaties werken tegenwoordig ook met competenties. In plaats van functieomschrijvingen gebruiken ze competentieprofielen. Daarin zijn geen functie-eisen vastgelegd, maar staan competenties beschreven. Competenties zijn in feite een combinatie van kennis (weten), vaardigheden (kunnen) en houding (willen en durven), kortweg KWH.

Binnen de Politie is ervoor gekozen in het functiehuis geen aparte functie wijkagenten te beschrijven. Er bestaat dus geen functieprofiel wijkagent. Voor het uitvoeren van wijkgerichte werkzaamheden kunnen politiemedewerkers worden ingezet met de functies Senior GGP, Operationeel Expert GGP en Operationeel Specialist met het werkterrein wijkagent. In de functieomschrijving van de Senior GGP en van de Operationeel Expert staat dat zij een mbo 4 werk- en denkniveau hebben. In de functiebeschrijving van de Operationeel Specialist is dit hbo werk- en denkniveau.

Deze medewerkers hebben een algemene taakstelling binnen hun basisteam, maar voeren in principe de werkzaamheden uit die horen bij het wijkgerichte werk. Vanuit HRM-perspectief bestaat de wijkagentfunctie dus niet als (LFNP) functie maar wordt deze uitgevoerd door verschillende andere functies. Naar verluidt is voor deze constructie gekozen om enerzijds het aantal functies binnen het LFNP beperkt te houden en anderzijds door de wens politiemedewerkers binnen een basisteam op verschillende taken inzetbaar te houden, dus ook buiten hun 'eigen wijk'. Met name de piek- en dalbelasting van de ordehandhaving bij voortdurend in aantal toenemende evenementen, de onvoorspelbaarheid van de vraag naar noodhulp en de over het geheel wat 'dunne' bemensing van de Nederlandse politie, maken dat de korpsleiding er zeer op gespitst is de politiemedewerkers breed inzetbaar te houden.

Deze gekozen LFNP-constructie levert echter problemen op. Het onderzoek van Terpstra c.s. (2016) laat zien dat deze brede inzetbaarheid ook een keerzijde heeft. Met name voor het verrichten van taken waarbij een opbouw en onderhoud van specifieke (domein)kennis cruciaal is, die het onderhouden van een complex netwerk van burgers en collega-hulpverleners veronderstellen, en die daardoor gebaat zijn bij een vrijwel permanente aanwezigheid en beschikbaarheid op een bepaalde plek, kan de frequente afwezigheid als gevolg van inzet op andere zich voordoende politietaken fruikend zijn voor de kwaliteit. Dit gaat te meer klemmen als de kennis en vaardigheden die moeten worden ontwikkeld om adequaat te kunnen functioneren in het wijkgebonden politiewerk, steeds meer gaan verschillen van de competenties die nodig zijn in de noodhulp en ordehandhaving. Brede inzet op alle taken leidt dan tot een voortdurende de-specialisatie en onderbreking van de opbouw van wijkgebonden kennis en competenties.

De door Terpstra c.s. geregistreerde klacht van veel wijkagenten dat zij in het basisteam zo vaak voor andere taken 'uit hun wijk weggehaald' worden is hier een veeg teken: de kwaliteit van de wijkgebonden politiezorg lijdt kennelijk onder de prioriteit van brede inzetbaarheid. Dit gevoel bij een grote groep wijkagenten komt overeen met de waarneming van onder andere de Regioburgemeesters dat het soms lijkt 'alsof de politie zich uit de wijken terugtrekt'. Een hernieuwde investering in de kwaliteit van de wijkteams, hun ruimte voor specialisatie en samenwerking met burgers en relevante partners in de wijk, zal

dan ook gepaard moeten gaan met een forse decentralisatie van uitvoerende verantwoordelijkheden en meer zelfsturing en zelforganisatie en relatieve teamautonomie op de werkvloer. De inzetbaarheid van wijkagenten in noodhulp en ordehandhaving zal daardoor aanzienlijk afnemen, wat naar het oordeel van de Raad gecompenseerd zal moeten worden met uitbreiding van de sterkte op deze taken.

Een frequente inzet van wijkagenten op taken buiten de wijk, zoals ordehandhaving bij evenementen, noodhulp of opsporingsactiviteiten, draagt het gevaar in zich van verlies van verbinding met de wijk en de competenties die daarmee samenhangen. De Politie neemt dan ook maatregelen om binnen de basisteams een intensievere en meer continue inzet in de wijk te waarborgen. Daarbij is echter de weg van een sterkere specialisatie en taakverdeling niet goed begaanbaar: de kwaliteit en integraliteit van het politiewerk in den brede zouden er ernstig onder lijden wanneer de wijkagent een specialist wordt. Daarom houdt de Politie vast aan het uitgangspunt van brede inzetbaarheid voor alle functies binnen de GGP. Dit vergt een breed competentieprofiel, zowel generiek als politiespecifiek, voor alle GGP'ers, ook de wijkagenten. Een organisatorisch meer geconcentreerde inzet om de verbinding met de wijk te waarborgen en een in de tijd minder gespreide inzet op andere taken, mag dus niet ten koste gaan van de brede opleiding en inzetbaarheid van de wijkagenten. Per saldo zal dit niet kunnen zonder een uitbreiding van de sterkte en bijbehorend budget, wil de politie al haar taken naar behoren en met hoge kwaliteit blijven uitvoeren.

De brede inzetbaarheid vergt voor alle politiemedewerkers die in de wijk en in de gebiedsgebonden werkende basisteams actief zijn, een opleiding waarin politiekennis, politievaardigheden, en politieke vorming op een toereikend niveau worden aangebracht. Ook instromende medewerkers die reeds een relatief hoog opleidingsniveau hebben, zullen dus een substantiële brede politieopleiding moeten krijgen om in de GGP breed inzetbaar te zijn. In de aanbevelingen ten aanzien van de opleiding voor wijkagenten in hoofdstuk 6 van dit rapport wordt dit nog eens nadrukkelijk aangegeven.

3.7. Geluiden uit het werkveld

Uit gesprekken met wijkagenten en hun coördinatoren, ook vertegenwoordigd in de commissie en de werkgroep, en op basis van input voor en reacties op conceptversies van dit adviesrapport, tekenen we de volgende geluiden op uit het veld. Vooraf moge duidelijk zijn dat het hier een weergave van meningen van deskundigen betreft - die door de Politie, Politieacademie of vakbonden zijn aangewezen - en niet de uitkomsten van een representatieve meningspeiling.

Wijkagenten geven aan behoefte te hebben om breder opgeleid te worden. Vooral competenties in het kader van adequaat kunnen samenwerken met hoger opgeleide ketenpartners is hierbij een thema. Er is behoefte aan extra kennis over de verantwoordelijkheden, bevoegdheden en mogelijkheden van de ketenpartners waarmee men moet samenwerken. Aan de andere kant geven wijkagenten aan dat zij dit soort competenties juist missen bij de eigen collega's en eigen leidinggevendenden. Samenwerking slaat hierbij ook op het inzicht in het groter geheel, andere belangen, en de houding om met anderen intern en extern samen te willen werken.

Er wordt aangegeven dat er binnen de Politie een verschil is tussen de inzet van de Senior GGP met werkterrein wijkagent en de Operationeel Expert met het werkterrein wijk. De Senior GGP met werkterrein wijkagent is de persoon die een eigen wijk heeft waar hij of zij verantwoordelijk voor is. De Operationeel Expert met het werkterrein wijk heeft geen eigen wijk, maar vervult een rol bij bepaalde thema's en speelt een coachende en ondersteunende rol ten behoeve van de Senior GGP'er met werkterrein wijkagent. Deze Operationeel Expert is er voor het analyseren van problemen en netwerkvorming, maar besteedt in de praktijk veel tijd aan managementtaken vanuit zijn rol als operationeel sturende.

De Operationeel Specialist speelt volgens de referenten een ondersteunende rol bij complexe problemen en netwerkvorming op bestuurlijk niveau. De Operationeel Specialist ondersteunt daarbij vaak ook de teamchef. De Operationeel Specialist komt zelden in de wijk vanuit zijn rol met betrekking tot wijk-agentschap. Als de Operationeel Specialist operationeel betrokken is, dan vervult deze vaak de rol van

HOvJ, OpCo of OvD-P. Over de huidige hbo-collega's (Operationeel Specialist) wordt gezegd dat deze te veel gericht zijn op een beleidsmatige rol en in de praktijk niet altijd in staat zijn om adequaat met mensen in een volkswijk en/of asociale jeugd te communiceren. Dit heeft er wellicht mee te maken dat deze Operationeel Specialisten in het algemeen minder ervaring hebben in de praktijk / op straat. Dit is anders bij wijkagenten die in de eigen tijd een hbo-diploma, bijvoorbeeld Integrale Veiligheidskunde, hebben gehaald en die functioneren als wijkagent senior of Operationeel Expert-wijk. Deze wijkagenten passen hun verworven hbo-kennis toe in de uitvoering op straat. De complexiteit van het werk en de hbo-achtergrond van deze wijkagenten wordt echter niet erkend en gewaardeerd vanuit LFNP en werkt niet door op het salarisstroompje. Dat steekt soms.

Wijkagenten draaien soms doelbewust hulp- of noodhulpdiensten om hun specifieke kennis en vaardigheden op peil te houden en de verbinding met collega's binnen het basisteam te onderhouden. Wijkagenten vinden het belangrijk vanuit hun rol actief te zijn in lokale netwerken, bijvoorbeeld van wijkzorg, en verbinding te hebben met verschillende bevolkingsgroepen. Ze zien hun werkdomein als enorm breed. Alle kwaliteiten moeten in een wijkagent aanwezig zijn om te kunnen acteren in het samenspel met de diverse bewoners en partners in de wijk. De toekomstige groei van het 'veiligheidsnetwerk' zal nog zwaardere eisen stellen aan het inzicht van de wijkagent in de taken, rollen, verantwoordelijkheden en mogelijkheden van de partners. Ook een wijkagent heeft een vaste eigen 'klantenkring'. Wijkagenten geven aan dat het ideaalbeeld (zoals door de Politie verwoord in de Koersnota "Visie op lokale verankering") weliswaar is dat het gehele basisteam een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voelt voor de lokale verankering, maar dat dit nog een lange weg te gaan is. Wijkagenten staan er voor hun gevoel nu nog vaak alleen voor.

Wijkagenten voelen zich niet altijd serieus genomen door de eigen leiding en teamchef. Er is weinig contact tussen de wijkagenten en de teamchef van het basisteam. Veel wijkagenten ervaren dat de uitgangspunten van GGP en community policing onvoldoende door de andere collega's in het basisteam, in de opsporing en zelfs ook de eigen teamchef worden gedragen. Er wordt soms ook openlijk getwijfeld of dat deze vorm van preventie wel effectief is. Met het rapport van Terpstra wordt in de meeste eenheden niets gedaan in de optiek van wijkagenten. In een aantal eenheden schijnt het beeld te bestaan dat de uitkomsten van het rapport van Terpstra achterhaald zijn door de reorganisatie en recente ontwikkelingen binnen het korps. In sommige eenheden wordt gewerkt aan andere initiatieven om te komen tot netwerkvorming en contacten met burgers. Deze initiatieven worden als alternatief gezien voor de inzet van wijkagenten. Wijkagenten zelf zijn niet of onvoldoende bij deze initiatieven betrokken en zien deze ontwikkelingen soms met lede ogen aan.

Een lastig punt is de zogenaamde houdbaarheid van de wijkagent. Beleidsmakers realiseren zich onvoldoende dat het opbouwen van een netwerk en het leggen van contacten met burgers, jeugd en partners erg lang duurt. Hier is minimaal 1,5 tot 2 jaar voor nodig. Het verdwijnen van wijkbureaus is ook lastig voor wijkagenten. Er wordt gezegd dat wijkagenten dan makkelijker en vaker (met de fiets) de wijk in gaan. In de praktijk blijkt dat niet altijd eenvoudig. Het politiebureau bevindt zich in veel gevallen kilometers van de wijk. Er zijn te weinig dienstauto's om de wijkagent, met zijn dienstfiets, de wijk in te brengen.

Aldus de meningen van enkele deskundigen uit het werkveld.

3.8. De functionaliteit wijkagent nader verkend

De focus van de basisteams op gebiedsgebonden politiewerk moet een antwoord zijn op eerder gesignaleerde problematiek, bijvoorbeeld in het rapport van Terpstra c.s. (2016) naar het functioneren van basisteams binnen de politie. Terpstra concludeert daarin dat de uitgangspunten dat de wijkagent de 'spil' is van het basisteam en dat het basisteam werkt vanuit generieke taakstelling, in de praktijk op grote problemen stuiten. Wijkagenten blijken in een geïsoleerde positie te verkeren en voor het werken met informatiegestuurd opdrachten is onvoldoende draagvlak, zowel onder wijkagenten als onder noodhulpmedewerkers, aldus Terpstra.

Het wijkagentschap (als functionaliteit) is een interface tussen de buitenwereld van de politie en de interne organisatie, in het bijzonder het basisteam. Een belangrijk aspect daarbij is de nabijheid en herkenbaarheid (ook op het web) voor burgers en partners. De functionaliteit wijkagent is voor het publiek een van de meest herkenbare en duidelijke functies van de politie. Wijkagenten zijn het gezicht van de politie, zijn herkenbaar, aanspreekbaar en nabij. Wijkagenten staan in het maatschappelijke en politieke debat symbool voor het belang van gebiedsgebonden politie. Hierbij tekenen we aan dat de buitenwereld vooral de 'wijkagent' met een eigen wijk, vereenzelvigt met het begrip wijkagent. Het gaat hierbij dan in de meeste gevallen om de Senior GGP met werkterrein wijkagent. In sommige gevallen betreft dit ook de Operationeel Expert met werkterrein wijk als deze herkenbaar ingezet wordt in de wijk. Sommige themagerichte wijkagenten passen ook binnen dit kader omdat deze duidelijk herkenbaar en benaderbaar zijn voor een bepaalde community. Voorbeelden zijn de schoolwijkagent en de digitale wijkagent (vele kinderen en ouders in Nederland kennen digitale wijkagent Boudewijn).

Wijkagenten spelen daarnaast, zoals gezegd, een sleutelfunctie bij het tot stand komen en uitvoering van de probleemgerichte aanpak, veelal in samenwerking met andere partijen. Probleemgericht werken (aan oorzaken) vraagt een andere manier van werken: er is een andere dynamiek dan bij een incidentgerichte aanpak (van gevolgen). Het is in de tijd gezien intensiever, want het vraagt om langdurige investering. Veiligheidsvraagstukken dienen steeds opnieuw gewogen en geprioriteerd te worden. Wijkagenten zullen hiertoe binnen hun eigen organisatie de nodige handen op elkaar moeten zien te krijgen en zullen daarnaast veel samenwerkingsverbanden moeten aangaan met burgers en partners. Wijkagenten zijn dus cruciale elementen in de ambitie meer nabijheid te creëren tussen politie en burgers. Het realiseren van die ambitie is lastig en begint met inzicht in wat de wijkagent eigenlijk doet en hoe de relaties zijn binnen het team en met de teamchef.

Onderzoeken (Bervoets, van der Torre, Besselink en Van Bolhuis, 2008; Schoonenberg, 2014) laten zien dat wijkagenten het meest effectief zijn als ze een duidelijke opdracht krijgen vanuit hun – interne of externe – werkomgeving en voldoende gefaciliteerd worden bij de uitvoering van hun werk. Wijkagenten zijn het best als ze een opdracht krijgen, zij het dat het een globale opdracht kan zijn, bijvoorbeeld om uit te zoeken hoe ernstig een lokaal misdaadprobleem is. Wijkagenten hebben moeite om tijd vrij te houden voor zelfstandige activiteiten. Die activiteiten staan vaak ten dienste van interne of externe 'vragers' en zijn daarmee zinvol, maar de wijkagent komt er daardoor vaak niet meer aan toe om anderen te activeren ten dienste van de korpsopdracht en omwille van de lokale veiligheid.

Wijkagenten werken dus in een spanningsveld. Het is wenselijk dat er een duidelijk (intern) kader is voor het gebiedsgebonden werk, vooral op het niveau van wijk of buurt. Dat betekent dat binnen de organisaties een duidelijke visie op dit werk moet bestaan. De sturing van het gebiedsgebonden politiewerk moet erop gericht zijn dat dit werk voldoet aan de vijf genoemde eisen (zie Terpstra 2008) en dat deze eisen zo worden ingevuld dat zij passen bij de specifieke situatie van de wijk. Dit vergt dat wijkagenten voldoende ruimte en autonomie in hun werk hebben. Hun werk vereist maatwerk, flexibiliteit, betrokkenheid en de mogelijkheid met anderen samen te werken. Dit vraagt van wijkagenten dat zij de competenties hebben deze 'professionele ruimte' te benutten om zelfstandig met anderen samen te werken en daarbij afspraken te maken over de eigen inzet met zowel externe als interne partijen. Deze spanning geldt ook ten aanzien van de sturing van wijkagenten: de leiding behoort een duidelijke visie te hebben op het werk in de wijk én wijkagenten de gelegenheid te bieden van daaruit zelf hun werk zo in te vullen dat het is afgestemd op de situatie in hun wijk. Sturing vanuit de leiding van het basisteam zal dus vooral plaatsvinden in de vorm van steun, coaching, inter- en supervisie. Het afleggen van verantwoording over gebiedsgebonden politiewerk, intern en extern, en de manier waarop dat gebeurt, zal hiermee in overeenstemming moeten zijn.

Samenvattend kan wijkagentschap vanuit bovenstaande perspectieven gezien worden als een functionaliteit die een belangrijke rol speelt bij de vervulling van het gebiedsgebonden politiewerk. De Politie gaat ervanuit dat het gehele basisteam verantwoordelijk is voor het gebiedsgebonden politiewerk en dat verschillende functionarissen ingezet kunnen worden bij de uitvoering van gebiedsgebonden taken.

Vanuit het LFNP-functieperspectief van de Politie bestaat de functie van wijkagent niet. Binnen het LFNP is geen functie wijkagent gedefinieerd. De "wijkagent" zoals die maatschappelijk wordt gezien, is in politiebegrippen een combinatie van Senior GGP'er met werkterrein wijkagent en Expert GGP'er met werkterrein wijk binnen het basisteam die (tijdelijk) ingezet kan worden op het werkterrein wijk. De Operationeel Specialist met werkterrein wijk past niet in het maatschappelijke beeld van de wijkagent omdat deze geen eigen wijk heeft en voor de burger onvoldoende herkenbaar en bereikbaar is. Het lijkt erop dat de perceptie van de wijkagent vanuit de samenleving niet congruent is met de rol- en functieomschrijving die de Politie uit LFNP- en organisatieperspectief heeft ontwikkeld. De spanning die dit oplevert uit zich in onvrede bij huidige wijkagenten over het feit dat zij zich onvoldoende gesteund en gefaciliteerd voelen door de leidinggevend, zich onvoldoende kunnen inzetten voor 'hun' wijk, en in onvrede in de samenleving (o.a. de Regioburgemeesters) over de veronderstelde verminderde verbinding van de politie met de lokale context, zoals buurten en wijken, en de problematiek die zich daar voordoet.

In de volgende paragraaf zoomen we in op wat onderscheidende kenmerken zijn van het werk van wijkagenten.

3.9. Kenmerken van het werk van wijkagenten

Wijkagenten zijn bekend in de wijk. Zij zijn op de hoogte van een uitgebreide sociale kaart, niet alleen op het gebied van veiligheid, maar ook op het terrein van zorg, welzijn, wonen, verkeer, milieu en bedrijvigheid. Wijkagenten hebben bijzondere samenwerkingsrelaties met (veiligheids)partners en andere eerstelijns hulpverleners en zijn vaak complementair. Bovendien zijn wijkagenten goed toegankelijk voor andere politiemedewerkers, die weten waarvoor ze bij hen terecht kunnen; omgekeerd weten zij waarvoor zij bij andere professionals terecht kunnen. Wijkagenten hebben een netwerk in de wijk. Zij onderhouden contact met buurtbewoners, organisaties, professionals en gemeenteambtenaren. Wijkagenten vervullen tevens een essentiële rol in de signalering en aanpak van sociaal ingebedde ondermijningsproblematiek.

Wijkagenten werken regelmatig zelfstandig in de wijk, waardoor er minder mogelijkheden zijn voor directe collegiale ondersteuning en overleg. Controle en begeleiding vinden op afstand plaats; zelfregulering is belangrijk. Er wordt een groot beroep gedaan op de professionaliteit, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de medewerkers. Zij moeten zelfstandig besluiten kunnen nemen en een goede risico-inschatting kunnen maken. Wijkagenten gaan vaak een langdurige relatie met burgers en ketenpartners aan. Wijkagenten staan online en offline in verbinding met burgers en ketenpartners. De burger of ketenpartner is autonoom, kritisch en laat zich niet gemakkelijk aansturen door de politie; dit vraagt om meebewegen van de kant van de wijkagent. Voorzieningen die op het politiebureau aanwezig zijn, zijn in de wijk niet altijd aanwezig en moeten in korte tijd en met beperkte middelen geregeld worden. Dit vraagt flexibiliteit en innovatief vermogen van de wijkagenten.

De wijkagent beschermt, begrenst en bekrachtigt waar hij dit nodig acht. Daarnaast vormt preventie een belangrijk onderdeel van het takenpakket. Preventie moet hierbij niet beperkt worden opgevat als 'het voorkomen van erger', maar breed: (integrale) veiligheidszorg en vroegtijdig signaleren van problemen en risico's, zowel op individueel als collectief niveau. Dit impliceert dat wijkagenten weten welke factoren ('fenomenen') van invloed zijn op veiligheid en het veiligheidsgevoel van burgers, en dat zij in staat zijn deze samen met de burgers en ketenpartners in positieve zin te beïnvloeden. In complexe situaties nemen wijkagenten de regie met betrekking tot de aanpak van wijkgerichte problematiek op zich, vervullen de rol van projectleider en zijn de spin in het web. Zij zorgen ervoor dat er afstemming plaatsvindt tussen alle intern en/of extern betrokkenen. Dit vereist goede communicatie en positionering en het vraagt veel tact van wijkagenten.

Het wijkagentschap onderscheidt zich hierdoor van andere functies binnen de politieorganisatie. Daar waar veel politiemedewerkers ingezet worden voor "massadienstverlening" (standaarddiensten die grootschalig worden geleverd), waarbij de relatie met de klant direct kan zijn maar altijd anoniem, worden wijkagenten juist ingezet om maatwerk te leveren bij vraagstukken waar de klant bekend is en vaak

mede als partner fungeert. De kwaliteit van de dienstverlening is dan niet alleen afhankelijk van de professionele bekwaamheden van wijkagenten maar mede van hun relationele vaardigheden. Dit type dienstverlening wordt ook wel kennisintensieve dienstverlening genoemd (Schoemaker, 1999) en vraagt over het algemeen om hoog opgeleide professionals die met een grote mate van autonomie kunnen werken.

In het verlengde hiervan geeft Volberda (Volberda et al, 2004) aan dat het personeelsbestand van innovatieve ondernemingen niet wordt gevormd door traditionele productiewerkers die uitsluitend nauw begrensde productietaken verrichten met een herhalend karakter, of door informatiewerkers die kleine brokjes gegevens verwerken, maar door 'kenniswerkers'. Wat zij doen is niet simpelweg ruwe grondstoffen omzetten in producten, of gegevens in informatie. Ze beschikken over unieke capaciteiten en vakmanschap om nieuwe producten en diensten op maat te creëren, naar gelang de behoefte van de omgeving en vaak in *co-makership*. Deze ontwikkeling wordt volgens Volberda ondersteund door een groeiend aantal medewerkers met een hoger opleidingsniveau, ook in de uitvoerende functies. Op deze manier kan sociale innovatie de kwaliteit van arbeid verbeteren door medewerkers van meer complexe taken, autoriteit en verantwoordelijkheid te voorzien. Het succes van sociale innovatie voor productiviteitsverhoging is in zeer belangrijke mate afhankelijk van de inzet van talenten van medewerkers. Zij moeten niet uitgeput, maar opgeladen worden door hun werk. De arbeidsverhoudingen moeten erop gericht zijn dat medewerkers hun talenten graag willen en kunnen inzetten. Dat vergt andere interne arbeidsverhoudingen, uitdagende functies, goede werkplekken en hulpmiddelen en aandacht voor de gezondheid en ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers. Als gevolg daarvan worden traditionele structuren minder levensvatbaar, niet alleen omdat ze flexibiliteit ontberen, maar ook vanwege de veranderende professionele behoeften van potentiële kenniswerkers (Volberda, 2004).

3.10. Conclusie

Er is een maatschappelijke wens om breed georiënteerde, integraal werkende wijkagenten te hebben, die een cruciale rol vervullen op het gebied van lokale verankering binnen de gebiedsgebonden politiezorg (GGP). Deze wijkagenten moeten gemakkelijk toegankelijk zijn voor burgers en ketenpartners, een gelijkwaardige gesprekspartner kunnen zijn en een spilfunctie vervullen. Zij signaleren en analyseren (potentiële) problemen en leveren in samenwerking met burgers, ketenpartners en collega's van het basisteam en de (districts)recherche een bijdrage aan het integraal oplossen ervan. Wijkagenten leveren informatie ten behoeve van het lokale veiligheidsbeleid. Wijkagenten hebben daarnaast een belangrijke toegevoegde waarde als het gaat om het signaleren en leveren van preventieve activiteiten en het stimuleren van de burgerparticipatie (ook online). Preventie omvat alle interventies die anticiperen op risico, en actie ondernemen wanneer er een verhoogd risico aanwezig is dan wel eerste signalen zich ontwikkelen en de problematiek aan het ontstaan is of dreigt te verergeren, met als doel de veiligheid te bevorderen en incidenten, delicten of veiligheidsproblemen te voorkomen. Wijkagenten treden repressief op als het moet; hij beschermt, begrenst en bekrachtigt waar hij dit nodig acht.

Zover is het nog niet. Hoewel er ook veel positieve geluiden en resultaten zijn, blijkt er op een groot aantal punten verbetering mogelijk. De Raad meent een discrepantie te bespeuren met betrekking tot de taken en werk van de wijkagent vanuit het maatschappelijke perspectief, mede gelet op de toekomstige ontwikkelingen, het huidige perspectief van de Politie en zijn inrichting en systemen, en wat door het werkveld van wijkagenten naar voren is gebracht. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het verleggen van het accent van repressief optreden naar meer preventieve interventies en een accentverschuiving met betrekking tot de verbindings- en samenwerkingsrelaties tussen (wijk)agenten en de externe en interne sociaalomgeving. Deze discrepanties werken door in de verwachtingen van de verschillende partijen wat betreft de benodigde competenties, kwalificaties en het politieonderwijs. De Raad bespeurt een fundamenteel probleem in het huidige HRM-beleid gebaseerd op het huidige LFNP met betrekking tot het vraagstuk wijkagenten. Het maatschappelijke beeld van het wijkagentschap lijkt onvoldoende te passen binnen het LFNP. In de volgende hoofdstukken zoomen we hier verder op in.

4. Competenties en kwalificatieniveau voor het wijkagentschap van 2025

In dit hoofdstuk gaat de Raad in op het kwalificatieniveau dat past bij het wijkagentschap. Om het kwalificatieniveau te kunnen duiden, wordt eerst ingegaan op het verwachte vakmanschap en de kennis, vaardigheden en houdingscomponent. Vervolgens worden competenties afgeleid. Op basis hiervan volgt een analyse waarmee het best passende kwalificatieniveau wordt aangegeven. De Raad komt in zijn analyse tot een duiding van het kwalificatieniveau voor het wijkagentschap dat het beste past bij het NLQF 6 niveau. De Raad pleit hierbij niet voor een algemeen geldend hbo-kwalificatieniveau voor alle wijkagenten in 2025, maar veeleer voor een meer evenwichtige en hoger gewaardeerde samenstelling van meer zelfstandig opererende wijkteams waarin het wijkagentschap een sleutelrol vervult. De haalbaarheid hiervan is mede afhankelijk van politieke beslissingen over de allocatie van mensen en middelen ten behoeve van de Politie en de Politieacademie.

Voor de duidelijkheid merkt de Raad bij dit hoofdstuk op dat de nu volgende analyses en competenties door de Raad zelf zijn uitgewerkt. De Raad is van mening dat er voldoende kwalitatief bruikbaar materiaal voor handen was, in de vorm van onderzoeksrapporten, beleidsrapportages en investeringsnota's, om de in dit hoofdstuk beschreven analyses naar eer en geweten uit te voeren. Tussenrapportages zijn met de vertegenwoordigers van stakeholders besproken in de Commissie Onderwijs van de Raad en in ad hoc werkgroepen. Voor de Raad is in dit verband het beeld op het toekomstige lokale politiewerk leidend; niet de bestaande (ondersteunende) systeemwereld. Hoewel er kanttekeningen kunnen worden geplaatst over de door de Raad gevolgde **procedure**, heeft het merendeel van de stakeholders in de genoemde vergaderingen aangegeven in het kader van dit advies geen **inhoudelijke** bezwaren te hebben tegen de uitgewerkte competenties en deze ook te herkennen.

4.1. Vakmanschap

Als we de ontwikkelingen en trends bekijken die in de voorgaande hoofdstukken zijn beschreven dan kunnen we daaruit afleiden dat in de toekomst medewerkers binnen de basisteams, en in het bijzonder de wijkagenten, meer aangesproken zullen worden op hun vakmanschap met betrekking tot:

1. de samenwerking en de communicatie met burgers en andere organisaties (netwerksamenleving, burger/politieparticipatie);
2. de toenemende vraag om preventie en vroeg-signalering, naast de aanpak van criminaliteit en openbare-ordeproblemen (ook: contraterrorisme);
3. het analyseren van risico's en het oplossen van complexere problemen binnen de lokale context, zoals ondermijning;
4. het gebruik van nieuwe technologieën, sociale media en het werken met informatie van en naar partnerorganisaties (informatiewerker / informatieknooppunt);
5. de eigen professionele ruimte, zelfstandigheid en professionaliteit (eerste lijns-professional / kenniswerker).

De Raad concludeert op basis van de voorgaande hoofdstukken dat taken en rollen die wijkagenten extern en intern hebben en de stijgende verwachtingen die daarmee verbonden zijn, hogere eisen zullen stellen aan de bekwaamheid van de wijkagent van 2025. Wijkagenten ervaren nu al dat zij enerzijds niet altijd voldoende 'tools' hebben om het wijkagentschap goed uit te oefenen en anderzijds onvoldoende inzicht hebben of zij hun werk goed doen: wat zijn de beoogde resultaten en waarop worden zij beoordeeld? (Bron et al., 2010). Deels is dat een kwestie van deskundigheidsbevordering en uitbreiding van het handelingsrepertoire van wijkagenten waarnaar onderzoekers de afgelopen jaren al verwezen, maar het betreft ook het kunnen functioneren op een hoger niveau wat betreft cognitieve, inziichts- en analytische vaardigheden.

Het gaat daarbij om het kunnen verzamelen en analyseren van informatie over de wijk, het duurzaam oplossen van problemen, het ontwikkelen en toepassen van preventiestrategieën, het aanpakken van overlast, het samenwerken met partners en het betrokken houden van burgers. Een wijkagent zal daarbij, vanuit verschillende perspectieven, naar een probleem moeten kunnen kijken, bijvoorbeeld vanuit een 'geografische bril', een 'sociologische bril', een 'nodale bril', de 'bril Tegenhouden' of een 'doelgroepenbril' (uit: "Brengen van balans, Visie op Handhaven"; VPP, 2008). Meurs en Kreulen (2013) geven aan dat het huidige vakmanschap van de wijkagent optimaal moet aansluiten bij het aspect van gebiedsgebonden politiewerk (ook wel *community partnership* genoemd):

"...Dit is de wijkagent als 'dichtbijpolitie' die een laagdrempelig aanspreekpunt vormt voor de burgers en partners in een wijk en door deze korte lijntjes veel problemen in de kiem smoort...het vakmanschap staat momenteel afgesteld op één specifiek onderdeel van de werkelijkheid: de dynamische aard van de frontlijn...In onze visie is een belangrijke rol weggelegd voor het perspectief van waaruit de praktijk wordt beleefd. Een wijkagent gaat een probleem te lijf te midden van de dynamische actoren in het veld. Hij wordt op straat benaderd met vragen, van zowel relevante als minder relevante spelers. Hij krijgt te maken met incidenten die gerelateerd zijn aan de problematiek, of juist niet. Maar hij wordt altijd geacht te reageren op het moment zelf. Door deze positie midden in de buurt, staat zijn modus operandi in het teken van reageren en acteren. Met andere woorden: het frontlijn-perspectief dwingt hem op een andere manier in zijn werk te staan, dan het top down-perspectief van de analyticus of het vogelvlucht-perspectief van de informatiespecialist. Vanuit deze gedachte heeft vakmanschap in eerste instantie meer weg van een overlevingsstrategie dan van een ultieme beheersing van een vaardigheid...Vanuit dit frontlijn-perspectief is het echter lastiger om invulling te geven aan het tweede aspect van gebiedsgebonden politiewerk, genaamd problem solving. Zeker gezien het feit dat de lokale vraagstukken in de buurt de laatste jaren een stuk complexer zijn geworden. Het frontlijn-perspectief waarop de meeste wijkagenten gefocust zijn, helpt de wijkagent in de buurt bij het zien van allerlei relevante actoren, maar beperkt hem tegelijkertijd bij het overzien van een ingewikkelde casus. De taak problem solving vraagt, naast vakmanschap, om rust, overzicht en analyse die in zowel het frontlijn-perspectief als het vogelvluchtperspectief veelal ontbreken..."

Van een professional wordt verwacht dat deze onder uiteenlopende omstandigheden in staat is zijn of haar keuzes te beargumenteren en te verantwoorden. Daarbij is het ook van belang dat wijkagenten meerdere 'talen' spreken, zoals straattaal, beleidstaal, jeugdtal, taal van migranten, taal van hoger opgeleiden, en/of een vreemde taal etc.; dit om alle verschillende relaties vorm te kunnen geven. De beleidstaal zit bij sommige wijkagenten niet in het repertoire, terwijl anderen de taal van de straat onvoldoende beheersen. Wanneer partners elkaars taal niet spreken, is de kans op miscommunicatie groot (Schoonenberg, 2014). Het vastleggen van informatie uit de wijk en dit omzetten in planvorming (= preventie) vraagt naast analytisch vermogen ook om goede schrijfvaardigheden. De meeste wijkagenten vinden dit lastig en zijn hierop in hun opleiding niet getraind.

De Regioburgemeesters (2016) pleiten mede hierom voor meer wijkagenten met een hbo-niveau en meer politiekundigen in de complexe wijken. Er zijn, volgens de Regioburgemeesters, wijkagenten nodig die actief zijn in het netwerk van zorg en andere hulpverleners en er zijn wijkagenten nodig die vooral goed zijn in het leggen van verbinding met verschillende soorten bevolking. Dit vergt verschillende opleidingsniveaus en soorten opleiding. Er zijn volgens de Regioburgemeesters meer hbo-geschoolde wijkagenten nodig dan de nu afgesproken, en in het Inrichtingsplan NP vastgelegde, 20%. In complexe wijken moeten politiekundige masters (NLQF 7-niveau) aan de basisteams worden toegevoegd (vergelijkbaar met de functie van recherchekundige (master) in de opsporing).

Wijkagenten moeten inzicht hebben in de eigen bevoegdheden maar ook in de bevoegdheden van partners. De Politieacademie kan hier gericht in opleiden. Ook moeten er bredere opleidingen worden ontwikkeld gericht op politie en samenwerkingspartners (dus niet alleen politiespecifiek) waar de integrale aanpak van problemen centraal staat. Bijvoorbeeld op het gebied van toezicht en handhaving, ondermijning of radicalisering, aldus de Regioburgemeesters.

4.2. Kennis, vaardigheden en houding

Wijkagenten moeten beschikken over een instrumentarium van generieke en vakspecifieke kennis, vaardigheden en houdingsaspecten (KVH-instrumentarium) dat past bij hun werk in de lokale context. De breedte van dit KVH-instrumentarium van een medewerker is mede afhankelijk van een combinatie van zijn opleidingsniveau en ervaring in de praktijk.

Het wil dus niet zeggen dat een hoger opgeleide wijkagent beter functioneert dan de wijkagent met een lager opleidingsniveau. Het opleidingsniveau zegt meer iets over de breedte van de aanwezige kennisbasis, de breedte van de inzetbaarheid, het analytisch en innovatief vermogen, en het vermogen zich snel door te ontwikkelen en/of aan te passen aan nieuwe situaties. Een beginnend wijkagent met een hoger opleidingsniveau kan hierbij door een beperktere ervaring een smaller instrumentarium hebben dan een ervaren wijkagent met een lager opleidingsniveau. In de loop van de tijd zal het instrumentarium van de hoger opgeleide wijkagent zich echter sneller ontwikkelen en daarbij het KVH-instrumentarium van de ervaren wijkagent op lager niveau kunnen evenaren en overstijgen.

Als we concreter kijken naar de kennis, vaardigheden en houdingsaspecten die verbonden zijn aan het wijkagentschap dan kan gesteld worden dat deze op dit moment vooral gericht zijn op het handelen in de frontlijn en het 'overleven' in de functie en op straat. In de toekomst (lees 2025) zal het wijkagentschap zich echter moeten doorontwikkelen naar het zijn van een veiligheidspartner op het gebied van *problem solving*, preventie en informatievoorziening. In het bijzonder wordt hierbij opgemerkt dat van alle (wijk)agenten in het basisteam meer en meer verwacht wordt dat deze in de frontlijn, zowel reactief als proactief, met diverse burgers en ketenpartners kunnen samenwerken. Deze vorm van samenwerking met burgers en ketenpartners is complex en doet een beroep op complexere cognitieve vaardigheden. Gesteld kan worden dat dit type werk aan de "frontlijn" veelal complexer is en meer vraagt dan beleidsbepalers of HRM-adviseurs vanuit een klassiek managementperspectief op de 'uitvoering' denken. Het klassieke perspectief is dat de laagst geschoolde medewerkers in het primaire (productie)proces werken, en de hooggeschoolde medewerkers managementfuncties of een staffunctie bekleden.

Het wijkagentschap vraagt, net als de wijkverpleging of het sociaal en maatschappelijk werk, om verbreding en verdieping in de wijze waarop problemen vroegtijdig gesignaleerd en vervolgens geanalyseerd en duurzaam opgelost kunnen worden. De wijkagent zal moeten beschikken over een breed palet aan kennis en inzichten gericht op de gemeenschappelijke veiligheidsproblematiek, de politiek-bestuurlijke context (en bijpassende taal en jargon), verschillende criminologische fenomenen, de multiculturele samenleving, jeugdgroepen, (inter)nationale ontwikkelingen etc. Daarnaast zal de wijkagent regie moeten kunnen voeren op interne en externe processen en, binnen het basisteam, een sleutelrol moeten kunnen vervullen in het kader van de gebiedsgebonden politietaak en de lokale verankering. De wijkagent zal zijn kennis en vaardigheden moeten kunnen toepassen binnen de lokale context waarin hij of zij werkzaam is. Deze context kenmerkt zich door complexiteit, geringe voorspelbaarheid en de invloed van fenomenen en gebeurtenissen op internationaal, nationaal en regionaal niveau (van wijk tot wereld).

Het kunnen toepassen van kennis, vaardigheden en houdingen met betrekking tot een bepaalde taak in verschillende situaties wordt ook wel competentie genoemd. Een competentie staat voor het adequaat kunnen handelen in veranderlijke situaties. Een competentie veronderstelt een combinatie van expertise (theorie), praktijkrepertoire (praktijk) en oordeelsvermogen(wijsheid).

4.3. Competenties voor het wijkagentschap²⁰ van 2025

Het moge duidelijk zijn dat het wijkagentschap uitgevoerd wordt door ervaren (allround)politiemedewerkers en/of politiekundigen. Deze medewerkers zijn bevoegd en vakbekwaam in de functies senior GGP, Operationeel Expert GGP of Operationeel Specialist. Zij zijn breed inzetbaar binnen de GGP. Deze

²⁰ N.B. De Raad kiest er hier bewust voor de functie wijkagent niet uit te splitsen naar verschillende type wijkagenten. De Raad spreekt in dit kader eerder over wijkagentschap.

medewerkers beschikken allen over solide politieke competenties, waaronder ook op het gebied van ICT en sociale media. Vooral in wijkgebonden politiewerk zijn deze solide politieke competenties van groot belang, omdat dit werk alle facetten van de politietaken omvat van ordehandhaving tot opsporing.

Op basis van de voorgaande hoofdstukken en paragrafen kunnen we concluderen dat voor het wijkagentschap van 2025, naast deze solide politieke competenties, en de competenties beschreven in het LFNP voor de functies Senior GGP, Operationeel Expert GGP en Operationeel Specialist, aanvullende competenties nodig zijn. Voor de duidelijkheid merkt de Raad hierbij op dat deze competenties hier uitgewerkt zijn om het kwalificatieniveau te duiden. Bij een nadere uitwerking van kwalificatiedossiers en opleidingen is het van belang dat alle stakeholders betrokken worden bij de analyse en weging van competenties en de onderliggende kennis, vaardigheden en houdingsaspecten. Dat is hier nog niet aan de orde, want hier gaat het om een analyse die nodig is om de richting te duiden. De stakeholders hebben aangegeven dat er geen inhoudelijke bezwaren zijn tegen deze opsomming en de navolgende competenties ook te herkennen.

1. Samenwerken

De politiemedewerker heeft de bereidheid en het vermogen om in een multiculturele en multidisciplinaire omgeving met burgers en diverse interne en externe partners samen te werken aan een gemeenschappelijk doel en om de betrokkenen te ondersteunen bij het realiseren van de gemeenschappelijke doelstellingen. De politiemedewerker kan balanceren tussen verschillende belangen, de juiste informatie overdragen, vertrouwen stellen in andere partijen en hen stimuleren om samen te werken en hun kennis en kunde te delen. Vervolgens is hij in staat om deze kennis en kunde te benutten. Niet in de laatste plaats door (interne) samenwerking en het inzicht in taken, rollen, verantwoordelijkheden en behoeften van collega's.

2. Communicatief vermogen

De politiemedewerker heeft het vermogen om informatie en ideeën helder en duidelijk over te brengen, met behulp van de juiste communicatiemiddelen. De politiemedewerker is in staat om een wijze van communiceren te kiezen die optimaal past bij de situatie, doelgroep of het doel. Hij beheerst het gebruik van diverse communicatiemiddelen (mondeling, schriftelijk, social media enz.).

3. Vermogen tot netwerken

De politiemedewerker heeft het vermogen om contacten te zoeken, op te bouwen en te onderhouden. De politiemedewerker beschikt over kwaliteiten om (zowel offline als online) te netwerken (met collega's, burgers en overige relaties die van belang zijn voor de doelen van de organisatie). Hij kan zich bewegen in een multiculturele, multi-etnische en multidisciplinaire setting. Hij is in staat om zijn rol te overzien ten aanzien van het maatschappelijk belang en om zich te houden aan de geldende waarden en normen. Ook is hij bereid en in staat hierover verantwoording af te leggen.

4. Analytisch en probleemoplossend vermogen

De politiemedewerker is in staat om risico's en complexe problemen te analyseren, te structureren en zo nodig te herstructureren, in zijn streven naar het voorkomen en/of het oplossen van de achterliggende problematiek van incidenten. De politiemedewerker heeft daarbij het vermogen om structuur aan te brengen in gegevens, om coherent en logisch na te denken, verbanden te zien, gegronde conclusies te trekken en consequenties in te schatten. De politiemedewerker kan hoofden en bijzaken onderscheiden.

5. Innovatief vermogen en flexibiliteit

De politiemedewerker heeft het vermogen om vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken te benaderen, met originele, nieuwe ideeën en oplossingen te komen en gevestigde denkpatronen te doorbreken. De politiemedewerker kan buiten de gebaande paden denken. Hij is in staat om in teamverband nieuwe, originele ideeën, werkwijzen en toepassingen te bedenken, anderen daarin te stimuleren, of nieuwe denkwijzen die elders zijn ontwikkeld te vertalen naar de lokale situatie. De politiemedewerker heeft een onderzoekende en nieuwsgierige houding en kan deze benutten bij vernieuwingen in strategieën, producten, diensten en markten.

6. **Lerend en reflecterend vermogen**

De politiemedewerker heeft het vermogen om te leren van ervaringen en deze toe te passen in nieuwe situaties. De politiemedewerker anticipeert op eisen die eventueel gesteld gaan worden, zowel in het huidige als in het toekomstig functioneren, en op basis van de lokale en (inter)nationale ontwikkelingen.

7. **Organisatie- en omgevingssensitiviteit**

De politiemedewerker heeft het vermogen om relaties en effecten van het operationele, politieke en bestuurlijke krachtenveld binnen en buiten de politie in te schatten, te begrijpen en om op basis hiervan te handelen. De politiemedewerker signaleert relevante ontwikkelingen in zijn omgeving (van wijk tot wereld), kan daarop anticiperen en is in staat om deze te vertalen richting zijn eigen werkomgeving. Hij benut deze kennis ten behoeve van het wijkteam of basisteam, partners en/of het eigen vakgebied.

8. **Resultaatgerichtheid**

De politiemedewerker heeft zijn focus op het vertalen en concretiseren van doelen en op het realiseren van resultaten, conform het gestelde tijdpad, normen en afspraken. De politiemedewerker is in staat om concrete doelen te stellen en prioriteiten te bepalen. Hij kan afwegen hoeveel tijd er met het werk gemoeid is en welke activiteiten en middelen nodig zijn om die doelen te bereiken.

9. **Sturend vermogen**

De politiemedewerker heeft het vermogen om sturing of regie te geven aan (interne en externe) projecten, werkgroepen en teams. De politiemedewerker is in staat om duidelijke doelen te formuleren en te zorgen dat de verschillende partijen en actoren een bijdrage leveren aan het realiseren daarvan.

Van deze competenties is '**samenwerken**' de meest kritische, niet alleen voor de politie. Maatschappelijke ontwikkelingen laten immers zien dat het van belang is om elementen van de taakuitvoering in onderling verband te kunnen zien en hierover met anderen (intern en extern) afstemming te zoeken rekening houdend met verschillende perspectieven en belangen. Om deze competentie breed toe te kunnen passen is een breed palet aan onderliggende kennis, vaardigheden en houdingscomponenten nodig. Deze competentie wordt complex als samengewerkt moet worden met verschillende bevolkingsgroepen, organisaties en/of partners die ieder elk hun eigen cultuur en verwachtingen hebben met betrekking tot samenwerking. Daarnaast verloopt samenwerking in de toekomst steeds vaker via een mix van face-to-face en onlineontmoetingen waarbij zowel mondelinge en schriftelijke bijdragen verwacht worden.

Het pleidooi voor meer aandacht voor deze generieke competenties om het gebiedsgebonden politiewerk in de toekomst beter aan te laten sluiten bij de toenemende complexiteit van de samenleving, moet niet worden gelezen als een relativering van de noodzaak de specifiek-politiële competenties te onderhouden en versterken. Op beide vlakken is degelijke opleiding steeds meer vereist. De Raad pleit dan ook voor solide en brede opleidingen in het integrale politievak voor alle medewerkers die in de gebiedsgebonden politie actief zijn, ook voor degenen die door opleiding reeds over een rijk arsenaal aan generieke competenties beschikken: een stevige politieopleiding blijft altijd nodig (zie hoofdstuk 6 van dit adviesrapport).

4.4. **Beheersingsniveau**

Bovenstaande aanvullende competenties zullen in het werk van de wijkagent gezien de toekomst een steeds belangrijker plaats innemen. Omdat hier uitdrukkelijk wordt gesproken over 'competenties voor het wijkagentschap' is tevens duidelijk dat niet iedere wijkagent op ieder moment over het geheel van deze competenties hoeft te beschikken. Ook zullen deze competenties niet door iedere wijkagent op hetzelfde niveau behoeven te worden beheerst. Waar het om gaat is dat de breedte van deze competenties op verschillende niveaus binnen een wijkteam als geheel op een evenwichtige manier kan worden ingezet. Afhankelijk van de structuur van de wijk en de problematiek die zich daar voordoet zal de mix van competenties en niveaus aanzienlijk kunnen verschillen.

Dit betekent dat niet alle (wijk)agenten volledig **vakbekwaam** zijn in het kader van het wijkagentschap; de mate van vakbekwaamheid is afhankelijk van de lokale setting en lokale keuzes. Gezien de flexibiliteit en het adaptatievermogen die de samenleving en ook de politieorganisatie in de toekomst vragen is het echter aan te raden nieuwe wijkagenten wel **startbekwaam** op deze competenties toe te rusten en een stevige basis mee te geven op de onderliggende KVH-componenten. Startbekwaam betekent hier dan ook dat deze competenties integraal binnen het werk toegepast kunnen worden. Het is de ontwikkeling tot een bepaald niveau van vakbekwaamheid en de breedte van het palet aan KVH-componenten waarmee wijkagenten zich in de praktijk van elkaar zullen onderscheiden, en op basis waarvan keuzes gemaakt kunnen worden bij de inzet in bepaalde contexten, wijken en teams. Uit onderzoek weten we dat de ontwikkeling van vakmanschap en expertise een langdurig traject is. Na een aftrap middels formeel leren zal veel ervaring in de praktijk opgedaan moet worden en moeten worden gereflecteerd op het eigen handelen.

Uit onderzoek van onder andere Nieuwenhuis (2013) en Geerligs en Le Rütte (2001) kunnen we opmaken dat generieke vaardigheden zoals analytisch en probleemoplossend vermogen en innovatievermogen alleen tot uitdrukking komt binnen specifieke domeinen, omdat domeinskundigheid (in dit geval grondige politiekundige kennis en kennis van de lokale problematiek) de basis vormt. Nieuwenhuis (2013) schrijft:

“Expertise is verbonden aan specifieke domeinen. Dat betekent omgekeerd ook dat men expert in het ene domein kan zijn en novice in (vele) andere domeinen. Transfer tussen domeinen wordt niet veel waargenomen, omdat generieke vaardigheden altijd ‘gevuld’ zijn met domeinspecifieke (kennis) elementen.”

Het is dan ook van belang om extra aandacht te hebben voor de domeinspecifieke kennisbehoefte van de wijkagent. Het gaat hierbij om domeinspecifieke kennis en probleemoplossingsvaardigheden binnen de context van gebiedsgebonden politiewerk in het algemeen en de lokale context in het bijzonder. In dit kader is het dan ook relevant rekening te houden met de verschillen in benodigde domeinspecifieke kennis ten behoeve van het werk in grootstedelijke gebieden en het werk in plattelandsgebieden. Dit betekent dat een wijkagent naast boven beschreven competenties ook veel specifieke domeinkennis moet vergaren. Deze specifieke domeinkennis en competenties moet de wijkagent tijdens zijn werk integraal leren toepassen.

4.5. Kwalificatieniveau wijkagent

In het algemeen stellen organisaties, bij de vervulling van een bepaalde taak/functie, een kwalificatie-eis in de vorm van een opleidingseis. Het diploma van een erkende opleiding is namelijk de meest gerede garantie dat het vereiste kwalificatieniveau aanwezig is. Het kwalificatieniveau geeft aan wat de medewerker in het beroep of functie (aan)kan. In het wervingsbeleid van organisaties wordt in zeldzame, individuele gevallen afgeweken van de harde diploma-eis, wanneer er voldoende ander bewijs aanwezig is van het verworven kwalificatieniveau. Dit zijn, zoals gezegd, de uitzonderingen die de regel bevestigen, met name omdat de bedoelde alternatieve evidentie doorgaans geen betrouwbare indicator van de aanwezige competenties en leerpotentie blijkt te zijn. Het formele kwalificatieniveau zegt ook iets over de zwaarte, duur en inhoud van de opleiding en welke vooropleiding nodig is omdat te bereiken.

De vraag is hier echter eerst welk kwalificatieniveau voor wijkagenten in 2025 gewenst is? Alvorens we deze vraag kunnen beantwoorden is het van belang de specifieke kenmerken van de verschillende opleidingsniveaus en/of kwalificatieniveaus te duiden. Binnen het Nederlandse beroepsonderwijs, en zo ook binnen het politieonderwijs, kunnen we daarbij een onderscheid tussen middelbaar beroepsonderwijs en hoger beroepsonderwijs maken. Hierbij moet opgemerkt worden dat elke medewerker zijn eigen grenzen heeft met betrekking tot de breedte, de diepte en de wijze waarop hij of zij kennis kan verwerven en toepassen. Deze grenzen worden voor een groot deel bepaald door het niveau waarop iemand opgeleid is. Er kan gesteld worden dat hoe hoger het opleidingsniveau, des te meer iemand in staat is kennis van verschillende domeinen en vakgebieden, van grotere complexiteit en van hoger abstractieniveau te kennen, te begrijpen, toe te passen, samen te stellen en te analyseren. Kortweg geldt dat hoe

hoger het opleidingsniveau, hoe groter de vaardigheid is om op verschillende manieren met kennis om te gaan.

NLQF en EQF

NLQF is het Nederlandse kwalificatieraamwerk voor inschaling van alle mogelijke kwalificaties. Het is gebaseerd op het Europese kwalificatieraamwerk (EQF). Van basiseducatie tot doctoraat, en van bedrijfsopleiding tot meerjarige avondstudie. In Nederland zijn alle door de overheid gereguleerde kwalificaties ingeschaald in een NLQF-niveau. Een NLQF inschaling vertelt niet zozeer iets over de geleverde studie-inspanning of studie-inhoud, maar over wat iemand kan en weet als een bepaald leerproces is afgerond (leerresultaten of leeropbrengsten). Het NLQF helpt werkgevers direct inzicht te geven in het werk- en denkniveau van (potentiële) werknemers. Hierdoor wordt het eenvoudiger om nieuw personeel te selecteren. De keuze uit (vervolg)opleidingen voor werknemers wordt eenvoudiger waardoor meer op maat opgeleid wordt. Het helpt ook bij het maken van een keuze uit vele opleidingsaanbieders.

Middelbaar beroepsonderwijs

Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) bereidt leerlingen/studenten voor op de beroepspraktijk of op een vervolgopleiding. Dit type onderwijs volgt op het vmbo; de opleidingsduur is afhankelijk van de gekozen kwalificatie. Middelbaar beroepsonderwijs kan gevolgd worden bij regionale opleidingscentra (ROC's), agrarische opleidingscentra (AOC's) en bij vakscholen.

Het mbo politieonderwijs kent drie opleidingsniveaus:

1. De opleiding op kwalificatieniveau 2 (assistentopleiding) heeft een studieduur van 1-2 jaar en wordt afgerond met een diploma assistent politiemedewerker;
2. Idem op kwalificatieniveau 3 (vakopleiding) duurt 2-3 jaar en wordt afgerond met een diploma politiemedewerker;
3. Idem op kwalificatieniveau 4 (allroundopleiding) heeft een studieduur van ongeveer 3 jaar en biedt toegang tot het hoger beroepsonderwijs. De meeste specialistenopleidingen en modules (postinitiële opleidingen) zijn ook op kwalificatieniveau 4 en hebben een studieduur variërend van enkele dagen tot 1 jaar.

Het middelbaar beroepsonderwijs op niveau 4 (NLQF 4) richt zich grofweg²¹ op:

1. het aanleren van feitenkennis en theoretische kennis in brede contexten van een werk- of studiegebied;
2. een waaier van vereiste cognitieve en praktische vaardigheden om in een werk- of studiegebied specifieke problemen op te lossen;
3. medewerkers die zichzelf moeten managen binnen de richtsnoeren van werk of studiecontexten die gewoonlijk voorspelbaar zijn, maar kunnen veranderen;
4. medewerkers die toezicht uitoefenen op routinewerk van anderen en een zekere mate van verantwoordelijkheid op zich nemen voor de evaluatie en verbetering van werk of studieactiviteiten.

Hoger onderwijs

Het hoger beroepsonderwijs (hbo) is een meer op de professionele praktijk gerichte vorm van hoger onderwijs met als voornaamste doel het "overdragen van theoretische kennis en het ontwikkelen van

²¹ Dit overzicht is gebaseerd op de niveau aanduidingen volgens de EQF-descriptoren. Deze zijn korter en bondiger omschreven en daardoor in het kader van dit adviesrapport herkenbaarder dan de NLQF-descriptoren. De niveau-aanduiding en de weging zijn echter het zelfde.

vaardigheden in nauwe aansluiting op de beroepspraktijk”. Aan hogescholen kunnen zowel bacheloropleidingen als Associate Degree-programma’s gevolgd worden. Het hoger beroepsonderwijs is ingedeeld in twee cycli: een bacheloropleiding van 4 jaar (240 ECTS) gevolgd door een masteropleiding van 1 jaar (60 ECTS) of 1,5 tot 2 jaar (90-120 ECTS), afhankelijk van de studierichting.

Bacheloropleidingen

De eerste cyclus van het hoger beroepsonderwijs duurt 4 jaar. De opleiding leidt tot de graad van Bachelor of Arts of Bachelor of Science (BA/BSc) of bachelor, aangevuld met de vermelding van het vakgebied waarin de graad is behaald (bijvoorbeeld Bachelor of Economics, Bachelor of Education). Het onderwijs in de eerste cyclus is verdeeld in een propedeuse (het eerste jaar) gevolgd door een hoofdfase van 3 jaar. Het Bachelorniveau (NLQF-niveau 6) richt zich grofweg²² op:

1. gevorderde kennis van een werk- of studiegebied, die een kritisch inzicht in theorieën en beginselen impliceert;
2. gevorderde vaardigheden, waarbij blijkt wordt gegeven van absoluut vakmanschap en innovatief vermogen om complexe en onvoorspelbare problemen in een gespecialiseerd werk- of studiegebied op te lossen;
3. managen van complexe technische of beroepsactiviteiten of -projecten;
4. medewerkers die de verantwoordelijkheid op zich nemen om in onvoorspelbare werk- of studiecontexten beslissingen te nemen;
5. medewerkers die verantwoordelijkheid op zich nemen om de professionele ontwikkeling van personen en groepen te managen.

<i>De graad van Bachelor is ingeschaald op niveau 6 in het Nederlands kwalificatieraamwerk (NLQF 6).</i>
--

Associate Degree-programma (AD-programma)

Binnen de eerste cyclus kan nog een korte cyclus worden onderscheiden. Deze opleidingen duren 2 jaar (120 ECTS) en worden afgerond met een Associate Degree. Na het behalen van een Associate Degree kunnen studenten ervoor kiezen om te werken of om de bijbehorende hbo-bacheloropleiding te volgen: na afronding van een AD-programma kunnen studenten binnen 2 jaar een bachelorgraad behalen. Tot voor 2017 waren de AD-programma’s gebaseerd het curriculum van de eerste twee jaren van een bepaalde bacheloropleiding. Sinds 2017 kunnen ook AD-programma’s aangeboden worden die geen deel uitmaken van een bacheloropleiding. Het Associate Degree niveau 5 (NLQF 5) richt zich grofweg²³ op:

1. ruime, gespecialiseerde feiten- en theoretische kennis binnen een werk of studiegebied en bewustzijn van de grenzen van die kennis;
2. een brede waaier van vereiste cognitieve en praktische vaardigheden om creatieve oplossingen voor abstracte problemen uit te werken;
3. medewerkers die management en toezicht uitoefenen in contexten van werk- of studieactiviteiten waarin zich onvoorspelbare veranderingen voordoen;
4. medewerkers die prestaties van zichzelf en anderen kritisch bekijken en verbeteren.

<i>De graad van Associate Degree is ingeschaald op niveau 5 in het Nederlands kwalificatieraamwerk (NLQF 5).</i>
--

²² Zie vorige voetnoot.

²³ Zie vorige voetnoot.

Masteropleidingen

De tweede cyclus van het hoger beroepsonderwijs duurt meestal 1 jaar, maar bij enkele studierichtingen 2 jaar. Deze cyclus leidt tot de graad van Master of Arts (MA) of Master of Science (MSc) of master met vermelding van het vakgebied waarin de graad is behaald, bijvoorbeeld Master of Social Work. Een mastergraad behaald in het hbo kan toelating geven tot de promotie, de derde cyclus in het hoger onderwijs.

De graad van Master is ingeschaald op niveau 7 in het Nederlands kwalificatieraamwerk (NLQF 7).

Duiding kwalificatieniveau wijkagentschap in 2025

Best fit op basis van NLQF

Op basis van specifieke kernmerken van het werk en de benodigde competenties van het wijkagentschap van 2025 kan een inschatting gemaakt worden met behulp van een best fit methode met één van de NLQF-niveaus. Volgens het NCP NLQF (Nationaal Coördinatiepunt NLQF) moeten 5 van de 6 descriptorren aan het niveau voldoen, waarbij leer-, ontwikkel- en informatievaardigheden zijn samengevoegd in één descriptor. De descriptorren samen bepalen het niveau van de kwalificatie. De descriptorren staan verder beschreven in bijlage 2.

Als de wegingsfactoren geprojecteerd worden op de in de voorgaande hoofdstukken beschreven kennis, vaardigheden en competenties voor de wijkagent van 2025, dan blijkt dat NLQF-niveau 6 het beste past bij de wijkagent die:

- zal moeten beschikken over gevorderde kennis van het werkterrein, die een kritisch inzicht in theorieën en beginselen impliceert (EQF 6)²⁴;
- aangesproken wordt op absoluut vakmanschap en innovatief vermogen om complexe en onvoorspelbare problemen in een gespecialiseerd werkgebied op te kunnen oplossen (EQF 6);
- doelgericht kan communiceren op basis van in de context geldende conventies met gelijken, specialisten en niet-specialisten, leidinggevend en burgers (NLQF 6);
- zichzelf ontwikkelt door zelfreflectie en zelfbeoordeling van eigen (leer)resultaten (NLQF 6);
- verantwoordelijkheid draagt voor resultaten van eigen werk en het resultaat van het werk van anderen (NLQF 6);
- gedeelde verantwoordelijkheid draagt voor het aansturen van processen (NLQF 6) en professionele ontwikkeling van personen en groepen (NLQF 6).

Best fit met huidige kwalificatiedossiers

Als de beschreven competenties voor de wijkagent / het wijkagentschap van 2025 geprojecteerd worden op de huidige kwalificatiedossiers Allround politiemedewerker en Politiekundige bachelor (zie bijlage 3) dan wijst de best fit richting de Politiekundige bachelor. Een belangrijke overweging betreft hier de beschrijving van het beroepsprofiel politiekundige bachelor waarin onder andere staat:

“...Zowel het brede en tegelijkertijd gedifferentieerde taakgebied als de operationele positie in een bepaalde keten van handhaving of opsporing vraagt om cognitieve flexibiliteit, ofwel het vermogen om in het politieke handelen – zowel intern als extern – permanent te switchen tussen invalshoeken, opties, benaderingen, uitvoerders, rechtsgebieden. Politiewerk op dit niveau stelt hoge eisen aan balanceren tussen ‘street wise’ en ‘science wise’ handelen, het beantwoorden en realiseren van de verantwoordelijkheidsvraag en het winnen van gezag...”

²⁴ Zie vorige voetnoot.

4.6. Conclusies

Op basis van twee uitgevoerde best fit methodes kan geconcludeerd worden dat het kwalificatieniveau voor de breed inzetbare wijkagent van 2025 – het wijkagentschap in 2025 – het meest overeenkomt met dat van de bachelor / niveau 6. Op zich is dit niet verwonderlijk omdat, zoals de Raad eerder opmerkte, in veel (publieke) dienstverlenende beroepen de eerstelijns werkers al decennia lang op dit (hbo-bachelor)niveau gekwalificeerd zijn. Genoemd zijn eerder verpleegkundigen in ziekenhuizen, wijkverpleegkundigen, sociaal- en maatschappelijk werkers, leraren basisonderwijs, leraren voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs, etc. Vanuit de samenleving gezien behoort de wijkagent op één niveau te worden beschouwd met de wijkverpleegkundige of de sociaal en maatschappelijk werker, om twee andere sterk wijkgebonden functies te noemen. Dat de Politie in haar functieopbouw kwalificatie NLQF-niveau 4 kiest als uitgangspunt voor deze functies plaatst het wijkagentschap op achterstand ten opzichte van belangrijke samenwerkingspartners en doet ook geen recht aan de huidige inzet van kwaliteiten van een grote groep wijkagenten die in hun huidige taakuitvoering laat zien dat zij het NLQF 4 niveau duidelijk overstijgen en/of reeds over een bachelordiploma (NLQF 6) beschikken, zij het geen politiekundig bachelordiploma.

Dit wil overigens niet zeggen dat alle politiemedewerkers of wijkagenten die taken in het basisteam verrichten, direct een kwalificatie op NLQF-niveau 6 of hoger zouden moeten hebben. Ook hier is de praktijk in andere takken van de publieke dienstverlening leerzaam. Zo bestaan de buurtzorgteams niet uitsluitend uit geschoolde wijkverpleegkundigen met een kwalificatieniveau NLQF 6 of 6+, maar kennen zij ook functies voor verplegenden en ziekenverzorgenden (gekwatificeerd op NLQF 4 en 5) en gezinsverzorgenden (niveau NLQF 2 en 3). De wijkverpleegkundigen zijn echter de spil van de teams, geven daaraan leiding en verzorgen de kern van de activiteiten. Ook binnen de schoolteams van basisscholen treffen we niet uitsluitend geschoolde leraren (NLQF 6 of 7) aan, maar ook junior-leraren en onderwijs-assistenten met een kwalificatieniveau NLQF 4 en 5. Ook zien we dat het in de zorg- en onderwijssector heel gebruikelijk is binnen de teams een aanzienlijke groep leerlingen, stagiairs of trainees te hebben die nog in opleiding zijn en daarom nog niet het niveau van de startbekwaamheid in de functie hebben bereikt. Deze analogie volgend is het voorstelbaar dat de wijkteams van de politie in 2025 voor een groot deel zouden bestaan uit medewerkers met een kwalificatieniveau NLQF 6 of hoger, en voor het andere deel uit medewerkers op de niveaus NLQF 5, 4 en 3, en daarnaast ook een groep studenten of aspiranten omvat. Essentieel is dat deze teams zelf in belangrijke mate de taken verdelen en dat de hoger opgeleiden daarbij niet uitsluitend in leidinggevende (bureau)functies optreden maar een belangrijk deel van het uitvoerende werk zichtbaar voor de burger voor hun rekening nemen. De Raad pleit dus niet voor een algemeen geldend hbo-kwalificatieniveau voor alle wijkagenten in 2025, maar veeleer voor een meer evenwichtige en hoger gewaardeerde samenstelling van meer zelfstandig opererende wijkteams.

De Politie zou in de komende acht jaar geleidelijk naar deze situatie kunnen toegroeien. Zoals eerder opgemerkt doen niet alle lokale contexten en/of wijken een volledig beroep op de beschreven competenties voor de wijkagent. Net zoals lokaal politiewerk maatwerk is, geldt dit ook voor de samenstelling van het basisteam en het opleiden en toerusten van wijkagenten. Het gestelde kwalificatieniveau moet in dat kader dan ook gezien worden als referentiekader voor een gemiddelde wijkagent van de toekomst. Wijkagenten met een kwalificatie op mbo- of hoger onderwijsniveau zijn ook in de toekomst goed denkbaar en zullen een goede bijdrage kunnen (blijven) leveren aan het basisteam en de gebiedsgebonden politie, dit zolang de functie in lijn ligt met de beschreven taken en verantwoordelijkheden.

Wil er echter ernst worden gemaakt met het toekomstbestendig maken van de politieorganisatie, zoals ook de korpschef voor ogen heeft, dan zal de politieorganisatie ook werk moeten maken van de vereiste kwalificatieniveaus van wijkagenten. Het hanteren van harde diploma-eisen is daarbij een randvoorwaarde. Uitzonderingen zouden minimaal moeten zijn. Voor wat betreft het hbo-niveau is dit ook zonder meer realistischer, omdat zich op de arbeidsmarkt genoeg kandidaten met een dergelijk diploma beschikbaar stellen (45-50% van de jeugdgeneratie), én de politie bovendien onder hoogopgeleiden een zeer populaire werkgever is. De Raad verwacht dan ook geen enkel wervingsprobleem wanneer de politie zich nadrukkelijker op de markt voor hoger opgeleiden begeeft. Dat vraagt vervolgens wel om gericht

beleid om deze mensen voor langere tijd binnen de organisatie te houden. Daar komt bij dat de politie binnen de eigen organisatie ruim voldoende medewerkers heeft die vanaf een verworven mbo4+-niveau 'opschoolbaar' zijn naar het hbo-niveau, zodat men niet alleen afhankelijk is van 'zij-instroom' en externe werving. Een gericht loopbaanbeleid, waarbij het aanwezige potentieel effectiever wordt benut, kan een zeer aanzienlijke bijdrage leveren aan het voorzien in de behoefte van de politieorganisatie aan hoger opgeleiden. De Raad merkt ten slotte op dat de verkenning van in de toekomst van de wijkagent gevraagde competenties laat zien dat het gevaar van onderbenutting van hoger opgeleiden in deze functies te verwaarlozen is.

Ten opzichte van dit toekomstperspectief laat de huidige functieopbouw van de Politie een sterk afwijkend beeld zien. Binnen de politieorganisatie kent slechts rond 20% van het bezette functievolume een vereiste kwalificatie van NLQF 6 of hoger. Daarbij zijn er enerzijds signalen dat veel functiebekleders op niveau NLQF 4 of 4+ een (voor)opleiding op NLQF 6 of hoger hebben, zodat er van onderbenutting van kwalificaties sprake is. Anderzijds echter blijkt de politie, bijvoorbeeld in het plaatsingsbeleid van leidinggevendens tijdens de reorganisatie, relatief vaak van een harde kwalificatie-eis op niveau NLQF 6 af te wijken door niet aan de diploma-eis vast te houden. Vandaar dat binnen de organisatie een aanzienlijk aantal functies op 'hbo-werk- en denkniveau' wordt vervuld door medewerkers die niet over een gelijkwaardig diploma beschikken. Wil de politie toegroeien naar een grotere inzet van medewerkers met een NLQF 6-kwalificatie dan zal dus mede aandacht gegeven moeten worden aan de volgende probleempunten:

1. De vraag of in het LFNP het toekomstige werk van een aantal cruciale functies, waaronder die van Senior GGP en Operationeel Expert GGP, met de huidige kwalificatie-eis van 'mbo 4 werk- en denkniveau' wel voldoende recht gedaan wordt.
2. De vraag of de organisatie flexibeler en efficiënter gebruik kan maken van de reeds aanwezige hogere kwalificaties (NLQF 6-diploma's) van medewerkers, en met name van hun gebleken mogelijkheden om verder te leren, bijvoorbeeld door een meer gericht loopbaan- en ontwikkelingsbeleid met behulp van opleidingen of meer bekendheid te geven aan dit beleid als dit er is.
3. De vraag of het afwijken van de harde diploma-eis bij aanstelling in een hogere functie gebaseerd is op een overwaardering van de betekenis van alternatieve kwalificatie-eisen als ervaringscertificaten, jaren werkervaring en assessments, die elders hooguit als signalering van leerpotentie, maar niet als bewijs van kwalificering worden beschouwd.

5. Huidige situatie: wijkagenten en hun opleiding

In dit hoofdstuk wordt de huidige situatie geschetst met betrekking tot het kwalificatieniveau, de competenties en opleidingen van wijkagenten. De Raad signaleert dat er in de huidige constellatie drie type functionarissen zijn, te weten een Senior GGP -met werkterrein wijkagent-, een Operationeel Expert GGP -met werkterrein wijk-, en een Operationeel Specialist -met werkterrein wijk-, die ingezet kunnen worden op wijkgericht werken. Naar verluidt speelt de Senior GGP -met werkterrein wijkagent- momenteel de belangrijkste rol in het kader van het wijkagentschap. De Operationeel Expert GGP -met werkterrein wijk-, en de Operationeel Specialist -met werkterrein wijk-, worden in de praktijk meer ingezet ter ondersteuning van de Senior GGP -met werkterrein wijkagent-, op thematische gebieden of in het kader van operationele sturing. Gezien de ophanging van het wijkagentschap zoals we dat gedefinieerd hebben vanuit maatschappelijk perspectief, aan vooral de Senior GGP -met werkterrein wijkagent- en in sommige gevallen aan een Operationeel Expert GGP -met werkterrein wijk-, is het opleidingsniveau van het huidige wijkagentschap te duiden als mbo 4. Een uitloop of doorontwikkeling van het wijkagentschap naar een hoger niveau is gezien de kenmerken van de LFNP-functies en de huidige LFNP-structuur niet mogelijk. De Raad signaleert daarnaast dat de competenties die gekoppeld zijn aan de huidige functies die ingezet kunnen worden als wijkagent, niet goed matchen met de competenties die in de toekomst verwacht worden. Ten slotte wordt in dit hoofdstuk gesignaleerd dat er een redelijk aanbod aan opleidingen en modules is voor wijkagenten. Ook reguliere hbo-instellingen bieden goede opleidingen en modules aan die inspelen op de verschillende thema's waarmee de wijkagent geconfronteerd wordt. Wat echter nog mist zijn een Associate Degree-opleiding en specifieke uitstroomprofielen voor de opleidingen op NLQF-niveau 4, 5 en 6 die mede gericht zijn op het wijkagentschap in het opleidingsaanbod van de Politieacademie. Bovendien zou het verbinden van diverse opleidingsniveaus en opleidingsroutes ertoe bijdragen dat er meer samenhang ontstaat in het opleidingsaanbod voor wijkagenten.

5.1. Invulling van werkzaamheden wijkagenten

Bij de inrichting van de Politie is er via de zogenaamde blauwdrukken voor gekozen de functie van wijkagent in te vullen vanaf het LFNP niveau van Senior GGP. In het "Werkingdocument Districten en Basisteams" wordt een onderscheid aangegeven met betrekking tot rollen en positie van de verschillende typen medewerkers die gebiedsgebonden acteren:

"Binnen de basisteams worden daarbij de wijkagent Senior GGP en de wijkagent Operationeel Expert GGP onderscheiden. Daarnaast is er een taak weggelegd voor de Operationeel Specialist GGP, die in het verlengde van deze twee opereert.

- De Senior GGP is voor de burger het gezicht in de wijk, het vaste aanspreekpunt; iedereen kent de wijkagent (principe van gebondenheid).*
- De Operationeel Expert GGP focust zich op geografische en/of inhoudelijke thema's. Deze wijkagent vormt de extra kracht met mogelijk een extra link naar het bestuur. De Operationeel Expert GGP is beschikbaar voor de wijk, maar is niet altijd direct aanwezig in de wijk. Een Operationeel Expert GGP kan daarnaast worden ingezet als thematische wijkagent dan wel als verantwoordelijke voor de aanpak van gebiedsoverstijgende problematieken.*
- De Operationeel Specialist functioneert als versterking op een specifiek onderdeel of specifieke problematiek, werkmethodeken etc.*

Voor alle drie geldt dat zij contacten met het bestuur kunnen onderhouden. Dit echter altijd in overleg met de teamchef".

In de praktijk²⁵ blijkt echter dat er per eenheid verschillende beelden zijn met betrekking tot de invulling van de taak en de rollen die de wijkagent op zich kan nemen. Zo is bij de ene eenheid een combirol van wijkagent en HOvJ en/of Ovd gebruikelijk terwijl in een andere eenheid een wat striktere scheiding van rollen is en de wijkagent dus exclusiever ingezet wordt voor bepaalde wijkgerichte activiteiten. Per eenheid is het dus verschillend hoe en in welke mate de wijkagent ingezet wordt. Deze verschillen zijn voor een deel terug te wijzen naar de verschillende lokale contexten; stedelijk gebied of landelijk gebied. Hier wreekt zich echter ook dat een landelijk gedragen visie op de inzet en zelfstandigheid van de wijkteams vooralsnog ontbreekt.

5.2. Houdbaarheid van de wijkagent

Een ander punt met betrekking tot de inzet van de wijkagenten betreft de zogenaamde houdbaarheid van wijkagenten. In de Notitie Wijkagent 1.0 staat een bindingstermijn van 5 - 7 jaar genoemd. De nota 'Operationalisering referenties GGP' stelt ten aanzien van dit punt: "De wijkagent is onderdeel van het Basisteam. Het korps beschikt over een regeling met betrekking tot de minimale en maximale duur van koppeling tussen een wijkagent en een gebied. Het korps hanteert een gemiddelde verhouding van één wijkagent op 5000 inwoners. Er is een regeling met betrekking tot vervanging bij afwezigheid".

De Raad merkt hierbij op dat het veranderen van wijk en/of lokale context, eens in de zoveel jaar, een extra beroep doet op het lerend vermogen van de wijkagent. De wijkagent moet zich opnieuw verdiepen in de specifieke problematiek van de wijk en zal opnieuw een netwerk moeten opbouwen of zich moeten inwerken in het reeds bestaande netwerk dat door zijn of haar voorgangers is opgebouwd.

5.3. Het LFNP

Zoals in hoofdstuk drie reeds vermeld, bestaat er binnen het functiegebouw van de Nationale Politie (LFNP) geen specifieke functie "wijkagent". Werkzaamheden die te maken hebben met wijkzorg zijn ondergebracht onder een zogenaamd werkterrein binnen het LFNP. Het LFNP kent daarbij vier functies die ingezet kunnen worden op het werkterrein wijkzorg. Het gaat om de functies:

1. Generalist GGP (mbo 3);
2. Senior GGP (mbo 4);
3. Operationeel Expert GGP (mbo 4);
4. Operationeel Specialist (hbo)

In het Werkingsdocument Basisteam staat evenwel beschreven dat de Generalist GGP niet ingezet wordt in het kader van het werkterrein wijkzorg.

De Senior GGP (mbo 4)

De Senior GGP draagt bij aan de handhaving van de openbare orde en aan veiligheid en leefbaarheid door het – in het kader van voorbereiding, mede aan de hand van beschikbare formats – opstellen van plannen van aanpak voor de uitvoering van (werkterreingerelateerde) operationele politietaken en voor de aanpak van (werkterreingerelateerde) veiligheidsproblematiek. Hij verricht zaakscoördinatie en voert daarnaast zelfstandig (werkterreingerelateerde) operationele politietaken uit. De Senior GGP bouwt en onderhoudt (nieuwe) (werkterreingerelateerde) netwerken ten behoeve van gezamenlijke aanpak van veiligheidsproblematiek en maakt uitvoeringsafspraken. De Senior GGP doet voorstellen vanuit de uitvoeringspraktijk ter verbetering van de aanpak van (werkterreingerelateerde) veiligheidsproblematiek

²⁵ Zie Terpstra (2016).

en in de uitvoering van operationele politietaken en implementeert vastgestelde verbeteringen. De Senior GGP bevordert als mentor de professionaliteit van collega's.

De Operationeel Expert GGP (mbo 4)

De Operationeel Expert GGP draagt bij aan de handhaving van de openbare orde en aan veiligheid en leefbaarheid in de samenleving door de uitvoering van (werkterreingerelateerde) operationele politietaken en de inzet ervan bij de aanpak van veiligheidsproblematiek te analyseren, over verbeteringen te adviseren, verbeteringen te initiëren en vastgestelde verbeteringen te implementeren, resultaten te evalueren en over bijsturing te adviseren. Hij stelt – in het kader van voorbereiding – plannen van aanpak op en verricht organisatorische coördinatie. Hij voert daarnaast zelfstandig (werkterreingerelateerde) operationele politietaken uit. De Operationeel Expert GGP initieert, bouwt, onderhoudt en regisseert (werkterreingerelateerde) netwerken ten behoeve van gezamenlijke aanpak van veiligheidsproblematiek, maakt uitvoeringsafspraken, stuurt op het maken van randvoorwaardelijke afspraken, en stuurt op nakoming van afspraken. De Operationeel Expert GGP bevordert en beoordeelt als mentor de professionaliteit van collega's.

De Operationeel Specialist (hbo)

De Operationeel Specialist draagt bij aan de handhaving van de rechtsorde (criminaliteitsbestrijding) en van de openbare orde, en aan veiligheid en leefbaarheid in de samenleving, door ondersteuning van de uitvoeringspraktijk met oplossingen, door beleidsontwikkeling en beleidsconcretisering vanuit specialisatie, door operationele aansturing van én door deelname aan de uitvoeringspraktijk (domein Uitvoering).

5.4. LFNP-competenties

Voor elke LFNP-functie zijn competenties beschreven in een bijpassende competentieprofiel. We zoomen in op de competentieprofielen van de Senior GGP, de Operationeel Expert GGP en de Operationeel Specialist.

LFNP kolom GGP		LFNP kolom Operationeel Specialist
LFNP competenties Senior GGP mbo 4	LFNP competenties Operationeel Expert GGP mbo 4	LFNP competenties Operationeel Specialist (A) hbo
• Probleemanalyse • Samenwerken • Coachen • Organisatievermogen • Besluitvaardigheid • Sociale vaardigheid • Kwaliteitsgerichtheid	• Systeemdenken • Netwerkvaardigheid • Maatschappelijke oriëntatie • Overtuigingskracht • Coachen • Organisatievermogen • Besluitvaardigheid	• Probleemanalyse • Samenwerken • Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid • Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid • Initiatief • Leervermogen

In het LFNP staat beschreven dat voor een werkterrein, zoals 'wijkagent', **extra eisen** gesteld kunnen worden ten opzichte van het in het LFNP beschreven competentieprofiel. Dit lijkt vooralsnog niet gebeurd te zijn.

De Raad constateert op basis van het LFNP en input uit de praktijk dat alleen de Operationeel Specialist hbo-geschoold is en dat deze in de praktijk niet of sporadisch wordt ingezet als wijkagent in de 'frontlijn', op straat of in de wijk. De Operationeel Specialist wordt ter ondersteuning van de wijkagent ingezet bij het uitwerken van oplossingsrichtingen van wijk(overstijgende) problematieken. De beperkte inzet als wijkagent kan enerzijds veroorzaakt worden door het feit dat er per basisteam gemiddeld maar 2,5 fte operationeel specialist aanwezig is. Anderzijds lijkt het er op dat in de visie van de Politie de hbo-geschoolde Operationeel Specialist alleen ondersteunend kan werken voor het wijkteam 'van afstand', dus zelf geen onderdeel uitmaakt van de werkverdeling binnen het wijkteam. Dit lijkt op gespannen voet te staan met de doelstelling dat 20% van de wijkagenten hbo-niveau heeft. De vraag van de Regioburgemeesters of niet een hoger aandeel dan 20% hbo'ers nodig is om de wijkteams voor de toekomst gereed te maken, verscherpt deze spanning. Bovendien heeft de Raad eerder aangegeven dat de inzet van hoger opgeleiden, met de toename van hun aantal, juist steeds minder 'van afstand', in 'specialistische bijdragen' en 'ver van het contact met de burger op straat' moet plaatsvinden, maar steeds meer in de directe uitvoering ('frontlijn'). Met de koppeling van het hbo-niveau uitsluitend aan specialistische achtergrondfuncties baseert de Politie zich op een in de samenleving reeds achterhaald beeld van wat een hogere opleiding betekent: in veel moderne beroepen (professies) vervullen hbo-bachelors meer 'blauwe' dan 'witte boordenfuncties'.

De Raad constateert verder dat de huidige LFNP-competentieprofielen van de Senior GGP, Operationeel Expert GGP en de Operationeel Specialist onvoldoende aansluiten bij de competenties die verwacht worden van wijkagenten van 2025. Zo ontbreken de essentiële competenties probleemanalyse en samenwerken in het competentieprofiel van de Operationeel Expert GGP. Daarnaast ontbreekt leervermogen in het competentieprofiel van de Senior GGP en de Operationeel Expert. Netwerkvaardigheden ontbreekt in het competentieprofiel van de Senior GGP en de Operationeel Specialist. Innovatief vermogen en flexibiliteit ontbreekt in alle profielen. De Raad vraagt zich daarom af of de competenties voor het wijkagentschap zoals in dit adviesrapport beschreven als "extra eis" gesteld kunnen worden boven op de in het LFNP beschreven competenties, of dat het wellicht beter is een eigen functie en/of competentieprofiel voor het wijkagentschap te positioneren binnen het LFNP. De Raad adviseert de Politie hiernaar onderzoek te doen.

5.5. Opleiding tot wijkagent

Tot 2013 had elk voormalig politiekorps zijn eigen beleid met betrekking tot gebiedsgebonden politie en werden de wijkagenten door de korpsen zelf, en daarmee ook verschillend, opgeleid. De korpsen maakten gebruik van verschillende contractopleidingen en maatwerktrajecten. Vanaf 2014 is er één landelijke opleiding voor wijkagenten. Deze opleiding, de opleiding "Wijkagent-senior", is ontwikkeld door de Politieacademie in samenwerking met de (voormalige) expertgroep GGP onder verantwoordelijkheid van de portefeuillehouder GGP. De opleidingen en trajecten voor wijkagenten die door de verschillende eenheden / korpsen werden ingekocht bij externe opleiders zijn vanaf 2015 gestopt. Het ging hierbij om korte opleidingstrajecten op AD of hbo-niveau, zoals de opleidingstrajecten HBO focusprogramma van de Politieacademie, Wijkagenten NCOI, Opleiding Wijkagenten Haagse Hogeschool, Wijkagentenopleiding Saxion Hogeschool en diverse interne inwerkprogramma's. Naast deze maatwerktrajecten is er ook een groot aantal wijkagenten dat een bacheloropleiding gevolgd heeft aan de Politieacademie en/of een andere instelling voor hoger onderwijs, bijvoorbeeld de opleiding Integrale Veiligheidskunde.

Aantal opgeleide wijkagenten

Voor een goed beeld van de huidige situatie is het van belang aan te geven hoeveel wijkagenten opgeleid zijn, en welke opleidingen deze wijkagenten gevolgd hebben. De Politie beschikt helaas niet over kwantitatieve informatie met betrekking tot de gevolgde opleidingen van haar medewerkers. De Politieacademie geeft aan dat er tot op heden 378 wijkagenten van de ca. 3.400 wijkagenten de opleiding tot “Wijkagent-senior” bij de Politieacademie hebben gevolgd. In 2017 zullen er nog maximaal 182 volgen.

Leergang Wijkagent Senior

De leergang “Wijkagent Senior” (20 ETCS)²⁶ is gebaseerd op de aanbeveling van de toenmalige expertgroep GGP (2011) en sluit aan op een aantal ontwikkelingen uit de politiepraktijk: invoering LFNP, (her)positionering van de wijkagent, verfijningen door de zogenaamde Ontwikkeltrio's. In het verleden zijn de meeste wijkagent-achtige opleidingen verzorgd via contractonderwijs en werd er ingespeeld op de behoefte van een regiokorps. Omdat die behoeftes verschillend waren, is er in de loop der tijd een scala aan trainingen ontstaan. Deze opleiding beoogt al die varianten onder één paraplu te brengen. Na afronding van deze opleiding is de deelnemer toegerust om de functie van wijkagent uit te voeren. Met name wordt ingezoomd op onderliggende processen die behoren bij deze “spil-“ functie.

De opleiding is gericht op:

1. Zittende wijkagenten met de LFNP-functie Senior GGP
2. Beginnende / aankomende wijkagenten met de LFNP-functie van Senior GGP

Voor beide categorieën geldt dat zij een vooropleiding Allround Politiedeskundige (NLQF 4) of gelijkwaardig politiediploma hebben en verbonden zijn aan een wijk. De deelnemers zijn allemaal vakbekwaam (indicatie: minimaal 4 – 6 jaar werkervaring in de basispolitiEZorg). De opleiding duurt maximaal 1 jaar, kent 20-22 contactdagen, omvat 20 ECTS, en is grofweg opgebouwd uit drie blokken:

1. Persoonlijke effectiviteit met onderdelen als coaching, netwerken, presentatie, kernkwaliteiten, communicatie, leren-leren enz.
2. Bestuur, burger en beleid met onderdelen als burgerparticipatie, criminologie, werking lokaal bestuur, veiligheidsbeleid, jeugdproblematiek, veranderende woonwijken enz.
3. Probleemgericht werken met onderdelen als methodisch werken: gebiedsscan criminaliteit en overlast, werken met het 6-stappenplan, scenariodenken enz.

Iedere module wordt afgerond met een bewijs van bekwaamheid. De opleiding wordt tot slot afgerond met een eindgesprek (proeve). Deze opleiding is in 2014 voor het eerst aangeboden. Vanaf 2015 is deze opleiding aan de Politieacademie de standaardopleiding van de politie voor wijkagenten.

De leergang wordt voortdurend doorontwikkeld naar aanleiding van input vanuit het werkveld, beleidswijzigingen, actualiteiten en wetenschappelijke inzichten. De Politieacademie meldt dat de leergang op dit moment geactualiseerd wordt op de volgende onderwerpen:

- de sociologische en criminologische context van de wijk, met meer aandacht voor actuele maatschappelijke ontwikkelingen, zoals ondermijning, polarisatie, vluchtelingen en ouderen;
- de bestuurlijke context van het optreden en de toepassing van burgemeestersbevoegdheden in het kader van de openbare orde;
- gemeenschappelijk reflecteren en leren, in het kader van methodisch werken;
- samenwerking in de keten en de daarbij behorende competenties op het gebied van verbinden, communicatie, politieke sensitiviteit, durf en reflectie, alsook de vaardigheden die de huidige tijd vraagt, bijvoorbeeld op het gebied van sociale media.

²⁶ In de bijlagen is een overzicht van de examenvereisten voor de wijkagent-senior opgenomen. Deze zijn in 2014 opgesteld en in 2017 door de minister van Veiligheid en Justitie vastgesteld. De Politieacademie geeft aan dat deze examenvereisten gezien de recente ontwikkelingen aan herziening toe zijn.

Bijlage 1 bevat een overzicht van de examenvereisten voor de leergang Wijkagent-senior. Deze examenvereisten zijn in 2014 opgesteld en in 2017 door de minister van Veiligheid en Justitie vastgesteld. De Politieacademie geeft aan dat deze examenvereisten gezien de ontwikkelingen, zoals hierboven beschreven, herzien moeten worden.

Opleiding Politiekundige Bachelor

De opleiding Politiekundige Bachelor (hbo-bachelor, 4 jaar voltijds, duaal) besteedt op meerdere manieren aandacht aan het gebiedsgericht werken. Diverse GGP-methodieken en vakgebieden komen aan de orde, zoals probleemgericht werken, wijkscan, prominentenmethodiek, stadsociologie, integrale veiligheidsaanpak en functioneren in netwerken. Daarnaast kunnen de studenten in de afstudeerfase kiezen voor een minor Integrale Veiligheidsaanpak. Zoals de naam al doet vermoeden, staat het gezamenlijk verbeteren van leefbaarheid en veiligheid in de wijk centraal in deze minor. De studenten leren dit in de praktijk in te vullen en tot resultaat te komen. Het doel is dat afgestudeerde bachelors in de wijk een stimulerende rol spelen bij het inventariseren, analyseren en oplossen van veiligheids- en leefbaarheidsproblemen samen met burgers en partners. De minor kan ook als losse module gevolgd worden door Operationeel Specialisten (die al over een diploma hoger onderwijs beschikken en) die zich willen toeleggen op de wijk.

Opleiding Integrale Veiligheidskunde (Bachelor)

De opleiding Integrale Veiligheidskunde (hbo-bachelor, 4 jaar voltijds) die aan verschillende hogescholen is te volgen, richt zich op een rol als adviseur of regisseur bij veiligheidsvraagstukken. Tijdens de opleiding leert de student samen te werken met meerdere partijen en disciplines, elk met hun eigen taken en belangen. Tijdens de opleiding leert de student tevens hoe om te gaan met verschillende actuele maatschappelijke thema's op het gebied van veiligheid en veiligheidsrisico's. Ook leert de student onderbouwde veiligheidsafwegingen te maken op economisch, communicatief en sociaal gebied. Deze opleidingen zijn in voltijd en in deeltijd te volgen.

Wijkagent expert

De Politieacademie heeft momenteel geen aanbod dat specifiek gericht is op de Operationeel Expert-wijk.

Losse modules

De Politieacademie en ook andere hogescholen bieden verschillende modules aan die inspelen op specifieke themagebieden waarmee de wijkagent te maken kan krijgen. Deze modules zijn dan wel niet direct gerelateerd aan GGP, maar kunnen zeker een goede bijdrage leveren aan de vakinhoudelijke ontwikkeling van de wijkagent. Denk hierbij aan modules gericht op jeugd en geweld in afhankelijkheidsrelaties, professionele weerbaarheid, samenwerking in regionale veiligheidsnetwerken, adviseren in een politiek-bestuurlijke omgeving enz.

Een voordeel van het losse aanbod is dat de wijkagent zijn vakinhoudelijke ontwikkeling kan richten en vormgeven op basis van de lokale context en problematiek waarin hij of zij werkzaam is. In het kader van een leven lang leren liggen hier goede mogelijkheden.

5.6. Conclusie

De Raad stelt vast dat het wijkagentschap gekoppeld is aan de LFNP-functies Senior GGP en Operationeel Expert en zich dus bevindt op NLQF 4 niveau. De Raad signaleert daarnaast dat de competentieprofielen behorende tot deze LFNP-functies niet goed matchen met de verwachte competenties van

het wijkagentschap in de toekomst. Bovendien plaatst de Raad een vraagteken bij het meetellen van de Operationeel Specialist als de hbo'er in het kader van het wijkagentschap, gezien de specifieke kenmerken van deze functie. De Raad betwijfelt dat de inzet van de Operationeel Specialist als hbo'er in het kader van wijkagentschap van voldoende gewicht is. De Raad vraagt zich af of het wellicht nuttiger is in het kader van het wijkagentschap binnen de LFNP-kolom GGP functie(s) op hbo-niveau te creëren, bijvoorbeeld voor de Operationeel Experts met werkterrein wijk? De Raad adviseert hiernaar nader onderzoek te doen.

Er bestaat naar het oordeel van de Raad terecht veel waardering voor de huidige leergang Wijkagent-senior van de Politieacademie. Aanzienlijk grotere aantallen wijkagenten zouden in de nabije toekomst deze opleiding moeten volgen. Tegelijk is met het oog op de toekomstige vraag naar kwalificaties in de wijkteams een verdere uitbouw van deze opleiding noodzakelijk. Waar zij nu slechts een deel van het gat tussen de kwalificaties op NLQF-niveau 4 (allround) en die op NLQF-niveau 6 (politiekundige) dekt, zou de opleiding in de toekomst de eerste stap kunnen zijn in een robuuste opleidingskolom GGP, met differentiatiemogelijkheden voor werken in de wijk / het wijkagentschap, die reikt tot NLQF 5, 6 en 7. Met de aantekening dat het bij NLQF-niveau 7 eerder gaat over een Operationeel Specialist dan om wijkagenten in de frontlinie. Het creëren van samenhang in het aanbod van opleidingen en modules voor wijkagenten en het creëren van aaneensluitende opleidingsroutes en –niveaus is hierbij aan te bevelen.

Daarnaast adviseert de Raad ook oog te blijven houden voor de opleidingsmogelijkheden in het reguliere hoger onderwijs. Vooral opleidingen als Integrale Veiligheidskunde bieden in het kader van wijkagentschap goede mogelijkheden wijkagenten toe te rusten op hun werk en het werk in de toekomst. Een groot voordeel van het volgen van (deeltijd) modules of opleidingen aan een reguliere hogeschool betreft het leren samenwerken en het opbouwen van netwerken met mensen die werkzaam zijn in verschillende disciplines, organisaties en die vanuit verschillende (organisatie)culturen denken en handelen. In het kader van wijkagentschap zijn dit essentiële competenties.

Ten slotte vraagt het up-to-date (kunnen) houden van de kennis en vaardigheden van wijkagenten, na afronding van de opleiding tot wijkagent, extra aandacht. Dit geldt voor alle niveaus en functies.

6. Denkrichtingen in het kader van de positionering en het opleiden van wijkagenten

In dit hoofdstuk wordt op basis van de bevindingen uit de voorgaande hoofdstukken een aantal denkrichtingen aangegeven waarmee de Politie en de Politieacademie de komende jaren kunnen werken aan het verbeteren van de positionering en het opleiden van wijkagenten. Deze denkrichtingen kunnen tevens een bijdrage leveren bij het versterken van de competenties van andere medewerkers binnen het basisteam in het kader van GGP en lokale verankering. Het gaat hierbij om een evenwichtige mix van lager en hoger opgeleiden. Het gevraagde niveau van het werk, gespiegeld aan de maatschappelijke ontwikkelingen zoals in andere branches, is hierbij een belangrijk uitgangspunt. De samenwerking met bijvoorbeeld zorg, veiligheid, BOD'n, gemeenten, bestuur en maatschappelijke instellingen vraagt indachtig dit uitgangspunt vaak om een hbo werk- en denkniveau.

Misschien ten overvloede vermeldt de Raad hier nogmaals dat het in dit hoofdstuk gaat om denkrichtingen en niet om voorstellen of opdrachten. Overeenkomstig zijn taak levert de Raad hiermee zijn bijdrage aan de lopende discussies en geeft hij input voor strategische beleidsontwikkeling van de Politie en de Politieacademie.

6.1. Drie kwesties

Het mag duidelijk zijn dat er van de medewerkers binnen het basisteam, en daarbij ook in het bijzonder de wijkagenten, in de toekomst veel gevraagd zal worden. Met het oog op het wijkagentschap in 2025 signaleert de Raad dat de huidige functie- en competentieprofielen waaraan “de wijkagent” momenteel gekoppeld is onvoldoende passend zijn. De toekomstige ontwikkelingen duiden op een grotere vraag naar breed inzetbare wijkagenten met een (start)kwalificatieniveau NLQF 5 en NLQF 6. Dat laat natuurlijk onverlet dat er in de toekomst ook wijkagenten op NLQF 4-niveau kunnen zijn en dat de bijscholing van deze wijkagenten blijvend aandacht verdient.

Een verandering met betrekking tot het LFNP is echter een voorwaarde om eerstelijns-wijkagenten op te kunnen leiden en te kwalificeren voor de uitvoeringsniveaus die in de toekomst nodig zijn. De gewenste verandering in het uitvoeringsniveau wordt namelijk niet vanzelf bereikt door het plaatsen van meer hoger opgeleiden. Daar staat tegenover dat vergelijking met het buitenland laat zien dat veranderingen in de organisatorische context, taakomschrijving en aansturing door leidinggevendenden, alsook een degelijke aanvullende politieopleiding doorslaggevend zijn, zoals ook Terpstra (2016) aangeeft. Bovendien wordt dan zichtbaar dat de voorziene veranderingen in de organisatie en bemensing van de basisteams, en de politie in bredere zin, geleidelijk moeten worden doorgevoerd over een periode van tien jaar, gebruik makend van de omvangrijke vacatureruimte die in die periode ontstaat door natuurlijk verloop en pensionering. Daar komt nog bij dat het loopbaan- en HRM-beleid meer mogelijkheden zal moeten bieden voor interne groei, ontwikkeling en doorstroom naar een “wijkagent” functie of -positie op een hoger niveau. Vooralsnog zijn deze mogelijkheden onvoldoende uitgewerkt of nog te weinig kenbaar gemaakt.

Wat uiteindelijk leidt tot de conclusie dat het bij de inzet van hoger opgeleiden niet gaat om het opleidingsniveau als zodanig, maar om de specifieke samenwerkings-, onderzoeks-, informatieverwerkings- en analytische kennis en vaardigheden die tegenwoordig in de bachelor- en masteropleidingen van hogescholen en universiteiten bij uitstek worden onderwezen, en waaraan in de complexer wordende politietaken in onder andere het gebiedsgebonden politiewerk een groeiende behoefte bestaat.

Dit roept drie kwesties op. **De eerste kwestie** is hoe veranderingen in de organisatorische context en de positionering van wijkagenten binnen het LFNP doorgevoerd kunnen worden. De Raad spreekt zich hierover binnen zijn taakstelling niet uit, maar heeft in dit verband wel de volgende vragen:

1. Moeten wijkteams niet duidelijk zelfstandiger positie krijgen binnen het basisteam?

2. Is het niet noodzakelijk de brede inzetbaarheid van wijkagenten in o.a. noodhulp en ordehandhaving af te zwakken om een intensievere concentratie op het wijkwerk mogelijk te maken?
3. Moeten wijkteams niet toe naar een evenwichtiger samenstelling qua opleidingsniveau waarbij een groot deel van de wijkagenten minstens een hbo-niveau heeft en ook in het uitvoerende werk deelneemt?

In het algemeen meent de Raad dat een nadere doordenking van het in de toekomst voor de basisteams en/of wijkteams vereiste kwalificatieniveau geen vruchtbare effecten kan hebben als niet tegelijk een aantal aanpassingen wordt gemaakt in de organisatieopbouw, het LFNP, het leiderschap en de sturing van de politie.

De tweede kwestie is hoe leidinggevend en operationeel sturenden binnen de GGP toe te rusten om het wijkagentschap op een juiste wijze aan te sturen en te faciliteren. Dit betreft het thema leiderschap. Dit thema wordt niet in dit adviesrapport uitgewerkt maar is zeker een aandachtspunt, waarop de Raad eventueel in een vervolgtraject kan adviseren.

De derde kwestie is hoe (potentiële) wijkagenten richting 2025 op bachelorniveau geworven, geselecteerd en/of opgeleid kunnen worden en welke acties er nodig zijn om de zittende wijkagenten en/of andere medewerkers binnen het basisteam op een hoger niveau te brengen. Op deze kwestie gaat de Raad nu verder in.

6.2. Kwalificaties en uitstroomprofielen

Als eerste moet opgemerkt worden dat in de huidige kwalificatiestructuur politieonderwijs (KSP) geen specifieke kwalificaties op niveau NLQF 5 en NLQF 6 voor de wijkagent bestaan. De profielen Associate Degree Politiekunde en de huidige Bachelor Politiekunde lijken echter voldoende basis te bieden voor het wijkagentschap. Een overweging hierbij is in de toekomst de structuur van deze huidige profielen en opleidingen iets aan te passen zodat er ruimte komt voor een uitstroomprofiel GGP of wijkagentschap en maatwerkmogelijkheden gericht op de lokale context. Door de basis iets kleiner te maken kan er een flexibel gedeelte in het profiel en de opleiding toegevoegd worden, waarin ruimte is voor keuzemogelijkheden die tegemoetkomen aan de eisen van de verschillende lokale contexten, bijvoorbeeld gericht op stedelijk gebied, krimpgebieden, of specifieke thema's als Outlaw Motor Gangs, jeugd, diversiteit, drugsproblematiek, kwetsbare personen en zo meer.

Een overweging voor een steviger verankering van de specifieke kwalificaties en opleidingen voor wijkagenten is het ontwikkelen van een specifiek beroepsprofiel voor wijkagenten. Deze overweging zou meegenomen kunnen worden in het proces van herijking van de beroepsprofielen van de politie.

6.3. Hoe (potentiële) wijkagenten en wijkteams hoger te kwalificeren?

Bij het voor de toekomst verhogen van het kwalificatieniveau van de wijkteams kan gedacht worden aan verschillende mogelijkheden, die vorm kunnen krijgen via:

1. **Gerichte doorstroom van ervaren GGP'ers** op basis van een (verkorte) opleiding tot Associate Politiekunde, bachelor Politiekunde of bachelor Integrale Veiligheidskunde of een andere passende opleiding op het juiste niveau.
2. **Instroom van hoger opgeleiden**²⁷ met een bachelor- of masterdiploma in een voor de wijkagentfunctie relevant domein, zoals Integrale Veiligheidskunde, Sociaal Pedagogische Hulpverlening, Maatschappelijke Werk en Dienstverlening, Rechten, Criminologie, Bestuurskunde

²⁷ Met instroom van hoger opgeleiden wordt hier ook de zij-instroom bedoeld. De Raad geeft er de voorkeur aan de term zij-instroom beperkt te gebruiken, omdat gebleken is dat deze term stigmatiserend werkt binnen de politiecultuur.

of Sociale Geografie. De politie kan, in het kader van zijn vervangingsvraag, hoger opgeleiden aan te nemen in plaats van meer mbo'ers. Voor hoger opgeleide instromers is een solide aanvullende politieke scholing en vorming nodig, bijvoorbeeld door de verkorte variant van bacheloropleiding Politiekunde aangevuld met een stevige periode voor het kunnen opdoen van de nodige werkervaring. Een duaal traject kan hier een manier zijn om deze instromers wel direct als student te kunnen inzetten in het wijkteam, maar tegelijk een substantiële opleiding binnen de politie te geven.

3. **De erkenning van verworven competenties (EVC) van politiemedewerkers GGP die reeds in bezit zijn van een niet-politiespecifiek hbo-diploma** en/of de erkenning van verworven competenties van **ervaren wijkagenten zonder hbo-diploma**. Met behulp van EVC-trajecten of Ervaringscertificaatrajecten worden de competenties van de politiemedewerker of wijkagent gewogen ten opzichte van een kwalificatieprofiel of branchestandaard passend bij het wijkagentschap. Met behulp van een persoonlijk ontwikkelplan (POP) kan de medewerker werken aan de ontbrekende competenties om vervolgens het wijkagentschap te kunnen vervullen. Reeds ervaren wijkagenten kunnen op basis van een ervaringscertificaat in aanmerking komen voor vrijstellingen binnen het (politie)onderwijs. Immers, naast de beweging richting meer hbo-opgeleide wijkagenten, verdient ook de bijscholing van mbo-opgeleide wijkagenten aandacht.

Deze oplossingen laten onverlet dat de Politie per wijk- of basisteam zal moeten onderzoeken en bepalen welke medewerkers, met welke niveaus en competenties, nodig zijn. Het gaat daarbij om een optimale mix van generalisten en specialisten waarmee het basisteam in staat moet zijn de juiste verbanden met burgers en ketenpartners te leggen en te onderhouden, en waarmee het team de lokale problematiek de baas kan.

Ad 1. Doorstroom van politiemedewerkers via hogere opleidingen

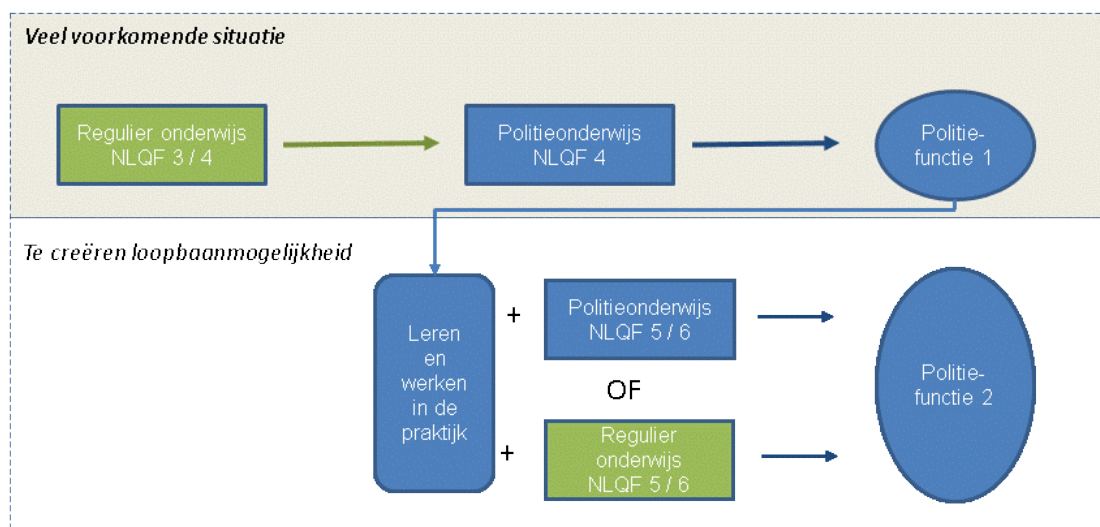
Een eerste mogelijkheid betreft hier het laten doorstromen van politiemedewerkers naar de functie van wijkagent via het volgen van een passende hogere opleiding in combinatie met het leren in de praktijk, al dan niet via een Ervaringscertificaatraject. Een veel voorkomende loopbaan van politiemedewerkers begint bij de GGP, waarna men na verloop van een aantal jaar overstapt naar de recherche of wijkagent wordt. Dat heeft te maken met het soort werk binnen de GGP, de leeftijd die gaat tellen en het salaris. Een groot aantal jonge ambitieuze agenten heeft de afgelopen jaren echter bewust gekozen om de stap vanuit de noodhulp naar een functie als wijkagent te maken. De studie en ontwikkelmogelijkheden voor deze groep gemotiveerde doorstromers is echter beperkt tot de huidige opleiding Wijkagent-senior, een korte opleiding op post-mbo-niveau.

In het akkoord arbeidsvoorwaarden politie 2015-2017 zijn afspraken vastgelegd over ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers:

“...Doorstroom naar een hoger werk- en denkniveau wordt door de organisatie zo veel mogelijk gestimuleerd en gefaciliteerd. Doorstroom naar een hogere functie is echter niet gegarandeerd en is in elk geval afhankelijk van formatieruimte...”

Hieraan kan worden toegevoegd dat doorstroming mede afhankelijk zou moeten zijn van het behalen van de specifieke (soms hogere) kwalificatieniveaus die voor het werk als wijkagent worden gevraagd. Om deze doorstroom naar een hoger werk- en denkniveau te kunnen realiseren ten behoeve van de toekomstige wijkagentfunctie kunnen de kwalificaties op NLQF-niveau 5 en 6 benut worden voor de huidige medewerkers om vanaf NLQF-4 niveau door te ontwikkelen. Hiermee ontstaat een doorlopende leerlijn waarmee de doorstroming werkelijk adequaat gefaciliteerd kan worden. Niet onderschat moet worden dat een dergelijk doorstroomtraject veel eist qua inzet en cognitie, tijd en geld en dus niet voor iedereen volledig haalbaar zal zijn. Zo lang echter binnen de wijkteams niet alle functies een kwalificatie NLQF-niveau 6 of hoger vragen, wat ook in 2025 niet het geval is, brengt dit de werkgelegenheid en inzet van de betrokken medewerkers niet in gevaar.

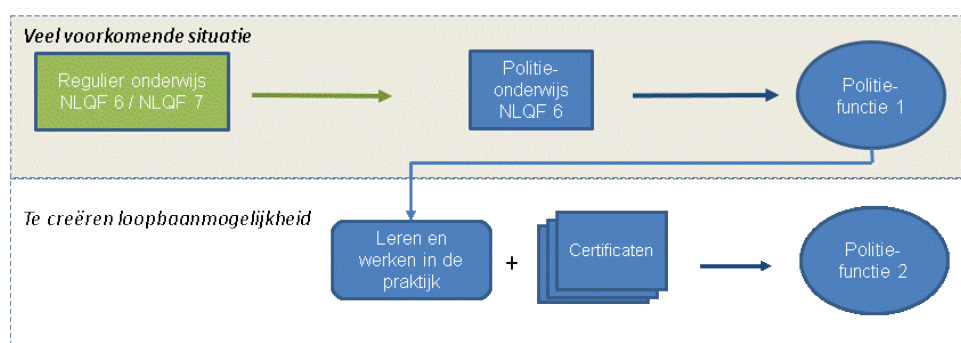
Doorstroom via hogere opleidingen



Ad 2. Instroom van hoger opgeleiden zonder politie-ervaring

De Raad is van mening dat voor alle gevraagde (start)kwalificatieniveaus binnen het wijkteam geldt dat zij niet volledig binnen het regulier onderwijs kunnen worden behaald: er zijn geen integrale algemene opleidingen tot wijkagent bij hogescholen, en het is ook de vraag of die wenselijk zijn. De politie is vanuit het wettelijke kader (Politiewet 2012) verplicht een substantieel deel van de noodzakelijke kwalificatie zelf aan te brengen in de vorm van politiediploma's. De Raad is van mening dat deze constructie uit een oogpunt van samenhang in politiecultuur en korpsgeest ook zijn waarde heeft bewezen en moet worden gehandhaafd en uitgebreid: iedere politiemedewerker behoort na een basisopleiding in het reguliere onderwijs voor kortere of langere tijd een politieopleiding aan de Politieacademie te hebben gevolgd. Per functie, taak of rol binnen de politie zal daarbij de verhouding tussen de kwalificaties die aangebracht zijn door de regulier basisopleiding en de kwalificaties die men additioneel verwerft door de politieopleiding variëren.

Instroom van hoger opgeleiden zonder politie-ervaring



In de toekomstige wijkteams zijn verschillende kwalificatieniveaus te onderscheiden (NLQF 7, 6, 5, 4 en 3). Voor ieder niveau zou de Politie kunnen aangeven welke reguliere basisopleiding vereist is en welke

additionele politieopleiding. Beide opleidingen zouden verplicht moeten zijn voor toelating tot de functie/taak (harde diploma-eis, behoudens enkele uitzonderingen). Wat betreft de reguliere opleidingseis verdient het aanbeveling specifieker te zijn over welke opleidingen nu voorzien in een deel van de kwalificatie-eisen: niet iedere hbo-opleiding bereidt immers voor op de taak van wijkagent: veiligheidsopleidingen wel, en mogelijk ook de Pabo of een andere lerarenopleiding, SPH, MWD, of facilitaire dienstverlening etc., maar evident niet opleidingen tot tandtechnicus, fysiotherapeut en bouwkundige. Als dat duidelijk wordt geformuleerd kan de Politie gericht werven onder de afgestudeerden van dergelijke opleidingen. De opvolgende politieopleiding kan dan ook starten vanaf een enigszins duidelijk gemeenschappelijk startniveau van de studenten. De politieopleiding is duaal: de studenten treden al toe tot een wijkteam, maar vervullen daar nog niet de functies op hbo- en hoger niveau, omdat zij hun kwalificatie nog niet hebben voltooid.

Deze fase van enkele jaren werkervaring 'onder hun formele opleidingsniveau' is in vele maatschappelijke professies gebruikelijk geworden en wordt door jongere generaties als normaal gezien. Zij is nodig om het vak te leren, de zo belangrijke vormende politieopleiding met goed gevolg te kunnen afleggen, werkelijk onderdeel te worden van het korps, en tot het bewustzijn te komen of men in de wijk wil doorgaan of binnen of buiten de politie toch een andere carrière zoekt. Hier is als voorbeeld de hbo'er genoemd, maar soortgelijk zou dit kunnen gelden voor de andere functies in het wijkteam: een reguliere opleiding is maar de helft van de kwalificatie-eis, je start daarmee als 'starter' om ervaring op te doen en de politieopleiding te volgen. Gelijk dat elders gebruikelijk is, zal in deze startfuncties de gevolgde politieopleiding doorgaans van hetzelfde formele niveau zijn als de reeds afgeronde algemene vooropleiding en dus leiden tot een 'tweede bachelor' of 'tweede AD'. De student verbreedt en verdiept dus allereerst zijn formele kwalificatieniveau, wat noodzakelijk is omdat de politie een zeer specifieke werkomgeving is met een geheel eigen domeinkennis, competentieprofiel en cultuur (korpsgeest). In dit type specifieke werkomgevingen is het, ook elders in de samenleving, gebruikelijk dat onervaren binnenkomers in een duaal traject eerst hun bereikte formele kwalificatieniveau verbreden en verdiepen door een tweede diploma op gelijk niveau, alvorens door te leren. De Raad merkt hierbij tevens op dat elders het volledig laten meetellen van dergelijke, beperkt inzetbare studenten / aspiranten voor de operationeel beschikbare sterkte ongebruikelijk is. Doorgaans worden zij slechts geteld als voor een kwart of de helft inzetbare arbeidskrachten, wat ook overeenkomt met de realiteit.

De politie en de Politieacademie zouden een selectie kunnen maken van relevante bacheloropleidingen, waarmee zij de samenwerking zoeken. De politie en de Politieacademie kunnen aanbieden om in het derde studiejaar van relevante bachelors een minor te verzorgen over typische politiethema's. Dit maakt een win-winsituatie mogelijk. Voor hogescholen en universiteiten verrijkt dat het bestaande programma en de politie komt al vroegtijdig in contact met mogelijke belangstellenden. Ook kunnen praktijkprojecten worden aangeboden, stageplekken of afstudeertrajecten. De hogescholen en universiteiten kunnen in het wervingsmateriaal voor hun opleidingen aangeven dat de opleiding mogelijkheden biedt richting een carrière binnen de politie. In de toekomst kan vanuit een dergelijke doorlopende leerlijn vanuit bepaalde hbo- en universitaire opleidingen naar de politieopleidingen (en -functies) verder worden gewerkt aan een verdere vervlechting van regulier (OCW-) onderwijs en politieonderwijs in de vorm van gezamenlijk verzorgde opleidingstrajecten.

De politie zal, als gevolg van de huidige vergrijzing van het korps in de komende tien jaar een groot aantal nieuwe politiemedewerkers werven, mogelijk tot een derde van de huidige sterkte. Tevens zal een versterkt beroep worden gedaan op doorstroming van huidige medewerkers omdat de vervangingsvraag met name 'aan de top' groot is. Door werving en doorstroming zullen grotere groepen hoger opgeleiden instromen in de rijen, ook binnen de GGP. Deze instroom van hoger opgeleiden in oplopende jaarlijkse cohorten, gedurende tien achtereenvolgende jaren, kan de effectiviteit van de gewenste organisatorische- en cultuurinterventies versterken. Cultuur en werkwijzen zullen sneller 'kantelen' als 'nieuw bloed' betrekkelijk schoksgewijs en in grotere aantallen in de organisatie wordt opgenomen. De opstelling van leidinggevenden en hun betrokkenheid op de ontwikkeling van de professie zijn hierbij cruciaal. De korpsleiding zal daar specifiek op moeten sturen.

Ad 3. Erkenning van Verworven Competenties (EVC)

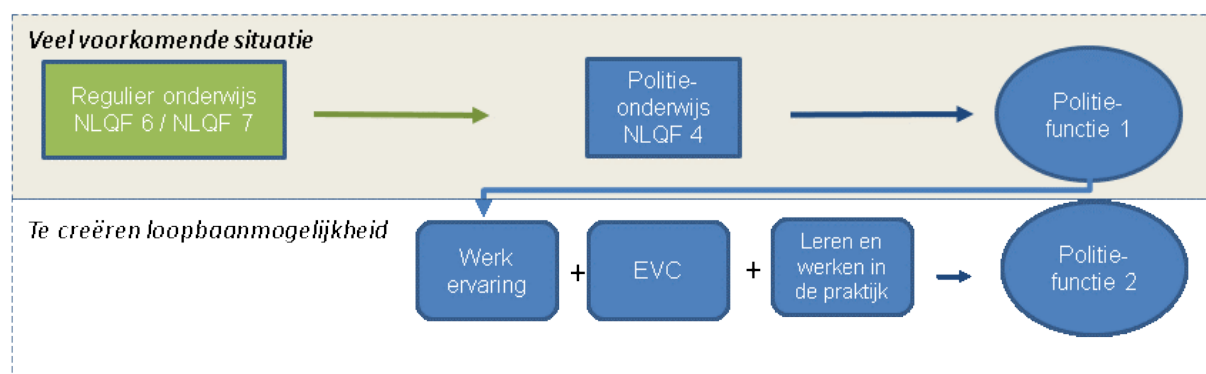
Ervaringscertificaat trajecten voor ervaren politiemedewerkers met een hbo-diploma

Een grote groep politiemedewerkers is de politie ingestroomd met al een diploma hoger onderwijs op zak of heeft er de afgelopen jaren voor gekozen, op eigen initiatief en veelal op eigen kosten en in eigen tijd, zichzelf door te ontwikkelen via een door het reguliere onderwijs aangeboden hogere opleiding, bijvoorbeeld Integrale Veiligheidskunde, Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, Sociaal Pedagogische Hulpverlening, Sociologie of Rechten. Dit betreft niet-politiële hogere opleidingen. Er zijn signalen uit het veld dat veel zittende wijkagenten reeds hoger opgeleid zijn dan de LFNP-functie vereist.

Eerder in dit advies is aangegeven dat een hoger opleidingsniveau of diploma niet zonder meer betekent dat er ook daadwerkelijk transfer van generieke competenties naar de specifieke werkcontext van de wijkagent heeft plaatsgevonden. Veelal ontbreekt de domeinkennis om de competenties goed te kunnen uitoefenen. Het toepassen van de competenties en het verwerven van domeinkennis, c.q. het bereiken van een zekere mate van vakmanschap, is een langdurig proces. Met andere woorden een hbo-diploma betekent niet dat je automatisch over de competenties beschikt die voor het wijkagentschap van belang zijn.

Met behulp van EVC (erkenning verworven competenties) in de vorm van een “ervaringscertificaat-traject”, kan een (ervaren) politiemedewerker met een hbo-diploma aantonen in welke mate hij of zij reeds beschikt over de benodigde competenties behorende bij het wijkagentschap. Eventuele ontwikkelpunten ten opzichte van het profiel of de standaard voor het wijkagentschap worden dan duidelijk. Via een opleidingstraject in maatwerk kan de medewerker zich vervolgens verder ontwikkelen tot het benodigde bekwaamheidsniveau.

EVC voor ervaren agenten met hbo-diploma



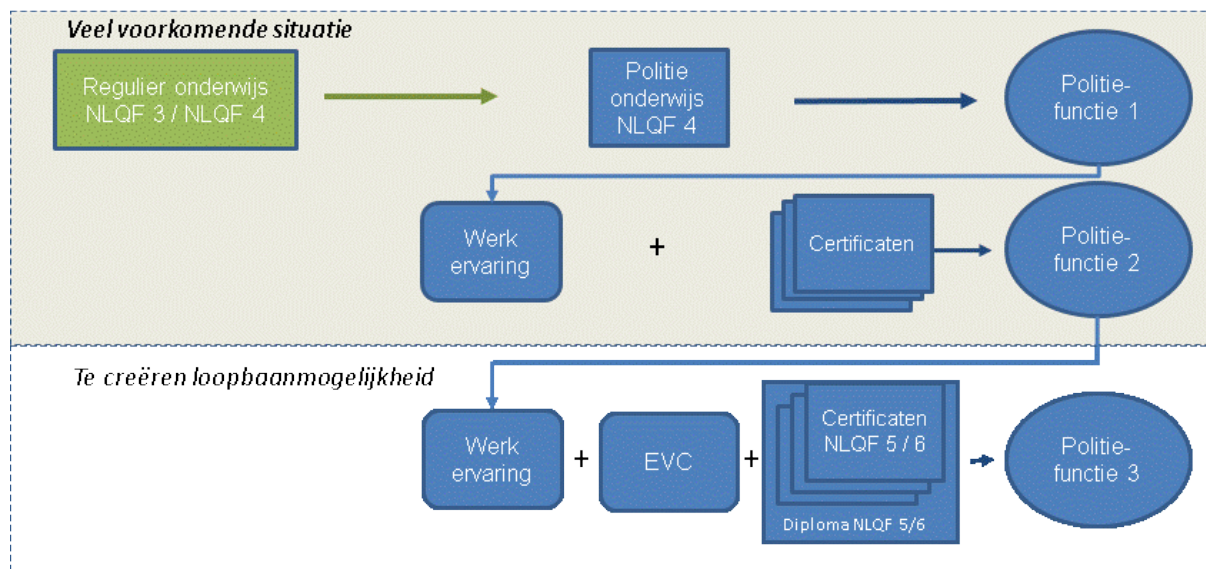
Het ervaringscertificaat kan vervolgens ingezet worden voor het verkrijgen van toelating en/of vrijstellingen binnen het onderwijs, bijvoorbeeld ten behoeve van een bachelor Politiekunde. De mogelijkheden voor het verkrijgen van studie(duur)verkortingen binnen het politieonderwijs zijn echter beperkt. Dit in verband met het integrale karakter van het politieonderwijs. In het kader van effectief loopbaanbeleid en EVC zal een meer modulaire opbouw van het politieonderwijs een oplossing zijn.

Ervaringscertificaat trajecten voor ervaren wijkagenten zonder hbo-diploma

Eenzelfde toepassing van EVC- of ervaringscertificaten kan gebruikt worden door de wijkagent die al jarenlang ervaring als wijkagent heeft, maar nog niet over het vereiste formele diploma beschikt. Ervaren wijkagenten hebben veelal grote specifieke domeinkennis maar kunnen nog worstelen met de toepassing van bepaalde competenties, zoals probleemoplossend vermogen of leervermogen om zich snel aan te kunnen passen.

Via EVC- of ervaringscertificaatrajecten kan de ervaren wijkagent toewerken naar vrijstellingen binnen het onderwijs. Via maatwerk en het volgen van enkele hbo-modules gericht op de ontbrekende competenties komt het behalen van een Associate Degree of Bachelordiploma dichterbij. Het reguliere hoger onderwijs biedt ruime mogelijkheden om via maatwerkprogramma's modules af te nemen. De mogelijkheden voor het verkrijgen van studie(duur)verkortings binnen het politieonderwijs zijn echter beperkt, zoals hiervoor reeds is opgemerkt.

EVC trajecten voor wijkagenten zonder hbo-diploma



6.4. Oplossingsrichtingen binnen het huidige politieonderwijs

Naast wijzigingen in de kwalificatie kan er binnen de opleidingen gebruik gemaakt worden van het concept “Schoolmaken in de praktijk”, dat in de nieuwe leiderschapsopleidingen van de Politieacademie al wordt ingezet. Kern hiervan is het onderwijs duaal is opgezet en dat studenten ervaringen uit de praktijk rechtstreeks inbrengen in het onderwijs. De opdrachten die zij in het kader van hun opleiding uitvoeren, zijn zo ruim gedefinieerd dat ook daarin de lokale context en de lokale behoeften een rol kunnen spelen. De student werkt dus aan echte opdrachten die direct meerwaarde hebben voor de praktijk.

Verder kan ook gedacht worden aan samenwerking met andere onderwijsinstellingen als een student behoefte heeft aan extra verdieping op een bepaald thema.

Een punt van aandacht met betrekking het politieonderwijs betreft de beperkte geschiktheid van het huidige opleidingsbouwwerk met het oog op de ondersteuning van een effectieve instroom, doorstroom en zij-instroom binnen de politie. De Raad meent, zoals reeds verwoord in het adviesrapport “Ontwikkelrichtingen voor toekomstig politieonderwijs” (POR, 2016) dat het huidige opleidingsbouwwerk, nog niet voldoende mogelijkheden biedt voor de verschillende doelgroepen die opgeleid moeten worden tot de desbetreffende kwalificatie. Er zijn onvoldoende mogelijkheden voor huidige politiemedewerkers zich te ontwikkelen naar een hoger opleidingsniveau (doorstromers). Politiedewerkmakers die zich willen doorontwikkelen middels een hoger opleidingsniveau, zijn vooralsnog aangewezen op het beperkte aanbod van initiële politieopleidingen (het aanbod Basis Politieonderwijs). Deze opleidingen zijn in principe niet gericht op doorstromers. Ze zijn niet modulair van opzet waardoor er beperkt maatwerk geleverd kan worden in het kader van EVC. Daarnaast is de stap van NLQF-niveau 4 naar NLQF-niveau 6 voor medewerkers binnen de GGP lastig te maken. Binnen de kolom Politie/man/vrouw ontbreekt in dat kader een opleiding op kwalificatieniveau NLQF 5 met een uitstroomprofiel GGP.

Literatuur

- Bartkowiak-Théron, Isabelle (2009) 'Vulnerable People Policing: inclusion or exclusion of target groups?' Presentation at AIC occasional seminar 17 Nov 2009.
- Bayley and Shearing (2001), *The New Structure of Policing. Description, Conceptualization, and Research Agenda*, Research Report, Washington DC: US National Institute of Justice, July 2001.
- Berry, Geoff, Peter Briggs, Rose Erol and Lauren van Staden (2011), *The effectiveness of partnership working in a crime and disorder context. A rapid evidence assessment*. Research Report 52, London: Home Office.
- Bervoets, E., E.J. van der Torre, A. Besselink en V. van Bolhuis (2008). <https://vubis.politieacademie.nl/webopac/LinkToVubis.csp?DataBib=2:70022> \t "_blank" \o "Vubis pagina Bij de Tijd: wijkagenten in Hollands Midden (nieuw venster) Den Haag: COT."
- Brink, Gabriël van den (2010). *Empathie & handhaving*. Apeldoorn: Politieacademie. Hieruit: Het deel: Bevorderen van vakmanschap, pp. 43-82
- Brodeur, Jean-Paul (2010), *The Policing Web. Studies in Crime and Public Policy*. Oxford University Press.
- Bron, R., I. van Duijneveldt, H. Waarsing, A. van Uden en D. Visser (2010), *(Niet) voor de wijk: de tijdsbesteding van wijkagenten*. Den Haag: COT.
- Cachet, Lex (1990), *Politie en Sociale Controle. Over het effect van politieoptreden. Een vergelijkend onderzoek naar verkeersdelicten, gezinsgeweld en drugsgebruik*. Arnhem: Gouda Quint.
- Council of Canadian Academics (2014), *Policing Canada in the 21st Century: New Policing for New Challenges*. Ottawa (ON): The Expert Panel on the Future of Canadian Policing Models, Council of Canadian Academics.
- Directie HRM Nationale Politie (2012), *De toekomst begint vandaag! Negen wetenschappers over het politievak 2020-2024*. Directie HRM Nationale Politie.
- Dijk, Auke van (2016), 'Why localism matters in a globalising world. Consequences for people and organisational development', paper gepresenteerd op de *Scottish International Policing Conference*, Edinburgh, 10 November 2016.
- Dijk, Auke van (2017), 'Thinking about new measures: trust with diverse communities' paper ten behoeve van het *CACP Executive Global Studies Program 2017*, Den Haag, 2 mei 2017.
- Dijk, Auke van en Frank Hoogewoning (2015), *De Nederlandse politie als inclusieve institutie. Neutraliteit, gezag en de hijab als onderdeel van het uniform*. Strategische verkenning, Amsterdam: Agora Politie & Veiligheid.
- Dijk, Auke van en Frank Hoogewoning (2016), 'Policing, Public Health and Vulnerable Populations – a framework and issues from a police perspective', paper ten behoeve van de *International Consultation on Policing, Public Health and Vulnerable Populations*, Amsterdam 1 oktober 2016.
- Dijk, Auke van, Frank Hoogewoning & Maurice Punch (2015), *What matters in policing? Change, values and leadership in turbulent times*. Bristol (UK): Policy Press.
- Dijk, Auke van, Frank Hoogewoning and Bernard Welten (2011), *Dienstbaar aan de rechtsstaat. Biografie van een agora*. Amsterdam: Boom.
- Geerligs, J.W.G., & Le Rütte, R.J.M. (2001), *Vaardig innoveren: de uitgewerkte probleemstelling*. Den Haag: Innovatienetwerk Groene Ruimte en Agrocluster.
- Hartman, Casper en Pieter Tops (2005). *Frontlijnsturing. Uitvoering op de publieke werkvloer van de stad*. Den Haag: Kenniscentrum Grote Steden. Hieruit: Hoofdstuk 4. Werken in de frontlijn – de spanning tussen situatie en administratie, pp.41-50.
- Hoogenboom, A.B. (2010), *Politie in de netwerksamenleving: De havens in Rotterdam*. Dordrecht: SMVP.
- ISIS (2012), *Full Circle Community Safety: Changing the conversation about police community safety economics and performance*. Canada: Institute for Strategic International Studies, CACP – www.cacp.ca/ISIS.

- Jones, Trevor and Tim Newburn (2006), *Plural Policing: A Comparative Perspective*, UK: Taylor & Francis Ltd.
- Kelling, George L. (1988). *Police and Communities: The Quiet Revolution. Perspectives on Policing*, no. 1. Washington, D.C.: National Institute of Justice, U.S. Department of Justice.
- Meurs, Teun en Bert Jan Kreulen (2013), DE WIJKAGENT CENTRAAL | TAAIE MATERIE. Onderzoeksresultaten en consequenties voor het politieonderwijs. (<https://www.politieacademie.nl/overde-politieacademie/nieuws/Documents/Wijkagent%20Centraal%20-%20resultaten%20en%20consequenties.pdf>).
- Nap, Jan en Peter van Os (2006). *Referentiekader gebiedsgebonden politie*. Apeldoorn: Politieacademie. Hieruit: Referentie 9. De wijkagent, pp. 27-28.
- National debate advisory group (2015), *Reshaping policing for the public, A discussion paper from the advisory group on the national debate on policing in austerity*, Verenigd Koninkrijk juni 2015.
- Nationale Politie (2012), *Inrichtingsplan vastgesteld door de minister van Veiligheid en Justitie*, versie 3.0, december 2012.
- Nieuwenhuis, A.F.M. (2013), *Werken aan goed beroepsonderwijs*, Intrede-rede, in verkorte vorm uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van lector Beroepspedagogiek aan de Faculteit Educatie van de hogeschool van Arnhem en Nijmegen op 14 november 2013.
- Politie (2016), *Werkingsdocument Districten en Basisteams*, 2016.
- Politie (2017), *Visie op lokale verankering. In 2017 en verder ...*, Koersnotitie, Portefeuillehouder GGP: G.J. Veldhuis, conceptversie 0.9.2. 19 januari 2017.
- Os, Peter van en Wil Gooren (2011). *De tweede oogst. Operationalisering referentiekader gebiedsgebonden politie*. Apeldoorn: Politieacademie. Hieruit: Hoofdstuk 4. Wijkagent: knooppunt binnen GGP - over het profiel, pp. 63-72.
- Politieacademie (2010). *Opleidingscompetentieprofielen Wijkagent-senior en Wijkagent-expert. Politie in ontwikkeling. Visie op de politiefunctie* (2005), Raad van Hoofdcommissarissen. Den Haag: NPI.
- Politieonderwijsraad (2016), *Ontwikkelrichtingen voor toekomstig politieonderwijs*. Adviesrapport. Den Haag: POR.
- Pearls in Policing 2016, Working Group 1, 'Protecting Vulnerable People'. Paper van Peter-Jaap Aalbersberg (Politiechef Eenheid Amsterdam) voor de *Pearls in Policing Conference* Sydney juni 2016.
- Police Scotland & Scottish Police Authority (2013), *Strategic Police Plan*.
- Politietop (2010), *Respect, waardering en gezag voor de politie*.
- Provan, Keith G. and Patric Kenis (2008) 'Modes of network governance: structure, management, and effectiveness', *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 18 (2), pp. 229-252.
- Rogers, Colin (2017), *Plural policing: Theory and practice*, Bristol: Policy Press.
- Rood, Jurriën (2013), *Wat is er mis met gezag? Een nieuwe visie op autoriteit*. Lemniscaat.
- Rosenbaum, Dennis P. (2002), 'Evaluating multi-agency anti-crime partnerships: theory, design, and measurement issues', *Crime Prevention Studies*, vol. 14, pp. 171-225.
- Russel, Hugh C. & Norman E. Taylor (2014), *New Directions in Community Safety Consolidating Lessons Learned about Risk and Collaboration*. Ontario Working group / Ontario Association of Chiefs of Police; (<http://www.oacp.on.ca/Userfiles/StandingCommittees/CommunityPolicing/ResourceDocs/OWG%20New%20Directions%20in%20Community%20Safety.pdf>).
- Schoonenberg, Karlijn (2014), *De kracht van de wijkagent in Haaglanden*. Den Haag: De Haagse Hogeschool.
- Shearing, C. & Johnston, L. (2003), *Governing security*, London: Routledge.
- SMV (2015), *Een ideaalbeeld van de wijkagent als eerste lijn van politie van wijk tot wereld*. Den Haag: SMV.
- Terpstra, Jan (2008). *Wijkagenten en hun dagelijks werk: een onderzoek naar de uitvoering van gebiedsgebonden politiewerk*. Apeldoorn: Politiewetenschap, nr. 46. Hieruit: Hoofdstuk 4. Het werk van de wijkagent: een eerste kennismaking, pp. 71-90. Hoofdstuk 5. De aanpak van problemen in de wijk: zes voorbeelden, pp. 91-105. Hoofdstuk 13. Autonomie, betrokkenheid en verschillen in werkstijlen, pp. 305-342.

- Terpstra, Jan (2015), 'Publieke verantwoording in een pluriform politiebestedel', *Cahiers Politiestudies*, 2014-4, nr. 37, pp. 169-182.
- Terpstra, Jan, I. van Duijneveld, T. Eikenaar, T. Havinga en B. van Stokkom (2016), *Basisteam in de Nationale Politie, Organisatie, taakuitvoering en gebiedsgebonden werk*. Radboud Universiteit Nijmegen, in opdracht van Programma Politie & Wetenschap.
- Tops, P.W. en E. van der Torre (2014), *Wijkaanpak en Ondermijnende Criminaliteit*. Universiteit Tilburg en Politieacademie.
- Tops, P.W., P. van Os en E. van der Torre (2016), *Sleuren en sturen in 2017. De ontwikkeling van de relatie tussen de politie en het lokaal bestuur*. Den Haag: VNG, najaar 2016.
- Torre, E.J. van der, M. Gieling, M.C. Dozy en A. Akgül (2011). *Op de agenda: een survey onder wijk-agenten*. Apeldoorn: Politieacademie.
- Volberda, Henk, Justin Jansen, Michiel Tempelaar en Kevin Heij (2011), 'Monitoren van sociale innovatie: slimmer werken, dynamisch managen en flexibel organiseren', *Tijdschrift voor HRM*.
- VPP (2008), *Brengen van balans. Visie op Handhaven*, VPP Politie, juni 2008.

Bijlage 1. Examenvereisten 4501235 Wijkagent-senior (KSP uitgebreide versie)

Door de minister van Veiligheid en Justitie vastgesteld per 6 februari 2017 (Beleidsreactie van de minister op het Najaarsadvies 2016 van de Politieonderwijsraad).

Ondergebracht bij het kwalificatiedossier Associate Politiekunde

I. Beschrijving

De wijkagent senior is het 'gezicht' van de wijk. Hij is werkzaam in de frontlinie van een complexe samenleving, werkt probleemgericht en contextgericht en is vaak werkzaam onder bezwarende omstandigheden. Hij werkt veel samen met in- en externe partners en is werkzaam in zowel interne als externe krachtenvelden. Hij signaleert en adviseert m.b.t. veiligheid en leefbaarheid in de wijk. Hij stelt plannen van aanpak op voor operationele politietaken en voor de aanpak van veiligheidsproblematiek. Belangrijk in het werk is netwerken en mensen duurzaam verbinden.

Resultaat

- Plannen van aanpak
- Uitvoerings- en resultaatafspraken
- Adviezen
- Krachtenveldanalyse
- Beschrijving van scenario's
- Gebiedsbeschrijving
- Bijdrage aan IGW (gebiedsscan C en O) en POP

II. Examenvereisten

- **Beschikt over kennis en inzicht in bestuur en bestuursrecht en kan past deze kennis op juiste wijze toe**
- **Maakt een helder en gestructureerd verslag van een uitgevoerd sociologisch verkennend wijkonderzoek van de eigen wijk met correcte bronvermelding**
 - Beschrijft en verantwoordt gemaakte keuzes over: de geschiedenis en cultuur van de wijk, de geografische indeling van de wijk (denkt mee over de inrichting en onderhoud van de publieke ruimte), de sociale infrastructuur (demografisch, economisch, sociaal, technologisch, ecologisch en politiek), de hotspots (de plaatsen die extra aandacht vergen van verschillende instanties), risicobedrijven en verwachte ontwikkelingen.
- **Maakt een krachtenveldanalyse en een plan van aanpak voor een gesignaleerd probleem in de wijk.**
- **Beschrijft in de netwerkanalyse de belangrijke netwerkpartners, een netwerkkaart, lopende projecten in de wijk, de projecten die vallen onder burgerparticipatie en toekomstige ontwikkelingen**
- **Beschrijft in het stappenplan de 6 stappen van het 6-stappenplan:**
 - Beschrijving en definiëring van het probleem: Verzamelt objectieve gegevens en interpreteert de gegevens zodat een heldere beschrijving van de aard, omvang en ontwikkeling van het probleem ontstaat;
 - de probleemanalyse (o.a. door gebruik te maken van een brainstormsessie)

- de inzet van netwerkpartners, gestelde doelen (SMART geformuleerd), probleemoplossingen (vanuit een integrale aanpak) en de toepassing van een scenariosjabloon op de probleemoplossing
- Concrete werkplannen (integreert hierin gemaakte keuzes)
- De uitvoering en borging van het project (houdt rekening met de 75-25 regel voor wat betreft de inzet van politieke middelen en mensen)
- Evaluatie (omschrijft wat de acties, door verschillende partners uitgevoerd, hebben opgeleverd)
- **Het verslag (netwerkanalyse en stappenplan) heeft een heldere en gestructureerde opbouw, is voorzien van een juiste bronvermelding (volgens APA-normen) en er is beroepsgerichte taal gebruikt die is afgestemd op het doel en het publiek**
- **Positioneert zich als wijkagent senior en handelt daarbinnen adequaat**
 - maakt een stevige en betrouwbare indruk en is het gezicht van de politie in de wijk
- **Toont organisatiesensitiviteit**
 - Speelt in op interne politiek, is alert op veranderingen in de eigen organisatie en schat gevolgen van de eigen inschattingen of activiteiten in
- **Beïnvloedt collega's en partners op effectieve wijze om de doelen te bereiken**
 - Hanteert verschillende beïnvloedingsstijlen en handelt proactief
 - Brengt op begrijpelijke en overtuigende wijze de standpunten en adviezen m.b.t. lokale politiezorg over, heeft een open houding en communiceert transparant
 - Organiseert plannen van aanpak en stuurt de uitvoering aan zodat de uitvoering van veiligheidsmaatregelen efficiënt en effectief verloopt
- **Bezit netwerkvaardigheden**
 - Heeft zicht op de drijfveren en belangen van de partners
 - Neemt verantwoordelijkheid en spreekt anderen daarop aan
 - Is helder in de mening over GGP gerelateerde onderwerpen
 - Kan weerstanden omzetten in samenwerken
- **Handelt professioneel en integer**
- **Toont leervermogen**
 - Heeft een realistisch zelfbeeld, is bereid het eigen handelen kritisch te bekijken en vraagt om en ontvangt feedback

Bronnen

- Examen behorende bij Leergang wijkagent senior, 4501235, versie 2014.36.1
- Kernopgave beschrijving behorende bij Opleiding wijkagent senior 2014, versie onbekend

Trefwoorden

Bestuursrecht
 Gebiedsgebonden Politiewerk (GGP)
 Netwerkvaardigheden
 Organisatiekunde
 Wijkagent-senior
 Intelligence gestuurd werken (IGW)

Bijlage 2. Inschatting niveau wijkagent(en)

Dit document is gebruikt om een inschatting te maken van het vereiste opleidingsniveau wijkagenten. Er is bewust gekozen de maatschappelijk herkenbare 'functie' wijkagent als uitgangspunt te nemen.

Volgende twee methodes zijn gebruikt, te weten:

1. Inschatting (best fit) van het NLQF-niveau op basis van NLQF-descriptoren.
2. Best fit op basis kwalificatieprofiel Allround politiemedewerker en kwalificatieprofiel Bachelor of policing.

Ad 1. Inschatting op basis van NLQF-descriptoren

Het gaat hierbij om een inschatting van het best passende opleidingsniveau voor de 'functie' wijkagent. Daadwerkelijke weging en toekenning van een NLQF-niveau aan een opleiding gebeurt door het NCP NLQF.

Op basis van een analyse van specifieke kenmerken van het werk en maatschappelijke wensen en eisen en is gekeken naar een best fit met één van de NLQF-niveaus.

Volgens het NCP NLQF moeten 5 van de 6 descriptoren aan het niveau voldoen, waarbij leer-, ontwikkel- en informatievaardigheden zijn samengevoegd in één descriptor. De descriptoren samen bepalen het niveau van de kwalificatie.

	Wegingsfactoren
Context	Telt niet mee in de beoordeling
Kennis (1)	Moet altijd voldoen
Vaardigheden • Toepassen van kennis (2) • Probleemoplossende vaardigheden (3) • Leer-, ontwikkel- en informatievaardigheden (4) • Communicatievaardigheden (5)	3 van de 4 vaardigheden moeten voldoen, waaronder altijd toepassen van kennis
☐ Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid (6)	Moet altijd voldoen

	Wijkagent	NLQF 4	EQF 4	NLQF 5	EQF 5	NLQF 6	EQF 6
Context	Onvoorspelbare leef- en werkomgeving waarbij (inter)nationale component en (culturele) diversiteit belangrijke factoren zijn	Een herkenbare, wisselende leef- en werkomgeving, ook internationaal.		Een onbekende, wisselende leef- en werkomgeving, ook internationaal.		Een onbekende, wisselende leef- en werkomgeving, ook internationaal.	
Kennis	Het werk van de wijkagent vraagt om verdieping met betrekking tot de wijze waarop en hoe problemen in het kader van wijkgericht en/of themagegericht werken vroegtijdig gesignaleerd kunnen worden en hoe deze (complexe) problemen geanalyseerd en duurzaam opgelost kunnen worden. Daarbij is een breed palet aan kennis en inzichten gericht op de gemeenschappelijke veiligheidsproblematiek, de politiek bestuurlijke context (en bijpassende taal en jargon), verschillende criminologische fenomenen, multiculturele samenleving, (inter)nationale ontwikkelingen noodzakelijk. De wijkagent zal deze kennis en vaardigheden moeten kunnen toepassen binnen de lokale context waar hij of zij werkzaam is.	Bezit brede en specialistische kennis van materialen, middelen, feiten, abstracte begrippen, theorieën, ideeën, methoden en processen van en gerelateerd aan een beroep en kennisdomein	Feitenkennis en theoretische kennis in brede contexten van een werk- of studiegebied.	Bezit ruime, verdiepte of gespecialiseerde kennis van een beroep en kennisdomein. • Bezit gedetailleerde kennis van enkele beroep en kennisdomeinen en begrip van een beperkte reeks van basis theorieën, principes en concepten. • Bezit beperkte kennis en begrip van enkele belangrijke actuele onderwerpen en specialisten gerelateerd aan het beroep en kennisdomein.	Ruime, gespecialiseerde feiten- en theoretische kennis binnen een werk of studiegebied en bewustzijn van de grenzen van die kennis.	Bezit ruime, verdiepte of gespecialiseerde kennis van een beroep en kennisdomein en breed wetenschapsgebied. • Bezit brede, geïntegreerde kennis en begrip van de omvang, de belangrijkste gebieden en grenzen van een beroep, kennisdomein en breed wetenschapsgebied. • Bezit kennis en begrip van enkele belangrijke actuele onderwerpen en specialisten gerelateerd aan het beroep of kennisdomein en breed wetenschapsgebied.	Gevorderde kennis van een werk- of studiegebied, die een kritisch inzicht in theorieën en beginse- len impliceert.
Vaardigheden	Wijkagent moet adaptief kunnen reageren op de (mogelijke) ontwikkelingen in de wijk tot wereld. Hiertoe moet de wijkagent ontwikkelingen kunnen signaleren, analyseren en projecten op de eigen lokale context. Hij moet mogelijke problemen kunnen duiden.	• Reproduceert en analyseert de kennis en past deze toe. • Evalueert en integreert gegevens en ontwikkelt strategieën voor het uitvoeren van di-		Reproduceert en analyseert de kennis en past deze toe, ook in andere contexten, om een antwoord te geven op problemen die gerelateerd zijn aan een beroep en kennisdomein. • Gebruikt procedures flexibel en inventief.		Reproduceert en analyseert de kennis en past deze toe, ook in andere contexten zodanig dat dit een professionele en wetenschappelijke benadering in beroep en kennisdomein laat zien. • Past complexe gespecialiseerde vaardigheden toe op de uitkomsten van onderzoek.	

Toepassen van kennis	Wijkagent moet hierop actie ondernemen in samenspraak met team, burgers en partners. Binnen de politieorganisatie zijn wijkagenten diegenen die binnen hun functie ruimte hebben om zich bezig te houden met plannen voor de lange termijn. Het vastleggen van informatie uit de wijk en dit omzetten in planvorming (= preventie) vraagt om analytisch vermogen en goede schrijfvaardigheden.	verse (beroeps)taken. • Signaleert beperkingen van bestaande kennis in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en onderneemt actie. • Analyseert redelijk complexe (beroeps)taken en voert deze uit.	Een waaier van vereiste cognitieve en praktische vaardigheden om in een werk- of studiegebied specifieke problemen op te lossen.	• Signaleert beperkingen van bestaande kennis in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en onderneemt actie. • Analyseert complexe (beroeps)taken en voert deze uit. Onderkent en analyseert complexe problemen in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en lost deze op creatieve wijze op door gegevens te identificeren en te gebruiken.	Een brede waaier van vereiste cognitieve en praktische vaardigheden om creatieve oplossingen voor abstracte problemen uit te werken.	• Brengt met begeleiding op basis van methodologische kennis een praktijkgericht of fundamenteel onderzoek tot een goed einde. • Stelt argumentaties op en verdiept die. Evalueert en combineert kennis en inzichten uit een specifiek domein kritisch. • Signaleert beperkingen van bestaande kennis in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en onderneemt actie. • Analyseert complexe beroeps- en wetenschappelijke taken en voert deze uit. Onderkent en analyseert complexe problemen in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en lost deze op tactische, strategische en creatieve wijze op door gegevens te identificeren en te gebruiken.	Gevorderde vaardigheden, waarbij blijk wordt gegeven van absoluut vakmanschap en innovatief vermogen om complexe en onvoor spelbare problemen in een gespecialiseerd werk- of studiegebied op te lossen.
Probleem-oplossende vaardigheden	Een van de belangrijkste onderscheidende taak elementen voor de wijkagent is het probleemgericht werken binnen de wijk. De focus ligt hierbij op het duurzaam oplossen van problemen. Probleem gedreven handelen in plaats van incident gedreven. Ten opzichte van de gewone senior GGP en Operationeel Expert GGP vraagt dit aspect van het werk een extra verdieping met betrekking tot de wijze waarop en hoe problemen in het kader van wijkgericht en/of themagericht werken vroegtijdig gesignaleerd kunnen worden en hoe deze complexe problemen geanalyseerd en opgelost kunnen worden. De wijkagenten werken vanuit het basisteam probleemgericht aan veiligheid, zo veel mogelijk met partners en burgers. Hier gaat het om het verzamelen en analyseren van informatie over de wijk, het ontwikkelen en toepassen van	• Onderkent en analyseert redelijk complexe problemen in de beroepspraktijk en in het kennisdomein. • Lost deze planmatig en op creatieve wijze op door gegevens te identificeren en te gebruiken.					

Leer en ontwikkel- vaardigheden	preventiestrategieën, het aanpakken van overlast, het samenwerken met partners en het betrokken houden van burgers.			
	Wijkagent moet adaptief kunnen reageren op de (mogelijke) ontwikkelingen in de wijk tot wereld. De wijkagent zal, om zijn persoonlijke effectiviteit te blijven verbeteren, goed inzicht moeten hebben in zijn eigen kennen, kunnen, verantwoordelijkheid, taakopdracht en eigen houding ten opzicht van de mensen en problemen in de wijk en de positie ten opzichte van collega's en leidinggeven-den.	Ontwikkelt zich door reflectie en beoordeling van eigen (leer)re-sultaten.	Ontwikkelt zich door reflectie en beoordeling van eigen (leer)re-sultaten.	Ontwikkelt zich door zelfre- flectie en zelf beoordeling van eigen(leer) resultaten.
Informatie-vaar- digheden	Wijkagenten baseren zich zowel op straatinformatie als op analyses of trendoverzichten die met behulp van politieregistratiesystemen kunnen worden opgesteld en of die verkregen zijn van de informatie organisatie of ketenpartners. De wijkagent is een belangrijke infor-matie bron voor de infromatieorgani-satie en ketenpartners.	Verkrijgt, verwerkt en combi-neert brede en specialistische informatie over materialen, middelen, feiten, abstracte begrippen, theorieën, ideeën, methoden en proces-sen van en gerelateerd aan een beroep en kennisdomein.	Verkrijgt, verwerkt, combineert en analyseert brede, verdiepte en gedetailleerde informatie over een beperkte reeks van basis theorieën, principes en concep-ten, van en gerelateerd aan een beroep en kennisdomein even-als beperkte informatie over en-kele belangrijke actuele onder-werpen en specialismen, gerela-teerd aan het beroep en kennis-domein en geeft deze informatie weer.	Verzamelt en analyseert op een verantwoorde, kritische manier brede, verdiepte en gedetailleerde beroepsgere-lateerde of wetenschappe-lijke informatie over een be-perkte reeks van basis theo-rieën, principes en concep-ten van en gerelateerd aan een beroep of kennisdo-mein, evenals beperkte in-formatie over enkele belang-rijke actuele onderwerpen en specialismen gerelateerd aan het beroep en kennisdo-mein en geeft deze informa-tie weer.

Communicatie- vaardigheden	Een wijkagent vormt een belangrijk onderdeel van het lokale netwerk aan scholen, buurtbewoners, veiligheidspartners, lokaal bestuur en andere hulpverleners. Hiermee zijn de basisbeschikbaarheid en aanspreekbaarheid van de politie gewaarborgd en daarmee de stabiliteit in de taakuitvoering. Voor zeer uiteenlopende situaties moet netwerkvaardigheid de onderscheidende competentie zijn. Om al deze verschillende relaties vorm te geven, is het belangrijk om de taal van de straat én de taal van de beleidswereld / of lokaal bestuur te spreken.	Communiqueert op basis van in de context en de beroepspraktijk geldende conventies met gelijken, leidinggevend en cliënten.	Communiqueert doelgericht op basis van in de context en de beroepspraktijk geldende conventies met gelijken, leidinggevend en cliënten.	Communiqueert doelgericht op basis van in de context en de beroepspraktijk geldende conventies met gelijken, specialisten en niet-specialisten, leidinggevend en cliënten.			
Verantwoordelijkheid en Zelfstandigheid	De wijkagent heeft een sleutelpositie in het kader van de politietaak. Wijkagenten zijn een van de sleutelfiguren binnen het gebiedsgebonden werken en vormen een onderdeel van het basisteam. Zij zijn letterlijk het lokale gezicht van de politie. De wijkagenten leveren een belangrijke bijdrage aan de handhaving van de openbare orde en veiligheid en leefbaarheid in de samenleving. Een hoog professioneel niveau van de wijkagent vereist ook dat uitvoerders onder uiteenlopende omstandigheden in staat zijn hun keuzes te beargumenteren en te verantwoorden.	Werkt samen met gelijken, leidinggevend en cliënten. Draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van eigen activiteiten, werk en studie. Draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor het resultaat van het werk van anderen.	Zichzelf managen binnen de richtsnoeren van werk of studiecontexten die gewoonlijk voorspelbaar zijn, maar kunnen veranderen. • Toezicht uitoefenen op routinewerk van anderen en een zekere mate van verantwoordelijkheid op zich nemen voor de evaluatie en verbetering van werk of studieactiviteiten.	Werkt samen met gelijken, leidinggevend en cliënten. • Draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van eigen activiteiten, werk en studie. • Draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor het resultaat van activiteiten en werk van anderen en voor het aansturen van processen.	Management en toezicht uitoefenen in contexten van werk- of studieactiviteiten waarin zich onvoorspelbare veranderingen voordoen. • Prestaties van zichzelf en anderen kritisch bekijken en verbeteren.	Werkt samen met gelijken, specialisten en niet-specialisten, leidinggevend en cliënten. • Draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van eigen werk en studie en het resultaat van het werk van anderen. • Draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor het aansturen van processen en de professionele ontwikkeling van personen en groepen.	Managen van complexe technische of beroepsactiviteiten of -projecten; de verantwoordelijkheid op zich nemen om in onvoorspelbare werk- of studiecontexten beslissingen te nemen. • De verantwoordelijkheid op zich nemen om de professionele ontwikkeling van personen en groepen te managen.

De wijkagent functioneert in een groot spanningsveld met betrekking de interne en externe doelen en planningen.

Wijkagenten moeten voldoende ruimte en autonomie in hun werk hebben. Het werk vereist maatwerk, flexibiliteit, betrokkenheid en de mogelijkheid met anderen samen te werken.

Wijkagenten hebben een coördinerende of regisserende rol bij de aanpak van problemen in de wijk. Bij de aanpak kunnen ook collega's uit het basisteam, ketenpartners en burgers betrokken worden.

Best fit lijkt NLQF-niveau 6 te zijn.

Bijlage 3. Best fit wijkagent op basis kwalificatieprofiel Allround politiemedewerker en Politiekundige Bachelor

	Allround politiemedewerker	Politiekundige Bachelor
Beroepsprofiel	... Vakbekwame politiemannen en –vrouwen op NLQF niveau 3-4 zijn algemeen opsporingsoverzicht en breed inzetbaar op meerdere vakgebieden en werkteerren binnen de politie en in meerdere rollen. Zij nemen klachten en aangiftes aan van burgers, zien toe op het navolgen van wetten en regels, verlenen hulp bij ongevallen en calamiteiten, sporen wetsovertreders op, zijn opmerkzaam zodat wetsovertreding kan worden voorkomen en geven daarover advies. In hun werk komen alle vijf kerntaken van de politie aan bod: intake & service, handhaving, noodhulp, opsporing en signalering & advisering. Dit vraagt om een brede deskundigheid op al deze kerntaken en inzicht in de reikwijdte van de eigen kennis, vaardigheden en bevoegdheden... ... Een citaat uit Schakelen op pg. 68 gaat als volgt: "De Allround Politiemedewerker is als drager van het geweldsmonopolie volledig executief inzetbaar in alle kerntaken van het dagelijkse, al dan niet wijkgebonden, politiewerk: de handhaving van de openbare orde, de strafrechtelijke handhaving (tot op zekere hoogte in tijd of niveau) en de noodhulp, waarin - zowel intern als extern - snel en afwisselend geschakeld moet worden tussen handhaven, opsporen en hulpverlening en tussen de daarmee samenhangende rechtsgebieden. Hij/zij is in stabiele, maar mogelijk stressvolle situaties verantwoordelijk voor het eigen brede handelen en een adequate doorverwijzing naar specialisten of een effectieve afstemming met ketenpartners. Hij/zij zorgt voor het uitzetten van de lijnen waardoor incidenten geminimaliseerd of beheersbaar worden. Tegenover het wegvallen	...Vakbekwame Politie mannen en -vrouwen op NLQF 6 zijn algemeen opsporingsoverzicht, breed inzetbaar op diverse vakgebieden en werkteerren binnen de politie en in meerdere rollen (zoals NLQF 4), maar beschikken tevens over brede aanvullende politiekundige en organisatorische expertise op hoger onderwijsniveau. Zij kunnen presenteren in een onbekende, wisselende leef- en werkomgeving, ook internationaal. Zij begrijpen hoe het politiewerk in de noodhulp, de handhaving en de opsporing samenhangt, bijvoorbeeld in wijken, bij evenementen en bij calamiteiten, en weten effectief en proportioneel te handelen. Een situatie kan zo ontwikkelen of escaleren, dat een ingezette actie niet afgemaakt kan worden en een andere actie vereist is. Het adequaat kunnen kiezen uit meerdere opties vraagt een goed ontwikkeld oordeelsvermogen, in politietermen gezegd, een groot vermogen 'om te schakelen'. Zij zijn in staat zowel territoriaal, als nodaal te opereren (met oog voor de virtuele kanten van het politiewerk) en weten een adequate keuze te maken tussen correctie en preventie. In de veiligheidsregio dragen zij adequaat bij aan het publieke gezag en de samenwerking met de brandweer en de GHOR. Deels kan dit geleerd worden in een opleiding, deels vergt dit meerjarige werkervaring. Het gaat erom de dingen goed te doen, maar ook om de goede dingen te doen.... ...Een citaat uit Schakelen op pg. 70 gaat als volgt: "De Bachelor Politiekunde is als allround operationeel expert en drager van het geweldsmonopolie volledig executief inzetbaar in zowel alle politieke kerntaken van handhaving tot en met opsporing als in het mobiliseren, organiseren of coördineren van de afstemming daarvan op de bevoegdheden van gelijksoortige ketenpartners. Hij/zij is in veranderlijke en hectische situaties verantwoordelijk voor het eigen brede handelen en een adequate doorverwijzing naar specialisten of effectieve samenwerking met ketenpartners. Op basis van het analyseren en evalueren van omgevingsontwikkelingen en scenario's en de combinatie

van eenvoudige controlerende taken staat, dat de moeilijkheidsgraad en de nieuwe breedte van het allround politiewerk wordt bepaald door het intelligence gestuurde werken, door een grotere verscheidenheid in zwaardere

vormen van criminaliteit en doordat er minder routine kan worden opgedaan in de lichtere handhavingstaken, waardoor intelligentere vormen van toezicht en controle nodig zijn. Het vervallen of uitbesteden van taken stelt **zwaardere eisen aan het waarmaken van de verantwoordelijkheid en het winnen van politiegezag.**"

Context, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid

De Allround Politiemedewerker maakt deel uit van een team en werkt in wisselende samenstelling met collega's. Hij werkt vanuit een vaste locatie op steeds wisselende plekken. **De werkzaamheden worden uitgevoerd volgens standaardprocedures of combinaties ervan.** Het werk zelf kent een grote mate van onvoorspelbaarheid. Het toepassen ervan vereist dan ook een grote mate van flexibiliteit.

Omdat de situatie snel kan veranderen, moet hij snel en afwisselend schakelen en de werkwijze aanpassen aan de situatie. De Allround Politiemedewerker werkt samen met gelijken, meer ervaren collega's en leidinggevend. Hij werkt zelfstandig binnen het team en is in **stabiele**, maar mogelijk stressvolle situaties **verantwoordelijk voor het eigen brede handelen** en een adequate doorverwijzing naar specialisten of een effectieve afstemming met ketenpartners. Hij zorgt voor het uitzetten van de lijnen waardoor incidenten geminimaliseerd of beheersbaar worden. Hij is, evenals de andere

teamleden, mede verantwoordelijk voor het bereikte resultaat van de teamopdracht.

van lokale en nodale 'intelligence' zorgt hij/zij voor duurzame veiligheidsarrangementen en een proactieve aanpak van criminaliteit. Zowel het brede en tegelijkertijd gedifferentieerde taakgebied als de operationele positie in een bepaalde keten van handhaving of opsporing vraagt om cognitieve flexibiliteit, ofwel het vermogen om in het politieke handelen - zowel intern als extern - permanent te switchen tussen invalshoeken, opties, benaderingen, uitvoerders, rechtsgebieden. **Politiewerk op dit niveau stelt hoge eisen aan balanceren tussen 'street wise' en 'science wise' handelen, het beantwoorden en realiseren van de verantwoordelijkheidsvraag en het winnen van gezag.**"

De Bachelor Politiekunde is een zelfstandig functionerende agent die in staat is een **complexe situatie, in een veranderlijke omgeving, af te handelen.** Hij/ zij overziet de situatie, signaleert, analyseert, adviseert en onderscheidt daarbij hoofd- en bijzaken. Bij het signaleren denkt de bachelor buiten traditionele kaders. **Bij het adviseren, op diverse niveaus, draagt hij/ zij bij aan creatieve en wellicht onconventionele oplossingen. De bachelor kan systematisch, probleemoplossend optreden en hierbij snel schakelen. De bachelor kan de samenhang tussen verschillende domeinen van het politievak overzien. Hij bezit onderzoeksvaardigheden en kan wetenschappelijk onderzoek vertalen naar de beroepspraktijk. De bachelor werkt zelfstandig, regisseert grote projecten, coacht collega's en adviseert het management. Hij/zij is in het korps de schakel tussen de collega-dienders op straat en de leidinggevend. Hij heeft een groot maatschappelijk besef en kan de positie van de politie en andere actoren inschatten. Hij werkt (multidisciplinair) samen met cruciale netwerkpartners en kan hierbij het concept van gemeenschappelijke veiligheidszorg hanteren.**

De politiekundige bachelor neemt beleidsinitiatieven, hij neemt zijn eigen standpunten in en verdedigt deze. **De politiekundige bachelor heeft inzicht in zijn eigen functioneren en dat van anderen. Hij staat open voor, en geeft feedback. De bachelor politiekunde is een startbekwame beroepsbeoefenaar die in staat is om relevante actoren uit de omgeving (buitenwereld) te mobiliseren, te organiseren en operationeel te regisseren gericht op het tot stand brengen van veiligheidsarrangementen, waarin hij zelf ook een uitvoerende rol kan vervullen. Deze uitvoerende rol spitst zich toe op het managen van de context, met andere woorden, het creëren van duurzame condities voor een effectieve aanpak van vraagstukken.** Dit zal veelal geografisch gericht zijn, maar kan ook een functionele oriëntatie hebben. Hij of zij doet zijn of haar werk op basis van een grondige analyse van de situatie,

Beroepstaak Handhaving

De Allround Politiedewerker speelt, in het kader van de handhaving van de veiligheid en leefbaarheid, een actieve rol in de veiligheidsketen. Hij treedt preventief op (is herkenbaar aanwezig, signaleert onregelmatigheden, bemiddelt bij conflicten) en treedt repressief op tegen onrechtmatige of dreigende situaties.

waarbij bestaande kennis op het vakgebied politiekunde wordt opgezocht, toegepast en geëvalueerd.

Organisatie en coördinatie van verkeersveiligheid, milieuvergripen en evenementen

- Risicoplekken inventariseren, analyseren en prioriteren
- Handhavingsprojecten managen op het terrein van bijv. verkeer, milieu en evenementen
- Mobiliseren van en overleggen met actoren in het handhavingsnetwerk
- Briefing en debriefing (van informatie en werkproces) voorbereiden en uitvoeren
- De openbare orde handhaven in onverwachte en verwachte situaties
- Gebruiken van het NIM en het RBP

Beroepstaak Noodhulp

De Allround Politiedewerker voert zelfstandig noodhulpmeldingen in het kader van hulpverleningsvragen, opsporingsactiviteiten en handhavingsverzoeken uit. Hij kan snel schakelen tussen hulpverlenings-, opsporings- en handhavingsverzoeken.

Organiserend optreden bij intake (meldingen) en noodhulp in situaties van geweld,

ongevallen, overlast, asociaal gedrag en voorbereidende recherche-activiteiten

- Noodhulp aansturen, voorbereiden en verbeteren
- Samenwerken met een netwerk van uitvoeringsorganisaties
- Afstemmen met meldkamers van bestuurlijke en veiligheidspartners (regionaal en landelijk)
- Opereren in de bestrijding, voorbereiding en evaluaties van rampen en calamiteiten
- Hanteren van het NIM, capaciteitsmanagement en het RBP

Beroepstaak Opsporing

De Allround Politiedewerker is in staat om, met inachtneming van de wettelijke eisen en bepalingen, zelfstandig (onderdelen van) een opsporingsonderzoek uit te voeren.

Tactische opsporingsactiviteiten en uitvoeren of uitbesteden

- Alle elementen van opsporingsonderzoek uitvoeren in een veranderlijke omgeving
- Briefing en debriefing (van informatie en werkproces) voorbereiden en uitvoeren
- Coördineren van een meer omvattend opsporingsonderzoek
- Integraal opsporingsplan opstellen

Beroepstaak signaleren en adviseren

De Allround Politiemedewerker draagt bij aan het voorkomen van criminaliteit en overlast door een actieve rol te spelen in de samenwerking met burgers en partners in de veiligheidsketen. Hij heeft de expertise om informatie te selecteren, verbanden te leggen, betekenisvolle patronen te herkennen en op basis hiervan signalen af te geven aan anderen.

Beroepstaak Gemeenschappelijke veiligheidskunde

- Samenwerken met opsporingsinstanties en het OM
- Netwerk opbouwen en onderhouden
- Coördineren van een Plaats Delict
- Hanteren van het NIM, capaciteitsmanagement en het RBP

Samenwerken in veiligheidsnetwerken, met diverse veiligheidsinstanties (overheden, ketenpartners, private partijen) en met (groepen van) burgers

Systematisch onderzoeken van informatie en kennisbronnen

Best fit lijkt de Politiekundige bachelor te zijn.

* * *