



Gespreksnotitie rondetafelgesprek Politieonderwijs

Tweede Kamer, Vaste commissie voor Justitie & Veiligheid

Donderdag 15 mei 2025, 10.00 – 12.15 uur

Sprekers:

Desirée Roesink, directeur Arbeidsvoorwaarden en Organisatie (wnd.)

Gert Veurink, portefeuillehouder Generieke Opsporing

Inleiding en context

Deze notitie is opgesteld door vertegenwoordigers van de politie ten behoeve van het rondetafelgesprek Politieonderwijs op 15 mei 2025. De inhoud geeft weer welke koers de politie heeft ingezet ten aanzien van personeelsontwikkeling. Er wordt ingegaan op wat reeds is bereikt, waar we op dit moment aan werken en hoe toekomstgericht wordt georganiseerd dat instroom en behoud van medewerkers aansluiten bij de opgaven van de organisatie.

De komende jaren staat de politie voor een forse uitdaging om ervoor te zorgen dat de politie goed en juist bezet is en blijft. Het politiewerk verandert als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen. Deze verandering van politiewerk stelt op onderdelen nieuwe eisen aan het vakmanschap van politiemensen en dat betekent doorlopend investeren in leren in het werk, ontwikkelen en opleiden. Tegelijkertijd staat de beschikbaarheid van voldoende politiemedewerkers onder druk. De politie heeft te maken met vergrijzing (voorzienbare uitstroom) en medewerkers die elders gaan werken (onvoorzienbare uitstroom). Dit maakt dat er, in combinatie met formatie-uitbreidingen, heel veel nieuwe collega's nodig zijn. De arbeidsmarkt is echter zeer krap. Niet alleen voor de politie, maar voor tal van (concurrerende) beroepen. Het aantal openstaande vacatures is in bijna alle sectoren historisch hoog. Daarom heeft de politie nieuwe collega's nodig die zo mogelijk snel inzetbaar zijn, met name op plekken waar de vervangingsvraag groot is; op dit moment kennen we een aanzienlijke onderbezetting in bepaalde domeinen zoals GGP, Opsporing en Intelligence. Onderbezetting leidt tot roosterdruk en het (te lang) blijven liggen van zaken. Er is, met name in de opsporing, een noodzaak voor gedifferentieerde instroom om de kwantiteit en kwaliteit van de taakuitvoering te waarborgen. Deze urgentie wordt gevoeld door de verschillende betrokken partijen als de politie, het ministerie van Justitie en Veiligheid en de vakbonden. Hierop zijn en worden diverse initiatieven genomen, waarbij voortgang essentieel is en nodig blijft.

1. Wat is de visie en koers van de politie

De strategische ontwikkelagenda 2025-2030 "Stevig Staàn in deze tijd" is in december 2024 vastgesteld. De hierin beschreven koers bestaat uit zeven ontwikkellijnen met betrekking tot het vak en de politie als organisatie. Eén van deze lijnen is een passende personeelsontwikkeling, welke in samenhang moet worden gezien met andere ontwikkellijnen zoals een verbonden politie, opsporings- en interventiegerichte politie, stevige leiderschapsonwikkeling en financiële stabiliteit.

De politie werkt daarnaast sinds 2021 met een arbeidsmarktstrategie met daarin ook een gerichte aanpak op gedifferentieerde instroom. Deze strategie maakt de politie als werkgever aantrekkelijker voor geïnteresseerden met een (voor)opleiding en soms ook (relevante) werkervaring, die van buiten instromen. De arbeidsmarktstrategie richt zich ook op het binden en boeien van zittende medewerkers binnen de politie door hen loopbaanmogelijkheden en -perspectief te bieden.

2. Waar staat de politie nu en wat gebeurt er al

Door onder andere veranderingen in de criminaliteitsvormen, de multiculturele en diverse samenleving, de geopolitieke situatie en de digitalisering, gaat het meer dan voorheen over de positie en taak van de politie. Het politievak verandert door deze ontwikkelingen. De grote vervangingsvraag in combinatie met de

arbeidsmarktproblematiek versterkt daarnaast, zoals hiervoor aangegeven, de noodzaak voor gedifferentieerde instroom om de kwantiteit en kwaliteit van de taakuitvoering te waarborgen.

Sinds 2018 is bij de politie naast *generieke instroom* (*instroom voor de uitvoering van de generieke politietaak*) ook specifieke instroom (die gericht wordt ingezet voor een specifiek deel van de politietaak) mogelijk. Dit zijn de zogenaamde ESI-aanstellingen (*Executieve Specifieke Inzet*). Daarnaast bestaat de mogelijkheid om bepaalde delen van het politiewerk met een *ATH* (*administratief/technische*) *aanstelling plus BOA aanwijzing* uit te voeren.

De door de minister vastgestelde (zes) beroepsprofielen vormen de basis voor de beroepen binnen de politie. Deze beroepen worden vertaald in verschillende vakgebieden met functies, met bijbehorende aanstelling (bevoegdheden) en bekwaamheden. De beroepsprofielen zijn het fundament en vanuit deze beroepsprofielen is het mogelijk om ruimte te creëren voor gedifferentieerde instroom – niet voor elke functie bij een beroepsprofiel is een brede generiek executieve aanstelling en opleiding noodzakelijk. Per vakgebied (en voor de functies in dat vakgebied) wordt gekeken naar wat nodig is voor het uitoefenen van de taak en vervolgens naar welke opleiding of andere vorm van ontwikkeling daarvoor vereist is. Neem als voorbeeld het beroepsprofiel *rechercheur*, om te werken in o.a. het vakgebied *tactische opsporing*. Instromen in dat vakgebied kan bij besluitvorming zowel met een brede executieve opleiding (zoals de bachelor *rechercheur*) als met een specifieke opleiding als de *Politied medewerker Specifieke Inzet (PSI)* of *BOA* in combinatie met de *Kerntaak Opsporing*. Hieraan wordt op dit moment gewerkt als oplossing voor de korte en lange termijn door het korps, het ministerie van Justitie en Veiligheid en de vakbonden in de paritaire Werkgroep *Personeelsontwikkeling*.

De verhouding in de totale instroom ontwikkelt zich steeds meer naar ongeveer gelijke aantallen van de verschillende vormen (generiek en specifiek opgeleid). Jaarlijks worden er ca. 2.200 aspiranten opgeleid via de brede basis politieopleiding (PO21) en ca. 200 via de bachelor politieopleiding. Het afgelopen jaar zijn ruim 2000 nieuwe medewerkers opgeleid via de PSI- of BOA-opleiding. Naast deze ‘instroomopleidingen’ (die gekoppeld zijn aan het verkrijgen van de benodigde bevoegdheden) is er een breed assortiment aan vakspecialistische opleidingen bij de Politieacademie die aansluitend inhoudelijk opleiden op het politievak. De politie neemt jaarlijks ca. 25.000 van deze vakspecialistische opleidingen af.

3. Rol Politieacademie bij politieke vorming

Het is van belang de (vergaande) bevoegdheden van politiemensen goed te borgen en hiervoor passend op te leiden. Politieke vorming is daarbij een belangrijk aandachtspunt. De Politieacademie is hét onderwijsinstituut voor de politie, aangewezen voor kwalificerend onderwijs en politieke vorming ten behoeve van het politievak. Daarmee is zij als instituut de belangrijkste leverancier voor de politie. Het korps en de Politieacademie zetten ook in op andere vormen van leren: samenwerking met regulier onderwijs, private opleidingspartners, werkveldacademies in eenheden en leren in het werk conform de Korpsvisie en Strategie Leren en Ontwikkelen. Dit bredere landschap van leren en ontwikkelen draagt ook bij aan het bevorderen van loopbaanperspectief.

4. Waar werkt de politie verder aan

De komende periode wordt verder ingezet op snellere en gedifferentieerde instroom. Als de politie blijft vasthouden aan de basisinstroom via PO21 en de bacheloropleidingen, dan is het niet mogelijk om te voorzien in de kwantitatieve en kwalitatieve vervangingsvraag. Het is dus belangrijk om toe te groeien naar twee gelijkwaardige instromen in het executieve politiewerk met ieder een eigen opleiding en loopbaanpaden. Per vakgebied (en voor de functies in dat vakgebied) wordt gekeken naar wat nodig is voor het uitoefenen van de taak en vervolgens naar welke opleiding of andere vorm van ontwikkeling daarvoor vereist is.

In de toekomstagenda van het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie (1 juli 2024 t/m 30 november 2025) is een afspraak gemaakt over het ontwikkelen van een visie op aanstellingsvormen, onderwijs en loopbaanperspectief. De politie verkent samen met de vakbonden, het ministerie van Justitie en Veiligheid en de Politieacademie de uitbreiding van de mogelijkheden voor gedifferentieerde instroom op korte termijn. Zo wordt op dit moment gewerkt aan het mogelijk maken van instroom voor de *Tactische Opsporing* via ESI-aanstelling. Tegelijkertijd wordt er gewerkt aan een structurelere vorm middels een andere systematiek van

aanstellen en opleiden. Dit wordt uitgewerkt in een visie op aanstellen en opleiden, en vindt plaats in overleg met de hiervoor genoemde stakeholders.

Voor de lange termijn werkt de politie ook aan een personeelsstrategie vanuit een meerjarig strategisch perspectief. Deze geeft richting aan de personele samenstelling; welke instroom is nodig in welke vakgebieden (ook gezien de ontwikkelingen van het politievak), welke opleidingen of andere vormen van leren en ontwikkelen zijn hiervoor passend en noodzakelijk en welke loopbaanperspectieven zijn er vervolgens (zowel horizontaal als verticaal). Ten aanzien van dit loopbaanperspectief wordt gewerkt aan het inzichtelijk maken van wat nodig is om een stap te zetten naar een andere functie binnen of buiten het eigen vakgebied, onder andere door het in kaart brengen van het leerlandschap en ontwikkelaanbod, zodat voor zowel medewerker als leidinggevende het perspectief helder is.

Daarnaast wordt in lijn met de strategische agenda en koers toegewerkt naar een meerjarige behoeftestelling van politieonderwijs, gebaseerd op de meerjarige instroombehoefte. Dit vraagt keuzes maken en onderwijsprioriteiten stellen, zodanig dat beschikbare onderwijscapaciteit voor de belangrijkste korpsdoelstellingen wordt ingezet en de kwaliteit van de taakuitvoering blijft gewaarborgd. De noodzaak hiertoe kan niet genoeg onderstreept worden.