

### Hoe zien de vakbonden het politieonderwijs?

- Moet de toekomstige politieopleiding een corporate opleiding blijven of dient ze te evolueren naar een maatschappelijke opleiding?
- Indien we het politieonderwijs herstructureren, wie moet hiervoor instaan?
- Willen we in de toekomst een politieopleiding die polyvalente politiemensen aflevert aan de organisatie, dan wel specialisten?

---

---

---

---

---

---

---

---

### Moet toekomstige politieopleiding een corporate opleiding blijven?

- Moeten aspiranten in de toekomst nog steeds het statuut van werknemer dragen, dan wel het statuut van (beschermde) politiestudent?

– Wat met rekrutering en selectie?

– Wat met hun rechtsbescherming?

- Statuut
- Sanctienering?

– Wat met hun verloning?

---

---

---

---

---

---

---

---

### Moet de toekomstige politieopleiding een corporate opleiding blijven of dient ze te evolueren naar een maatschappelijke opleiding?

- Eerste vraag die moet gesteld worden is of de corporate opleiding soms slecht is en of een overstap naar het regulier onderwijs of zelfs een doorgedreven samenwerking met dat onderwijs ons enige garantie kan geven om meer kwaliteitsvolle politiemensen af te leveren.
- Daarom moeten we een gegarandeerd antwoord hebben op volgende belangrijke vragen:

– Is de instroom slecht?

- De scholen ontvangen wat de selectie heeft geleverd!

– Is de gegeven opleiding slecht en zijn dus de betrokken docenten onbekwaam?

- De meeste vakken worden door experts in hun vak op het veld of organisatie gegeven.

– Is de uitstroom slecht?

- De scholen geven een evaluatie omtrent de gevolgde vakken terwijl het de zones zelf zijn die de evaluatie op het veld geven en dus uiteindelijk beslissen of de af te leveren mensen al dan niet bekwaam zijn.

---

---

---

---

---

---

---

---

Moet de toekomstige politieopleiding een corporate opleiding blijven of dient ze te evolueren naar een maatschappelijke opleiding?

- Tweede vraag die moet gesteld worden is of het regulier onderwijs zelf meer voordelen biedt dan de corporate ?
  - Hoe vaak is het programma van het reguliere onderwijs al niet in vraag gesteld !
- Als hier geen garantie voor kan worden geboden is het zinloos dit risico te lopen om nadien naar de roots terug te keren !

---

---

---

---

---

---

---

---

### Conclusie SYPOL.BE

Uit wat voorafgaat is SYPOL.BE voorstander om de opleiding **binnen** de politie te houden zonder evenwel uit te sluiten dat er mag “afgekeken” worden van het regulier onderwijs maar dan alleen als aanvulling.

Het in vraag stellen om verandering aan te brengen aan de opleiding is ervan uitgaan dat de huidige opleiding niet goed is.

Dit is zeker niet zo!

---

---

---

---

---

---

---

---

### Statuut werknemer of politiestudent?

- De job van politieambtenaar in opleiding moet zeker het statuut van werknemer blijven dragen omdat
  - anders de kans zeer reëel is dat kandidaten gaan afhaken bij niet verloning tijdens de opleiding omwille van het feit dat vele kandidaten al
    - een zelfstandig inkomen hebben met alles wat erbij hoort,
    - een gezin hebben te onderhouden,
    - hun eigen beroepservaring hebben.

---

---

---

---

---

---

---

---

### Wat met hun recrutering en selectie?

- Gezien de kandidaten betaald zouden blijven tijdens hun opleiding en er een groot aanbod van kandidaten is kan zeker geopteerd worden voor een strengere recrutering en selectie.
- Dit kan alleen in het voordeel van de organisatie zijn!

---

---

---

---

---

---

---

---

### Wat met hun rechtsbescherming zoals statuut en sanctionering?

- Vermits de kandidaat onder het statuut van politiestudent zou vallen dan is het logisch dat deze ook dezelfde rechtsbescherming zou genieten die de politie-ambtenaar zelf geniet.
- Wat betreft de sanctionering dient mogelijk onderscheid gemaakt te worden in de reden van sanctionering.
  - Is de reden van sanctionering een private zaak dan moet nagegaan worden in hoeverre deze sanctionering moet doorgetrokken worden naar sancties vanuit de organisatie.
  - Heeft de reden van sanctionering te maken met zijn opleiding of in de uitoefening (bvb stage) dan kan, mits gegrondheid ervan, deze doorgeschoven worden naar de organisatie .

---

---

---

---

---

---

---

---

### Wat met hun verloning?

Zoals voorgesteld is SYPOL.BE voorstander dat de kandidaat politie-ambtenaar zou betaald blijven tijdens de opleiding om de redenen hierboven al aangehaald.

Mogelijk kan onderscheid gemaakt worden tussen personen die rechtstreeks van school komen en zij die al beroepservaring hebben opgedaan.

Door op deze manier te handelen zal de organisatie kandidaten aantrekken die al enkele jaren ervaring hebben opgedaan in hun branche in de privésector of eventuele overheidsdiensten.

Speciaal wordt hier gedacht aan :

- Boekhouders,
- Maatschappelijke Assistenten,
- Informatici,
- Tolken
- Juristen.

---

---

---

---

---

---

---

---

Moeten politiescholen onderwijsinstellingen voor de politiesektor worden, aangestuurd op basis van kwaliteit?

- Kwaliteit moet de rode draad zijn bij de selectieproeven.
- 
- Deze kwaliteit kan pas geëist worden wanneer daarvoor een geldelijke compensatie tegenover staat.
- Bij die compensatie kan mogelijk een onderscheid gemaakt worden tussen kandidaten **met** ervaring en kandidaten die pas van school komen.
  - Met ervaring: compensatie zoals deze nu actueel is.
  - Zonder ervaring: toelage bekomen via bvb RVA of VDAB

---

---

---

---

---

---

---

---

Wat met het statuut van de scholen?

- Zien niet in waarom er hier een wijziging van het statuut voor nodig zou zijn.
- Zijn er hieromtrent mogelijke problemen?

---

---

---

---

---

---

---

---

Wat met financiering?

Door een onderscheid te maken tussen kandidaten **MET** ervaring en kandidaten **ZONDER** ervaring kan ook deze financiering aantrekkelijker worden gemaakt.

Vraag kan ook gesteld worden als de gemeentelijke besturen niet moeten tussenkomen in de opleiding van de politie-inspecteurs eens deze aan een politiezone worden toegewezen.

---

---

---

---

---

---

---

---

Hoe waarborgen dat de eindcompetenties van alle politiemensen voor hun intrede in de organisatie dezelfde zijn?

- Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de persoonlijke competentie en de algemene competentie.
  - Persoonlijke:
    - Iedere kandidaat is een persoonlijk individu dat niettegenstaande eenzelfde opleiding toch verschillend zal reageren en ageren eens deze opleiding voorbij is. Dit wordt duidelijk eens de kandidaten bijscholing volgen en heeft ook te maken met de toepassingen die gelden in de pz waarin ze zijn terechtgekomen.
  - Algemene:
    - Dit kan alleen bekomen worden als **ALLE** scholen gebruik maken van dezelfde cursussen. Duidelijkheidshalve kan gezegd worden dat men hieraan volop aan bezig is. PIVO kan zeker als voorbeeld worden gesteld.

---

---

---

---

---

---

---

---

Wat met het statuut van de personeelsleden in de politieorganisatie?

- Na meer dan 10 jaar “éénheidspolitie” is er nog steeds geen éénheidsstatuut. Het verschil in pensioengerechtigde leeftijd is het duidelijkste voorbeeld:
  - Pensionering van ex Rijkswachters aan 54, 56 of 58 jaar,
  - Pensionering van leden ex GP en gemeentepolitie aan 58 of 60 jaar.
  - Deze laatste regeling is nog aktueel voor middenkader (58 jaar) en officierenkader (60 jaar), alhoewel deze in het nadeel van het O-kader veranderd zou worden voor wat betreft de leden ex GPP en Gemeentepolitie.

---

---

---

---

---

---

---

---

Willen we in de toekomst een politieopleiding die polyvalente politiemensen aflevert aan de organisatie dan wel specialisten?

- Er zou een onderscheid moeten worden gemaakt tussen politiemensen bij de lokale en de federale politie of anders gezegd: een opleiding voor lokale en federale politiemensen in zoverre dit laatste al niet is omvat in “gespecialiseerde opleiding”:
  - Lokale politie: Nood aan polyvalente politiemensen
    - Reden:
      - Worden meestal onverwacht geconfronteerd met een optreden van divers pluimage: oplichting, diefstal, zedenfeiten in al zijn vormen, financiële zaken, mensensmokkel, drugs, milieu, ...
  - Federale Politie: Nood aan gespecialiseerde mensen
    - Deze gespecialiseerde medewerkers kunnen dan worden ingezet voor de verdere afwerking van het door de lokale politie gestart onderzoek zodat de “eerstelijns politie” de handen vrij heeft voor dagdagelijkse tussenkomsten.

---

---

---

---

---

---

---

---