

Patrick Pasmans, Afgevaardigde van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, gespecialiseerd in politieopleidingen

Politieopleidingen, specifieke beroepsopleidingen die evolueren met de veiligheidsnoden van de gemeenschap.

Het V.S.O.A. verdedigt als representatieve syndicale organisatie de individuele en collectieve belangen van het personeel. De beroepsopleidingen van het personeel vervullen niet enkel een belangrijke rol bij de actuele politiehervormingen, zij hebben eveneens een cruciale invloed op de professionele carrière van het politiepersoneel. Het initiatief van het *Centrum voor Politiestudies* om tijdens een studiedag over “de externe inbreng in politieopleidingen”, een uitwisseling van ervaringen en visies mogelijk te maken, is een zeer lovenswaardig initiatief. Ik dank dan ook het CPS om te mogen deelnemen aan het discussiepanel over dit thema en mijn visie te mogen weergeven in deze publicatie.

1. Samen werken aan een veilige samenleving

Onze beleidsverantwoordelijken dienden toe te geven dat politie en justitie alleen geen oplossingen kunnen bieden aan de actuele criminaliteit- en onveiligheidsproblemen. Wanneer de gemeenschap effectief tot oplossingen wil komen van deze problemen, dient zij mee te investeren in veiligheid. Een evaluatie was dan ook noodzakelijk om na te gaan welke rol de politie dient te vervullen bij de aanpak van deze problemen. Het concept van een *gemeenschapsgerichte politiezorg* voorziet in een strategie waarbij de politie en de lokale bevolking *samenwerken* om te komen tot een veiligere gemeenschap. Het is dan ook logisch dat de actuele politieopleidingen werden aangepast aan deze nieuwe visie op politiewerk.

Enkele auteurs hebben kritische bedenkingen bij de huidige politieopleidingen. Voornamelijk wordt gepleit om het extern socialisatieproces in politieopleidingen te bevorderen. Het is een feit dat in vele politiezones de stagiairs worden geconfronteerd met een verschil tussen het aangeleerde en de ‘politiepraktijk’ van de oudere collega’s. Verschillende hefboomen dienen in werking gesteld te worden om de nieuwe strategie te praktiseren: alleen de politieopleidingen kunnen op korte termijn geen werkwijze veranderen en een mentaliteitswijziging teweeg brengen.

2. De huidige politieopleiding, een volwaardige beroepsopleiding

Binnen de rijkswacht werd in het midden van de jaren negentig vastgesteld dat de politieopleiding naar inhoud en aanpak niet voldeed aan de gestelde verwachtingen en een vernieuwing noodzakelijk was. Zoals hoofdcommissaris Dirk Van Aerschot getuigde: “Vroeger was de basisopleiding netjes opgedeeld in studievakken, nu verloopt de benadering thematisch, gericht naar de praktijk. Meer concreet betekent dit dat bijna elk onderwerp vanuit de verwachtingen van de bevolking alsook vanuit de kant van de politie (toen ‘rijkswacht’) wordt bekeken”.¹

De nieuw ontwikkelde professionele basisopleidingen bestaan uit afwisselend studeren aan een politie school met praktijkstages onder begeleiding van professioneel opgeleide

¹ Y. Aerts, “Streefdoel: 600 vrouwen”, in ‘Revue van de Rijkswacht’ nr. 142, 1998

mentoren en werd in 1997 geïmplementeerd en positief geëvalueerd door de betrokken partijen.

Ingevolge de politiehervormingen verkregen de provinciale politiescholen o.a. de mogelijkheid de nodige basisopleidingen van het basis- en middenkader te verzorgen. Omdat iedere politiefunctionaris, bij het beëindigen van zijn basisopleiding, over de noodzakelijke competenties dient te beschikken om zijn takenpakket op een degelijke manier uit te voeren en kan samenwerken met zijn collega's, werd de noodzaak erkend een bepaalde uniformiteit na te streven.²

Het feit dat politiemensen bevoegd zijn in gans België en door middel van de mobiliteitsregeling gemakkelijk kunnen veranderen van werkplaats, maakt het noodzakelijk dat de politiemensen tijdens hun basisopleiding dezelfde basiscompetenties aanleren.³ Teneinde enige kwaliteitsgaranties te bieden bij de uitbesteding van deze politieopleidingen, dienden de provinciale politiescholen te voldoen aan enkele minimumnormen⁴ en het opleidingsprogramma van de bedoelde opleidingen te respecteren. Omdat ieder opleidingsprogramma voorziet in een minimum- en maximum aantal lessen, heeft iedere opleidingsdirecteur een beperkte vrijheid om initiatieven te nemen die de kwaliteit van de opleiding kunnen optimaliseren. Eveneens kunnen de opleidingsdirecteurs vrij kiezen welke docenten de cursussen dienen te verzorgen.

Actueel worden de opleidingen in de politiescholen verzekerd door zowel vakbekwame politiemensen als externe docenten. Het feit dat politiemensen betrokken worden bij de politieopleiding heeft het belangrijke voordeel dat zij door de cursisten als ervaringsdeskundigen worden aanzien. Een docent met politie-ervaring zal met meer geloofwaardigheid zijn cursus kunnen geven dan bijvoorbeeld een academicus zonder voeling met de reële problematiek.⁵ Nochtans is het feit dat sommige cursussen beter kunnen gegeven worden door of in samenwerking met externe docenten (teamteaching): klassieke voorbeelden zijn de cursussen slachtofferbejegening en multiculturalisme.

Er kan wel worden vastgesteld dat het onderwijzend personeel over het algemeen zeer materiedeskundig is, maar niet altijd beschikt over de nodige docenten- en instructeurscompetenties om een cursus optimaal te geven. In het streven naar een kwaliteitsverbetering van de politieopleidingen, acht ik het nuttig dat zij de mogelijkheid krijgen zich als opleider, docent, monitor of mentor verder te professionaliseren. Naast de reeds bestaande initiatieven binnen sommige politiescholen, dient de mogelijkheid te worden geboden de cursus voor het behalen van het *getuigschrift pedagogische bekwaamheid* te volgen (D-cursus).

3. Opleidingsdirecteurs dienen samen te werken om de huidige politieopleidingen te verbeteren

Een constructieve dialoog tussen de federale opleidingsdirecteur (DPF) en de verschillende directeurs van de politiescholen, eventueel bijgestaan door externe experts, dient ervoor te zorgen dat één gemeenschappelijke visie wordt gehanteerd zodat alle politiefunctionarissen in opleiding, ongeacht in welke politieschool hun opleiding volgen, een kwalitatief hoogstaande uniforme opleiding krijgen. Omdat de politieopleidingen dienen te evolueren in functie van de noden van de gemeenschap, dienen deze directeurs en experts een permanente evaluatie en bijsturing te verrichten.

² Van Hoever, G., "Beter samenwerken door dezelfde opleiding", in 'Pol' nr 4-5, 2003.

³ Art.IV.II.6 RPPol "De opleiding (...) begunstigt de mobiliteit binnen de politiediensten."

⁴ Art.IV.II.14 e.v. RPPol

⁵ Eveneens: Van Oustrive, L., "De vorming van de politie in het kader van nieuwere opvattingen over het politiewerk", in Van Elchingen S., "De vorming van de politie in het kader van de nieuwe politieorganisatie", Centrum voor Politiestudies, 2001, 43.

Samenwerken is de boodschap, niet concurreren! Actueel bestaan er 9 provinciale politiescholen: de gemeenschap heeft geen nood aan 9 verschillende soorten politiefunctarissen omdat hun opleidingsdirecteurs verschillende visies hebben inzake politieopleidingen.

Ik ben dan ook geen voorstander van een volledige delegatie. Enkel op federaal niveau de eindtermen van de politieopleidingen bepalen en het opleidingsprogramma overlaten aan de verschillende scholen, zou kunnen leiden tot concurrentiestrijd tussen de verschillende politiescholen.

4. Erkenning van de huidige politieopleidingen

Professor Eliaerts formuleert het idee in zijn discussietekst de politieopleidingen te erkennen en te valoriseren (diplomagelijkwaardigheid) door ze te laten aansluiten met het reguliere onderwijs (beroepsonderwijs, universitair onderwijs) en de opleidingen aan te passen zodat een cultureel maatschappelijke en een doorstroomkwalificatie wordt gecreëerd. De voordelen die worden aangehaald zijn het verkrijgen van credits (vrijstellingen) bij het volgen van andere reguliere opleidingen en een erkenning wanneer een personeelslid een ander beroep wil uitoefenen.

Actueel worden politiemensen aangeworven aan de hand van getuigschriften (diploma's) uit het reguliere onderwijs. Omdat het behaalde getuigschrift enkel een objectieve aanwervingdrempel betreft, wordt geen rekening gehouden met de gevolgde studierichting.⁶ Vervolgens wordt aan de hand van een personeelsprofiel een selectie gemaakt.⁷ Zij die aan dit specifieke profiel voldoen, krijgen de mogelijkheid tot het volgen van één van de basisopleidingen. Tijdens deze beroepsopleidingen worden specifieke aspecten behandeld die verbonden zijn aan het politieberoep.

Bestaat er reeds een erkenning van de huidige politieopleidingen ?

Tot voor de inwerkingtreding van de wet op de bewakingsondernemingen,⁸ was er een vlot verloop van politiemensen naar bijvoorbeeld de private beveiligingsbedrijven, verzekeringsbedrijven, enz. In de "private politiezorg" worden de ex-politiefunctarissen gewaardeerd voor hun genoten politieopleidingen en –ervaringen. Indien de overheid zou kiezen voor een "doorstroming" van politiefunctarissen naar de private sector, dient zij dus niet de opleidingen aan te passen, maar in de eerste plaats de genoemde wet te versoepelen.

Eveneens dient de waarde van reguliere diploma's gerelativeerd te worden op de arbeidsmarkt. Het bezitten van reguliere diploma's is misschien wel een goede vertrekbasis bij sollicitatieprocedures, maar het zijn voornamelijk de effectieve bekwaamheden die doorslaggevend zijn om aangeworven te worden.

Is het aan de politieoverheid om te investeren in een dergelijke hervorming van het politieonderwijs, zodat politiefunctarissen na hun opleiding een ander beroep kunnen uitoefenen?

Rekening houdend met het feit dat het organiseren van kwalitatief goede beroepsopleidingen zijn invloed heeft op de kostprijs, ben ik voorstander dat de beperkte budgettaire opleidingsmiddelen dienen bestemd te zijn voor de politiefunctarissen die bij de politie willen blijven en niet voor zij die de politie willen verlaten.

⁶ uitzondering zijn de aanwerving de gespecialiseerde middenkaders (KB Rpol)

⁷ Zie: Goergen, A., "Recrutement et sélection: à la recherche de délicats équilibres", in X "Voor verder onderzoek, essays over de politie en haar rol in onze samenleving", Politeia, Brussel, 2002, 481-501.

⁸ Wet van 10 april 1990 op de bewakingsondernemingen, de beveiligingsondernemingen en de interne bewakingsdiensten.

Indien de overheid grotere doorstroommogelijkheden wil voorzien voor politiefunctionarissen naar andere bedrijfssectoren, dan kunnen specifieke begeleidende maatregelen worden getroffen door andere instanties zoals bijvoorbeeld de V.D.A.B.

- Een kritische bedenking...

Indien de actuele politieopleiding bezwaard zou worden met extra algemene cursusonderdelen om ze te kunnen erkennen, wat dient de politieoverheid te doen indien een aspirant-politiefunctionaris slaagt in zijn beroepsgeoriënteerde examens, maar niet in de bijkomende 'algemene' examens?⁹

Nochtans wordt de nood ervaren door sommige politiefunctionarissen een ruimere erkenning te krijgen van de door hen gevolgde politieopleidingen.

In de discussietekst wordt het idee geformuleerd de opleiding van commissaris en hoofdcommissaris te enten aan een bachelor/masterstructuur. M.i. is dit niet noodzakelijk: actueel organiseren verschillende universitaire centra toch ook (niet-exclusieve) politiegerichte functionele opleidingen die niet geënt zijn aan de BaMa-structuur.¹⁰

Misschien dienen de reguliere onderwijsinstellingen na te gaan in welke mate aan de actuele politieopleidingsprogramma's reeds een erkenning kan worden gegeven, en indien daartoe de noodzaak bestaat, vrijblijvend een aanvullende 'algemene' opleiding aan te bieden voor politiefunctionarissen die graag een (bijkomend) regulier diploma willen behalen. Bij de evaluatie dient niet enkel rekening te worden gehouden met de reeds gevolgde opleidingen, maar ook met de opgedane beroepservaring.

- Erkenning van politieopleidingen door reguliere onderwijsinstellingen

Het is een feit dat politiefunctionarissen, die actueel aanvullende opleidingen volgen aan reguliere onderwijsinstellingen, meestal weinig erkenning krijgen voor hun gevolgde politieopleidingen.

M.i. dient niet gesleuteld te worden aan de actuele politieopleidingen, maar dient de voogdijminister voor onderwijs, voor zover dit nog niet mogelijk is, de reguliere onderwijsinstellingen de mogelijkheid te bieden de politieopleidingen te erkennen bij het bepalen van de credits (vrijstellingen).

Het is aangewezen de individuele competenties te evalueren van een kandidaat-student, verworven door beroepservaring en het volgen van (politie)opleidingen, en aan de hand hiervan een aangepast studieprogramma voor te stellen.

5. Gemeenschappelijke basisopleidingen voor de personeelsleden van de publieke en private politiezorg?

Rekening houdend met de toenemende tewerkstelling in de private politiezorg, denk ik dat het opportuun is een studie te laten verrichten naar de haalbaarheid om gemeenschappelijke modules van de basisopleiding, voor kandidaat-personeelsleden van het basis- en

⁹ Dhr. Peter Ijzerman (Oud-voorzitter van het College van Bestuur van het LSOP Politie Onderwijs- en Kenniscentrum) gaf het voorbeeld van aspirant-politiefunctionarissen in Nederland die o.a. een cursus Engels dienen te volgen. Indien wij een soortgelijk initiatief nemen, dienen wij aspirant-politiefunctionarissen af te wijzen indien zij niet slagen in dit taalexamen?

¹⁰ Bijvoorbeeld: K.U.L.: Multidisciplinair forensisch onderzoek; UAMS: Executive Class Forensic Auditing

leidinggevend personeel, die een carrière ambiëren in de publieke en private politiezorg, te organiseren.¹¹ Een kwalitatieve evaluatie van deze gemeenschappelijke opleidingsmodules dient uit te wijzen in welke mate de daarop aansluitende basisopleidingen van de politie dienen te worden ingekort.

6. Niettegenstaande politiemensen levenslang dienen te leren, zijn er weinig incentives...

De ministeriële omzendbrief GPI26 van 18 juli 2002 bepaalt onder welke voorwaarden politiefunctionarissen tegemoetkomingen kunnen krijgen van de politieoverheid wanneer zij buiten de politie opleidingen willen volgen (vnl. aanrekening diensturen, een financiële tussenkomst in de studiekosten). Het gaat dus over opleidingen en stages in reguliere of privé-onderwijsinstellingen, in het binnen- of buitenland.

Een tegemoetkoming dient te worden beoordeeld in functie van zijn *nuttigheid* in de *huidige functie* en de realisatie van het nationaal of lokaal veiligheidsplan en de strategische en operationele doelstellingen van de betrokken dienst.

In realiteit wordt de nuttigheid geïnterpreteerd als 'noodzakelijk' en worden de politiefunctionarissen die nuttige cursussen volgen, bekritiseerd door hun chefs omdat zij vragen dat hun dienstplanning wordt aangepast in functie van de lessen.

Het gehanteerde beoordelingskader houdt dus geen rekening met een individuele carrièreplanning op lange termijn van de personeelsleden en de meerwaarde die sommige opleidingen met zich meebrengen binnen de huidige functie.

Bij wijze van voorbeeld: iemand uit een Vlaamse politiezone heeft de ambitie binnen enkele jaren te willen doorstromen naar de lokale recherchedienst van een Brusselse politiezone. Om te willen voldoen aan enerzijds de taalwetgeving, anderzijds de operationele noden, wil hij Frans en Arabisch studeren. Volgens de omzendbrief GPI26 kan hij enkel een aanpassing van de dienstplanning vragen zodat hij de taalcursussen kan volgen. Wil hij een werkelijke tegemoetkoming van de politieoverheid verwachten, moet hij eerst als een 'taalonbekwame' politiefunctionaris via de mobiliteitsregeling overgaan naar een Brusselse politiezone, en dan kan hij zijn studies aanvatten.

Een ander voorbeeld: een lid van het middenkader wil binnen een aantal jaren commissaris worden. Omdat er slechts een beperkt aantal personen via de sociale promotie kunnen doorstromen naar het officierenkader, is hij bereid in avondonderwijs (begeleidingsprogramma's) een licentie (master) in de criminologie of de rechten te behalen en vervolgens zich kandidaat te stellen via de rechtstreekse aanwerving. Hij verkiest deze studierichtingen omdat deze altijd een bepaalde meerwaarde hebben bij zijn taakuitoefening, zowel als lid van het midden- en officierenkader. Volgens de omzendbrief GPI26 kan hij hiervoor geen werkelijke tegemoetkoming verkrijgen.

Het is zelfs zo dat de federale politie aan geen enkel personeelslid nog een werkelijke tegemoetkoming verschaft wanneer zij een bachelor- of masterstudie aanvatten.

Wij verdedigen de mening dat de politieoverheid als werkgever in deze aangelegenheid een soepelere houding dient aan te nemen en dezelfde modaliteiten dient toe te kennen zoals bepaald door de regelgeving m.b.t. het educatief verlof voor niet-ambtenaren die na hun normale werkuren nog bijkomende studies willen aanvatten om hun huidige of toekomstige functie beter uit te oefenen.

¹¹ Ik verwijs naar de interessante uiteenzetting van de heer Karel De Grootte over "Meer blauw in de klas".

Erkenning van nuttige competenties

Van het operationeel korps dienen enkel de gespecialiseerde hoofdinspecteurs en de commissarissen over een hoger diploma te beschikken bij de aanwerving.¹²

Zoals dit het geval is bij de private beveiligingsfirma's, zijn er actueel bij de politie inspecteurs en hoofdinspecteurs werkzaam met hogere diploma's.

Zij hadden reeds het hoger diploma bij de aanwerving of behaalden het diploma door middel van begeleidingsprogramma's (avondonderwijs). Hun motieven kunnen verschillend zijn, bvb. promotiekansen vergroten of met meer materiedeskundigheid hun taak als lid van het basis- of middenkader vervullen.

Dikwijls krijgen deze mensen te horen van hun chefs dat hun bijkomende competenties nuttig zijn, maar niet noodzakelijk.

Wij zijn dan ook voorstander dat voor een aantal beroepsgerelateerde studierichtingen een bijzondere erkenning wordt gegeven, zonder dat dit noodzakelijk dient te resulteren in een wijziging van bediening.¹³

7. Het burgerpersoneel heeft ook recht op opleidingen

Onder de slogan "*meer blauw op straat*" worden een groot aantal operationele personeelsleden, die actueel een ondersteunende bediening vervullen, gedwongen een andere bediening binnen de politie te zoeken. Door deze personeelsmigratie op gang te brengen, kan de overheid de ondersteunende taken laten vervullen door 'goedkoper' burgerpersoneel aan te werven en tracht zij een aantal acute personeelsproblemen in minder populaire diensten/zones op te lossen.

Niettegenstaande het burgerpersoneel ook recht heeft op opleidingen, worden deze personeelsleden actueel aan hun lot overgelaten.¹⁴ Het is niet moeilijk te begrijpen dat een goede samenwerking tussen politiefunctionarissen en burgerpersoneel, een aangepaste beroepsopleiding vergen voor deze laatste personeelscategorie. Wij zullen dan ook blijven aandringen bij de overheid om volwaardige beroeps-opleidingen voor het burgerpersoneel te organiseren.

8. Hoe worden de politiefunctionarissen in de andere Europese landen opgeleid?

Onze buitenlandse collega's opzoeken om na te gaan hoe zij politieopleidingen organiseren, kan zeer inspirerend werken maar mag niet meer zijn dan dat. Onze politieopleidingen zijn afgestemd op de Belgische veiligheidsnoden. Mogelijke vernieuwingen dienen getoetst te worden aan de Belgische noden en een kosten-batenanalyse.

De politieopleidingen zijn dus geen dead-end street, maar volwaardige specifieke beroepsopleidingen die evolueren met de maatschappij.

¹² De gespecialiseerde hoofdinspecteurs dienen te beschikken over een diploma van niveau 2+, de commissarissen over een diploma van niveau 1. Enkel de hoofdinspecteurs die via sociale promotie commissaris worden, dienen niet over diploma van niveau 1 te beschikken, maar wel te slagen in een kaderproef.

¹³ GPI26: ". Indien een betrekking vacant wordt verklaard die dergelijke opleiding vereist, zal de voorkeur altijd gegeven worden aan een inplaatsstelling via mobiliteit van een personeelslid met het vereiste profiel."

¹⁴ De politieoverheid heeft te kennen gegeven in de nabije toekomst werk te maken van specifieke opleidingen voor het burgerpersoneel.

Rekening houdend met de standpunten van de betrokken partijen en de deskundigen, denk ik dat een evenwicht tussen een interne en externe inbreng in politieopleidingen de beste kwalitatieve resultaten zal opleveren.

De actuele politieopleidingen zijn professioneel ontwikkelde opleidingen van een hoogstaand niveau: het is dus niet noodzakelijk het roer om te gooien maar weloverwogen bijstellingen te doen.

Een regelmatige kwalitatieve evaluatie van de politieopleidingen dringt zich op en kan de werkpunten aangeven en vormt de basis zijn van een constructieve dialoog tussen de federale opleidingsdirecteur, al dan niet bijgestaan door externe experts, en de directeurs van de politiescholen. .

Het is wenselijk na te gaan hoe een ruimere erkenning kan gegeven worden aan de politieopleidingen, zonder deze te bezwaren met niet-beroepsgerichte cursussen.

Voor bepaalde niet-politiegerichte opleidingen, bijvoorbeeld de opleiding voor het verwerven van docenten- en instructeurcompetenties, dienen de externe expertisecentra te worden erkend.