Politieacademie

Expertmeeting

Borging Vakmanschap Politie

9 juni 2017

Opdrachtgever: Kathelijne van Kammen (directie Politieacademie)
Organisatie en begeleiding: Maaike de Graaff
Verslag: Michiel Zonneveld

« waakzaam en dienstbaar »

De Expertmeeting

Het heet officieel ‘Expertmeeting Borging Vakmanschap Politie’. Maar initiatiefnemer Kathelijne van Kammen, lid van de directie van de Politieacademie, maakt op 9 juni in Conferentiecentrum Huis ’t Velde in Warnsveld aan het begin duidelijk dat het ook een inspiratiebijeenkomst is. Daarom zijn er vier experts uit andere branches uitgenodigd. Schooldirecteur Dick Klaassen vertelt vanuit zijn ervaring over hoe met de borging en de ontwikkeling van de kwaliteit van het vakmanschap in het primair onderwijs wordt omgegaan. Directeur opleidingen en registratie bij de artsenvereniging KNMG Michiel Wesseling doet dat over zijn domein. Erni Ottens, manager bij het Studiecentrum Rechtspleging (SSR), vertelt over de *do’s* en *don’ts* bij de educatie en kwaliteitsborging bij het OM. En Milena Babovic, directeur-bestuurder van Registerplein doet dat voor de professionals in het sociaal domein.

Vanuit hun ervaringen leveren ze bouwstenen aan voor een visie op de borging en ontwikkeling van vakmanschap. Bij het ontwikkelen van die visie zal volgens Van Kammen een antwoord moeten worden gegeven op twee kernvragen. De eerste is hoe je een samenhangende visie ontwikkelt voor een zeer diverse politieorganisatie met even zo diverse functie-eisen. Zijn er gemeenschappelijke noemers, tussen bijvoorbeeld de IBT–training, de opleidingen voor de recherche en de manier waarop nu wordt nagedacht over het certificeren van HOvJ’ s, vraagt Van Kammen zich af. De andere vraag is waar je de primaire verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en borging van het vakmanschap legt. Zijn dat de ‘taakvolwassen professionals’ die hun verantwoordelijkheid zelf moeten nemen? Dat klinkt mooi, maar er ligt volgens Van Kammen dan wel een dilemma op de loer. Aan de ene kant dreigt een ‘vrijblijvendheid’ die de politie zich niet kan veroorloven. Overheid en burger moeten immers kunnen vertrouwen op de kwaliteit van het politiewerk. En het ontwikkelen van vakmanschap is een van die manieren om die kwaliteit te kunnen garanderen (of het nu gaat om de vaardigheden die bij de IBT-training worden onderhouden en ontwikkeld, of de wetskennis die onderdeel is van de HOvJ-opleiding). Aan de andere kant moet er juist weer voor gewaakt worden dat de ontwikkeling en borging van het vakmanschap te veel van bovenaf wordt geregeld, waardoor de professionals het als een verplichting gaan zien.

Voor de bijeenkomst is verder een breed gezelschap uitgenodigd van teamchefs, managers, beleidsadviseurs en docenten (zie lijst van genodigden). Zij denken actief mee over bouwstenen en dilemma’s. Maar de bedoeling is ook dat ze geïnspireerd raken en ideeën opdoen. Want de borging van kwaliteit moet een proces zijn waarin iedereen samenwerkt en iedereen er in de eigen werkomgeving vorm aan geeft.

Sylvia Braaksma, *Teamchef Amsterdam Oost, Basisteam Watergraafsmeer*

“Het woord dat mij het meest van de expertmeeting bijblijft is ‘eigenaarschap’. Dat het belangrijk is dat mensen zelf de verantwoordelijkheid nemen voor hun persoonlijke ontwikkeling. De vraag of dat niet tot vrijblijvendheid leidt, zette me wel aan het denken. Maar ik ben geneigd te denken dat het tegenovergestelde het geval is. Want die verantwoordelijkheid brengt wel verplichtingen met zich mee. Ik maak regelmatig mee dat ik als teamchef zogeheten voortgangsgesprekken moet voeren en dat een collega zich daarop niet heeft voorbereid. Naar aanleiding van de expertmeeting ben ik tot de conclusie gekomen dat je dat niet moet accepteren. Ook bij beoordelings- en resultaatgesprekken zal ik van de mensen in mijn team eisen dat ze zich voorbereiden.”

Bouwstenen

De inleiding en discussie leverden de volgende bouwstenen op:

Bouwsteen 1: *Geloof in intrinsieke motivatie*
Bouwsteen 2: *Verbind de ontwikkeling en borging van vakmanschap met beroepstrots*
Bouwsteen 3: *Geef eigenaarschap*
Bouwsteen 4: *Neem eigenaarschap*
Bouwsteen 5: *Verbind kwaliteitsborging met de context van het werk*
Bouwsteen 6: *Beperk je tot minimumnormen, maar vergeet niet dat die wel belangrijk zijn*
Bouwsteen 7: *Kies de haalbare/menselijke norm*
Bouwsteen 8: *En... lever maatwerk*
Bouwsteen 9: *Plaats een buitenspiegel en leg verantwoording af*
Bouwsteen 10: *Spiegel je aan elkaar*
Bouwsteen 11: *Stuur van afstand, gebruik instrumenten als ePortfolio en beroepsregister als hulpmiddel*
Bouwsteen 12: *Pas op voor perverse prikkels. Niet vinken, maar vonken*
Bouwsteen 13: *Kies voor balans*
Bouwsteen 14: *Geef een belangrijke rol aan de teamchefs/de teamchef moet die rol op zich nemen*
Bouwsteen 15: *Definieer scherp wat de rol van de politieacademie is*
Bouwsteen 16: *Bouw stapje voor stapje*

Bouwsteen 1: *Geloof in intrinsieke motivatie*

Elke professional is verplicht om zijn vakmanschap te onderhouden en te ontwikkelen. Binnen de beroepsgroepen van de gastsprekers zijn, net als bij de politie, eisen vastgelegd. De bijscholing wordt op verschillende manieren georganiseerd, gecontroleerd en in systemen vastgelegd. Maar een rode draad in alle verhalen van de gastsprekers is dat er gewaakt moet worden voor wantrouwen dat voortkomt uit onderschatting van de intrinsieke motivatie van professionals. Vanuit dit wantrouwen wordt vervolgens de borging van kwaliteit afgedwongen, met gedetailleerde prof checks en van boven opgelegde eisen aan een ePortfolio. “Mensen willen in zijn algemeenheid graag leren,” luidt de stelling van Klaassen. “Op mijn school kunnen leerlingen er zelf voor kiezen om drie kwartier eerder te beginnen. Toen we met dat plan kwamen was de reactie van een aantal docenten: dat doen ze toch niet. Maar bijna negentig procent doet het nu wel.” Die intrinsieke motivatie ziet Ottens ook bij het Openbaar Ministerie. “Simpelweg omdat als je kennis en vaardigheden niet up to date zijn, je nat gaat tijdens een zitting. Niemand wil dat.”

Wesseling wijst erop dat de artsen en de artsenorganisatie zelf het initiatief hebben genomen voor het opstellen van een beroepsregister. *Babovic* vertelt hetzelfde over de professionals in het sociale domein.

Bouwsteen 2: *Verbind de ontwikkeling en borging van vakmanschap met beroepstrots*

De verbinding van beroepstrots met de ontwikkeling en borging van vakmanschap was een van de centrale thema's in het tijdens de meeting bekeken filmpje van Divosa over de beroepsregistratie van klantmanagers van de gemeenten die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van sociale wet en regelgeving. "Ik ben zeer trots op mijn vak en vind het heel mooi als mijn werk als vak geregistreerd staat," zegt een van de klantmanagers. Dat is een geluid dat Babovic herkent bij de professionals in het sociaal domein. Beroepstrots versterkt ook de behoefte aan vakinhoudelijke ontwikkeling.

***Joost Haans**, onderwijskundig adviseur, directie HRM, team HR Ontwikkeling en Onderwijs bij de Nationale Politie*

"Ik voelde me enorm aangesproken door wat over het belang van beroepstrots werd gezegd. Dat ging over professionals die nog beter willen worden in het werk dat ze doen. Als je het zo benadert gaat het gesprek niet meteen over de noodzaak van testen of het opstellen van afvinklijstjes. Met het centraal stellen van die beroepstrots wil ik in mijn werk ook aan de slag."

Bouwsteen 3: *Geef eigenaarschap*

Volgens Wesseling begint de ontwikkeling en borging van de kwaliteit van professionals met het aanspreken van de intrinsieke motivatie. Maar de vervolgstap is dan wel dat je professionals eigenaarschap geeft, dat je ze dus in voldoende mate zeggenschap geeft over de manier waarop dat gebeurt. Volgens Wesseling sluit dat ook aan op wat een professional is. "Dat zijn mensen die in hun werk zelf beslissingen moeten nemen." Daarom zou het in zijn ogen vreemd zijn als professionals bij opleiding, bij- en nascholing niet voor een aanzienlijk deel zelf het heft in handen krijgen. In de medische wereld (denk aan huisartsen en specialisten) speelt de vraag in welke mate de overheid eisen stelt aan de borging van professionele standaarden. Het is vanzelfsprekend dat wordt toegezien op de kwaliteit van medici, en ook op het up to date houden van hun vakkennis. Maar als de overheid te veel gaat opleggen wat de kwalificatienormen zijn, hebben "drie van de vier er geen zin meer in", aldus Wesseling. Er is dus niets mis met het stellen van eisen (bijvoorbeeld aan de voorwaarden bij certificering en hercertificering), maar de professional moet zich wel betrokken voelen bij het formuleren van die eisen.

Bouwsteen 4: *Neem eigenaarschap*

Voor professionals staat daar tegenover dat het aan hen is de ruimte te pakken die er is. 'Taakvolwassen' professionals weten zelf hoe ze zich moeten ontwikkelen om hun werk voor burgers, patiënten, cliënten etc. te kunnen doen. Dat wordt verwoord in het filmpje van Divosa. Een van de klantmanagers zegt daarin dat hij de verplichting voelde zich te verbeteren. Want de mensen die bij hem aan tafel komen zijn afhankelijk van zijn vakbekwaamheid.

De gastsprekers benadrukken dat het zaak is als beroepsgroep eigenaarschap te nemen. Babovic en Wesseling waarschuwen dat als je dat niet doet, de kans groot is dat de overheid gaat bepalen wat nodig is. Om te ontkomen aan wetgeving van de overheid (met opgelegde eisen) is in hun branche voor een eigen herregistratiesysteem gekozen. In het Divosa-filmpje zegt lector arbeidsparticipatie Louis Polstra: "Als er geen register is, betekent het dat anderen gaan bepalen wat kwaliteit is. Dat kan het management zijn, het ministerie, de inspectie. Dan ben je dus niet meer de eigenaar van je kwaliteit."

***Cindy Schoneveld**, onderwijskundig adviseur, directie HRM, team HR Ontwikkeling en Onderwijs bij de Nationale Politie*

"Wat in die gesprekken vooral opvalt, is hoe belangrijk het is om een appèl te doen op de intrinsieke behoefte om het eigen vakmanschap te onderhouden en te versterken. In alle inleidingen kwam de behoefte aan eigenaarschap terug. Dat wil niet zeggen dat ze tegen een register of een E-Portfolio zijn. Maar zoals Dick Klaassen terecht zei: 'Die moeten ondersteunend zijn.' Intrinsieke motivatie en eigenaarschap zullen centrale noties zijn in de plannen die wij ontwikkelen."

Bouwsteen 5: *Verbind kwaliteitsborging met de context van het werk*

Het geven van eigenaarschap draagt er ook aan bij dat de onderwijsprogramma's en borging verbonden worden met de actuele context van het werk. Babovic legt in dit verband een link met de ontwikkeling van een beroepsregister. "Onze beroepsgroep is volop in ontwikkeling. Maatschappelijk werkers zitten nu veel meer in de wijken. Daar hebben ze direct met de burgers te maken. En met andere professionals, zoals de wijkagent bijvoorbeeld. Daarom hebben ze behoefte zich als professional te ontwikkelen. Ze willen met die ontwikkeling meegaan. Dan moeten het aanbod en de normen die je stelt wel aansluiten bij de veranderende beroepspraktijk. De beste manier om die aansluiting te realiseren is de beroepsgroep te betrekken bij het vaststellen van die normen. Wesseling zegt dat zijn organisatie begonnen is de kennis en vaardigheden van de aangesloten artsen te testen. Op basis daarvan zijn normen vastgesteld. Bij het OM werken ze met speciale *kwaliteitsofficieren*, vertelt Ottens. "Die werken op afdelingen en formuleren wat dáár nodig is om de kwaliteit van het werk te verbeteren. Het onderhouden en verbeteren van vakmanschap van medewerkers en van het team als geheel is daar een onderdeel van." Tot slot Babovic: "We sluiten aan bij de praktijk. Verzin niet iets nieuws. Ga de bestaande kwaliteit upgraden. Maak er een natuurlijk groeiproces van."

Frits Lindeman, *Teamchef Politieacademie, team beroepsvaardigheden*

"De kijkjes in de andere keukens die we tijdens de meeting kregen spraken me erg aan. Vooral omdat de politie van nature een nogal in zichzelf gekeerde organisatie is. Het is bij ons geen natuurlijke reflex de vraag te stellen of er organisaties zijn die al een stapje verder zijn. Een van de ideeën die ik in mijn werk absoluut meeneem is dat het heel belangrijk is de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de vakbekwaamheid op de werkvloer zo veel mogelijk op de werkvloer te leggen. De kennis en ontwikkelingsvragen moeten aansluiten bij wat in de praktijk gevraagd wordt."

Bouwsteen 6: *Beperk je tot minimumnormen, maar vergeet niet dat die wel belangrijk zijn*

Beperk je dus ook tot het stellen van minimumnormen, zeggen zowel Wesseling als Babovic nadrukkelijk. Babovic: "Het gaat dan om wat minimaal gewaarborgd moet zijn zodat een patiënt en cliënt voldoende op de deskundigheid van de professional kunnen vertrouwen." Door niet te veel verplichte eisen aan de beroepsgroep te stellen, is er ruimte om maatwerk te kunnen bieden (zie verder bouwsteen 10). Bedenk dat verplichtende normen de overheid, toezichthouders en burgers het vertrouwen kunnen geven om professionals elders ruimte voor eigenaarschap bij de ontwikkeling van hun vakmanschap te laten.

Bouwsteen 7: *Kies de haalbare/menselijke norm*

Een belangrijke succesfactor is een haalbare norm, is de boodschap van Wesseling. Je schiet weinig op met het stellen van een norm die 50 procent niet gaat halen. Wesseling zegt dat je daarom een steekproef moet nemen om de kwaliteit van de beroepsgroep te meten en dat je de resultaten daarvan moet gebruiken als basis voor de te stellen norm.

Bouwsteen 8: *En... lever maatwerk*

Bij het certificeren en het aanbieden van scholing is het minstens zo belangrijk om maatwerk te bieden. Wesseling: "Voor artsen is er voor iedereen dezelfde basisopleiding. Vervolgens is de variatie in de medische wereld enorm. En dan heb ik het niet alleen over specialisten. Een arts die in een Amsterdam in een wijk werkt met veel mensen met een niet westerse achtergrond, krijgt bijvoorbeeld te maken met specifieke gezondheidsproblemen waar hij zich in moet verdiepen." Verder moet rekening worden gehouden met de ongelijke competentieverdeling tussen professionals onderling. Wesseling: "In mijn sector zie je artsen die vakinhoudelijk heel goed zijn, maar op het gebied van communicatie veel kunnen leren. Andersom komt ook voor. Daar moet je rekening mee houden." Vandaar dat zijn organisatie de keuze maakt om leden zo veel mogelijk zelf te laten bepalen welk bijscholingsaanbod bij hen past.

Bouwsteen 9: *Plaats een buitenspiegel en leg verantwoording af*

Alle sprekers vertellen dat ze door de buitenwereld op hun functioneren worden beoordeeld en hoe belangrijk dat is voor hun vakontwikkeling. “Elke dag zijn er collega’s, ouders en kinderen die mijn competenties beoordelen,” zegt Klaassen. De kunst is de feedback van collega’s, andere professionals, leerlingen, cliënten en burgers goed te gebruiken. Dat kan door feedback van buiten als instrument te introduceren.

Bij het plaatsen van een buitenspiegel hoort dat je nadenkt over hoe je je tegenover de buitenwereld kunt verantwoorden. “Je doet het niet voor jezelf,” aldus Babovic, “maar voor de burger die jou moet kunnen vertrouwen.”

Bouwsteen 10: *Spiegel je aan elkaar*

“Niets werkt zo goed als directe feedback van collega’s,” aldus Ottens. In het gesprek bleek dat op te gaan voor alle professionals. Ontwikkel dat met behulp van intervisie, peerreviews, 360 graden feedback en kritisch naar jezelf en elkaar kijken. Let daarbij op een veilig leerklimaat. Het zijn allemaal instrumenten die aansluiten bij het idee dat je moet uitgaan van ‘taakvolwassen’ professionals.

Pieter Oterdoom, *beleidsmedewerker bij directie-generaal politie van het ministerie van VenJ. Afdeling Human Resource Management en Onderwijs (HRO)*

“Het werd me nog duidelijker dat leren en ontwikkelen direct gerelateerd zijn aan het werk dat je doet. Dat je daarom dus ook het meest leert van de feedback van de professionals om je heen. Ik heb kort na de bijeenkomst meteen het effect van feedback uitgeprobeerd. Ik was nogal teleurgesteld op de weinig constructieve respons op een brief die ik stuurde. Het was een beetje van: dit klopt wel en dit klopt niet. Ik heb toen aan een collega gevraagd of hij wist waar dat aan lag. Het antwoord opende me de ogen: ik had wel om een reactie gevraagd, maar was vergeten de collega’s rechtstreeks te vragen me verder te helpen met het probleem waarmee ik worstelde.”

Bouwsteen 11: *Stuur van afstand, gebruik instrumenten als ePortfolio en beroepsregister als hulpmiddel*

De boodschap wordt het duidelijkst vervat in een verhaal van Klaassen. Tijdens een leiderschapscursus wordt hij naar een schaapherder gestuurd. Met twee mededirecteuren krijgt hij de opdracht een paar schapen een omheining in te krijgen. Samen proberen ze de dieren de goede kant op te drijven. Maar hun inspanningen leiden tot niets. Dan vraagt de herder hen naar zijn hond te kijken. Die doet… eigenlijk weinig. Het dier blijft vooral op afstand. Met een minimum aan bewegingen verleidt hij de schapen ertoe de goede richting op te gaan. Vertaald naar de discussie over borging: met een overload aan *top down* kwaliteitseisen en gedetailleerde toetsing drijf je professionals op, maar krijg je ze nooit in de gewenste richting. Het gaat dus om de (ontwikkeling van de) kunst professionals op afstand te verleiden de goede richting op te gaan.

Dat betekent niet dat je alle vorming van toetsing, ePortfolio’s of een beroepsregister moet afwijzen. “Je moet ze gebruiken waar ze voor bedoeld zijn. Als hulpmiddel,” zegt Klaassen.

Bouwsteen 12: *Pas op voor perverse prikkels. Niet vinken, maar vonken*

Het grote gevaar van elk systeem is dat het leidt tot perverse prikkels. Als voorbeeld noemt Ottens het vignetsysteem dat bij het OM is ingevoerd. Het halen van een vignet werd al snel belangrijker dan het verhogen van de kwaliteit van het werk. Het probleem met van bovenaf opgelegde normen is dat het afvinklijstjes worden en dat het doel van borging uit zicht raakt. Het gaat niet om vinken, zo werd tijdens de meeting verschillende keren door deelnemers vastgesteld, maar om vonken.

Jos Schrauwen, directie operatien, wordt projectleider van het kwaliteitssysteem vakmanschap

"Een idee dat me zeker is bijgebleven is de introductie van kwaliteitsofficieren bij het OM. Dat mensen uit de werkpraktijk een bepalende rol spelen bij de borging en de ontwikkeling van het vakmanschap. Ik dacht toen meteen: we moeten kijken of wij met 'kwaliteitsdienders' moeten werken. Professionals binnen politieteams die een sleutelrol krijgen bij het ontwikkelen van de kwaliteit van het werk."

"Wat ik verder van Ottens leerde is wat je vooral niet moet doen. Het mislukken van een vignet-systeem bij het OM is wat dat betreft een goede les. Blijkbaar werkt het niet om te voldoen aan van boven opgelegde verplichtingen. Je kan je beter aansluiten bij wat de mensen op de werkvloer zelf nuttig en noodzakelijk vinden."

Bouwsteen 13: *Kies voor balans*

Moet je wel kiezen tussen taakvolwassenheid en het voorkomen van vrijblijvendheid? Uiteindelijk gaat het om het kiezen voor balans tussen een aantal verplichte eisen en het ruimte laten voor eigenaarschap, zegt Wesseling als hij het over zijn (medische) sector heeft. Taakvolwassen professionals zijn zich bewust van de noodzaak het juiste evenwicht te vinden, en ze beseffen dat vastgelegde eisen ook ruimte geven. Ruimte die tot uiting komt in de eisen die worden gesteld aan de professionals die zich aanmelden bij het Registerplein voor professionals in het sociaal-domein.

Van hen wordt verwacht dat ze in vijf jaar 180 uur invullen in hun ePortfolio, als volgt verdeeld:
33 % verplichte opleiding
33 % 'vrije ruimte' dus door professional zelf te bepalen vakontwikkeling
33 % intervisie, supervisie, coaching, reflectie, enzovoort. (zie bouwsteen 10)
Het is belangrijk de tijd die beschikbaar is voor het onderhouden en ontwikkelen van je vakmanschap vooraf te bepalen, in ieder geval de minimale tijd die je geacht wordt daaraan te besteden. Zo'n norm voorkomt ook dat de professionalseringseisen zich eindeloos kunnen opstapelen.

Harm van de Voorde, *teamchef districtsrecherche Gooi en Vechtstreek, Midden-Nederland*

"De belangrijkste conclusie is dat je moet zoeken naar de balans tussen opgelegde verplichtingen en de vrije ruimte om zelf keuzes te maken. Dat laatste zorgt ook voor echt maatwerk: het verder ontwikkelen van het vakmanschap op juist díé gebieden die voor jezelf of het team het belangrijkst zijn.

Wat me in het bijzonder heeft geïnspireerd is de oproep van onder andere Michiel Wesseling om zelf initiatief te nemen en niet te wachten op wat van bovenaf komt. We hebben bij de politie soms de neiging om in een slachtofferrol te gaan zitten. Ik heb nu voorgesteld om op districtsniveau met onder andere wijkagenten, motoragenten en rechercheurs bij elkaar te zitten, om te bepalen welke kennissessies voor ons van belang zijn."

Nog meer bouwstenen

In het tweede deel van de meeting ging het specifieker over de politie. In die discussie werden nog enkele bouwstenen voor een visie op de borging en ontwikkeling van vakmanschap toegevoegd. Dat waren:

Bouwsteen 14: *Geef een belangrijke rol aan de teamchefs/de teamchef moet die rol op zich nemen*

Want die kan het beste inventariseren welke kennisbehoefte zijn team heeft. De teamchef heeft de taak de koppeling te maken met de praktijk. Streef ernaar dat de vragen van teamchef en team het (onderwijs)aanbod meer gaan sturen. De teamchefs en de leden van de teams kunnen zelf bepalen wat de kwaliteitsnorm moet zijn. Maar ook hier geldt dat dit eigenaarschap genomen moet worden. “Het is eigenlijk vreemd dat er teamplannen gemaakt worden, maar dat de teams daarin niets zeggen over wat er nodig is om de kwaliteit van het werk te borgen of te verbeteren.”

Bouwsteen 15: *Definieer scherp wat de rol van de politieacademie is*

In bouwsteen 13 wordt gesteld dat er voor balans gekozen moet worden. Dan moet je wel scherp formuleren wat de rol van de politieacademie is. Eigenlijk zou je moeten spreken van *rollen*. Want als het om certificering, hercertificering en (daarbij behorende) verplichte bijscholing gaat, dan is de politieacademie het kwalificerende instituut dat erop toeziet dat aan de normen wordt voldaan. Als het om de invulling van de vrije ruimte door professionals zelf gaat, of om intervisie en reflectie binnen teams, dan heeft de academie in de eerste plaats een faciliterende rol als ontwikkelaar en aanbieder van onderwijs, cursussen enzovoort.

Bouwsteen 16: *Bouw stapje voor stapje*

De ervaring van de uitgenodigde experts is dat kwaliteitsborging en ontwikkeling niet een operatie is die volgens een gedetailleerd plan kan worden uitgerold. Uit hun voor de politie herkenbare verhalen blijkt dat je stapje voor stapje een visie ontwikkelt op de kwaliteit van het werk, op de rol van de medewerker en de werkgever, op het systematisch borgen van vakmanschap, op de normen die daarbij horen en de manier waarop daarop wordt gestuurd. En bij zo’n groeiproces moet je vooral kijken naar wat er al is en hoe daarbij kan worden aangesloten (denk bij de politie aan initiatieven als Blauw vakmanschap, Jong blauw, de expertgroepen, enzovoort, enzovoort).

***Kathelijne van Kammen**, lid van de directie van de Politieacademie*

“Tijdens de bijeenkomst zijn een paar duidelijke bouwstenen zichtbaar geworden. Het belang van balans tussen medewerkers die eigenaar zijn van hun vakmanschap en de rol van de werkgever die eisen stelt aan datzelfde vakmanschap. Het idee dat borgen van vakmanschap nauw verbonden moet zijn met de verbetering van de kwaliteit van het dagelijks werk. Dat je naast het opleggen van vaak wettelijke verplichtingen ook ruimte moet organiseren die politiemensen individueel of met hun team kunnen invullen, zoals bij de nieuwe IBT-opleiding. Heel veel kwam samen in de verhalen van Wesseling en Babovic over de keuze om bij de borging van vakmanschap een derde deel van de tijd te besteden aan verplichte bij- en nascholing, een derde vrije ruimte te bieden en een derde deel te reserveren voor reflectie met collega’s. Wat me verder bijblijft is dat je zoiets stapje voor stapje moet invoeren en goed moet blijven kijken naar wat er al is. Tot slot zijn de rollen die de politieacademie moet vervullen voor mij veel scherper geworden.”

Genodigdenlijst Expertmeeting Borging Vakmanschap Politie

Naam	Functie
Politieacademie	
Kathelijne van Kammen	Lid directie
Jennie Pierik	Beleidsadviseur
Marjolijn Kieft	Beleidsadviseur
Eric ten Hove	Teamchef a.i.
Jetske ten Caat	Beleidsadviseur
Conchita Alvarez	Projectleider professionalisering
Gerard Snel	Teamchef
Rien van Burg	Teamchef
Esther Dorrestijn	Teamchef
Frits Lindeman	Teamchef
Jos Schrauwen	Bedrijfsvoeringsspecialist
Politie	
Chris Slot	Docent
August van Fulpen	Bedrijfsvoeringsspecialist
Cindy Schoneveld	Onderwijskundig adviseur
Bert van Harsselaar	Coördinerend Beleidsadviseur OBT
Joost Haans	Onderwijskundig adviseur
Peter Brouwer	Bedrijfsvoeringsspecialist
Harm van de Voorde	Teamchef
Sylvia Braaksma	Teamchef
Freek Kuiper	Teamchef
Extern	
Pieter Oterdoom	Ministerie van Veiligheid & Justitie
Michiel Zonneveld	Schrijver
Maaike de Graaff	Dagvoorzitter
Adinda van der Zee	Studiecentrum Rechtspleging
Sprekers	
Dick Klaassen	Directeur basisschool
Milena Babovic	Directeur Registerplein BAMw
Erni Ottens	Teamleider Studiecentrum Rechtspleging
Michiel Wesseling	Directeur Opleiding en Registratie KNMG

www.politieacademie.nl

« waakzaam en dienstbaar »