

Verslag

**Pilot ontwikkeling branchestandaarden
in de sector Politie**

Colofon

Titel Verslag pilot ontwikkeling branchestandaarden
in de sector Politie

In opdracht van SAOP, met ESF-subsidie
projectleider: Frits Schormans

Auteur Robbie van Kippersluis, CINOP

Datum 9 april 2014

Kenmerk 2013ESFN23



CINOP
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
Tel: 073-6800800
www.cinop.nl

Inhoudsopgave

1	Achtergrond	1
2	Activiteiten	2
2.1	Kickoffbijeenkomst.....	2
2.2	Expertbijeenkomsten.....	2
2.3	Ontwikkelen van systematiek en standaard.....	2
2.4	Draagvlakbijeenkomst	2
3	Bevindingen & aanbevelingen	3
3.1	Inzet van EVC binnen de Politie	3
3.2	Ontwikkeling van standaarden als startpunt	3
3.3	Draagvlak en commitment	3
3.4	De waarde voor de Politie	4
3.5	Uitvoering EVC-procedure	4
3.6	Resultaat	5
3.7	Toekomst en aanbevelingen	5
	Bijlage 1 Format standaarden	7
	Bijlage 2 Figuur Vakbekwaam en Startbekwaam	9
	Bijlage 3 Branchestandaarden	10

1 Achtergrond

De ontwikkeling van branchestandaarden is onderdeel van het pilot-project Ervaringscertificaat als HR-instrument binnen de Politie. In dit project zijn EVC-procedures uitgevoerd op basis van erkende mbo (middelbaar beroepsonderwijs)- en hbo (hoger beroepsonderwijs)- standaarden, de zogenaamde crebo- en croho-kwalificaties.

In de EVC-pilot (Erkennen van Verworven Competenties) bleek bij kandidaten ook de behoefte te bestaan om zich tegen een 'interne' meetlat te meten, bijvoorbeeld een functieprofiel binnen de Nationale Politie. Voor het beoordelen van kennis en vaardigheden is de aanwezigheid van een beoordeelbare standaard noodzakelijk. Samen met het feit dat EVC genoemd staat in de functieprofielen als mogelijkheid om deskundigheid en vakbekwaamheid aan te tonen is dit de aanleiding om in een nieuwe pilot aan de slag te gaan met het ontwikkelen van twee branchestandaarden. Op basis van deze standaarden kunnen in de toekomst EVC-procedures worden uitgevoerd. De pilot wordt gefinancierd door SAOP en wordt mede mogelijk gemaakt door subsidie van het Europees Sociaal Fonds.

CINOP is gevraagd om op basis van de functies uit het LFNP (Landelijk Functieraamwerk Nationale Politie), de opleidings- en competentieprofielen en de herijkte competentietaal in een pilot voor twee functiebeschrijvingen een branchestandaard te ontwikkelen. In een pilot hebben verschillende draagvlak- en expertbijeenkomsten plaatsgevonden. Op basis van input van verschillende stakeholders zijn de twee branchestandaarden ontwikkeld en is een systematiek ontwikkeld die gebruikt kan worden om in de toekomst meer branchestandaarden te ontwikkelen. In dit verslag worden de activiteiten beschreven die binnen deze pilot zijn uitgevoerd en wordt een aantal bevindingen en aanbevelingen gedaan aan de Nationale Politie.

2 Activiteiten

2.1 Kickoffbijeenkomst

Een kickoffbijeenkomst heeft plaatsgevonden met de projectleider (Ervaringscertificaat als HR-instrument), de Politieacademie en landelijk HRM. In deze bijeenkomst heeft CINOP haar zienswijze op branchestandaarden gepresenteerd en heeft discussie plaatsgevonden rond het doel en de toegevoegde waarden van standaarden.

2.2 Expertbijeenkomsten

In verschillende expertbijeenkomsten is met experts binnen de Nationale Politie gebrainstormd over een mogelijke structuur voor branchestandaarden. Op basis van deze bijeenkomst is een raamwerk dat aansluit op de crebo-kwalificatiestructuur (middelbaar beroepsonderwijs) vastgesteld en is CINOP begonnen met het ontwikkelen van twee branchestandaarden.

2.3 Ontwikkelen van systematiek en standaard

De standaarden zijn ontwikkeld op basis van de functieprofielen uit het LFNP, de herijkte competentietaal, opleidings- en competentieprofielen. De functieprofielen uit het LFNP en de bijbehorende competenties zijn opnieuw gestructureerd zodat er een beoordeelbare standaard is ontstaan bestaande uit kernactiviteiten, activiteiten, competenties en prestatie-indicatoren. De twee ontwikkelde branchestandaarden bevatten inhoudelijk geen nieuwe informatie. Voor elke standaard is een eerste concept voorgelegd aan de experts. Vervolgens is de feedback verwerkt en zijn de definitieve concepten vastgesteld. De systematiek (format) die is ontwikkeld kan in de toekomst gebruikt worden voor de ontwikkeling van meer standaarden. Hierbij worden kernactiviteiten en activiteiten omschreven. De activiteiten zijn uitgeschreven in prestatie-indicatoren waaraan competenties zijn gekoppeld. In bijlage 1 is een voorbeeld van het format toegevoegd.

2.4 Draagvlakbijeenkomst

In een bijeenkomst met de Politieacademie, landelijk HRM (vertegenwoordigers LFNP, opleidings- en competentieprofielen) zijn de eerste concepten voorgelegd en is nagedacht over vervolg. De concepten zijn in een tweede bijeenkomst vastgesteld. Deze pilot levert eerste inzichten op die input bieden voor EVC-procedures en het eventueel door ontwikkelen van een branchekwalificatiestructuur. Op deze inzichten wordt in het volgende hoofdstuk, bevindingen & aanbevelingen nader ingegaan.

3 Bevindingen & aanbevelingen

3.1 Inzet van EVC binnen de Politie

Huidig gebruik van EVC

In verschillende pilots zijn EVC-procedures uitgevoerd binnen de Politie. In deze procedures worden de kwalificatiedossiers die gehanteerd worden in het middelbaar beroepsonderwijs (crebo) en het hoger onderwijs (croho) als meetlat gebruikt. Het resultaat van een EVC-procedure is een Ervaringscertificaat: een rapport met daarin onderbouwd welke competenties de kandidaat heeft aangetoond in de procedure. Met een Ervaringscertificaat kan een kandidaat een verzilveringsverzoek indienen bij een examencommissie. Een examencommissie bepaalt dan of er vrijstellingen voor onderwijs of examen mogelijk zijn.

Gewenst gebruikt EVC

In verschillende sectoren in Nederland is behoefte om een branchestandaard of beroepsprofiel als meetlat te kiezen voor een EVC-procedure. Een dergelijke standaard omschrijft in tegenstelling tot onderwijsstandaarden (crebo en croho) niet de startbekwaamheid maar de vakbekwaamheid van het beroep. In de pilots EVC binnen de Politie is er naast de vraag naar EVC-procedure tegen een crebo of croho meetlat ook behoefte onder werknemers en werkgevers gesignaleerd om zich te meten tegen een functiestandaard. Samen met het feit dat EVC staat genoemd in het LFNP als mogelijke manier om vakbekwaamheid binnen de Politie aan te tonen ontstond de behoefte om branchestandaarden te ontwikkelen. Om vakbekwaamheid in functies aantonen door naar ervaring te kijken is het namelijk noodzakelijk om branchestandaarden te omschrijven die concreet het kennen en kunnen van een beroepsbeoefenaar in leerresultaten omschrijven.

3.2 Ontwikkeling van standaarden als startpunt

Het ontwikkelen van branchestandaarden brengt de vakbekwaamheid van beroepsbeoefenaars in kaart. Het gaat hier om volwassen beroepsbeoefenaars; mensen met ervaring op zak. Tijdens de discussie met verschillende stakeholders binnen de Politie blijkt dat vakbekwaamheid hoog in het vaandel staat bij de Politie. De ontwikkeling van twee branchestandaarden vormen een basis voor een eventuele branchekwalificatie-structuur waarin leren via formele en informele leerwegen kan worden aangeduid. Een standaard beschrijft wat Politie mensen moeten kennen en kunnen om hun functie goed uit te kunnen voeren. Inzichtelijk maken van deze standaarden maakt doorgroeimogelijkheden binnen de Politie transparant. Daarnaast bieden de standaarden input voor HR-beleid (dialogoos werkgever & werknemer en processen zoals beoordelingen), ontwikkeling van onderwijs en beoordelen van werkervaringen van werknemers.

3.3 Draagvlak en commitment

In deze pilot is gebleken dat het creëren van draagvlak en commitment binnen de Politie met betrekking tot het waarderen van informele leerervaringen de grootste uitdaging is. De eerste stap is gezet; EVC staat genoemd in het functieraamwerk en er zijn twee branchestandaarden ontwikkeld in deze pilot. Dit zal echter van bovenaf en centraal vanuit een HR-beleid moeten worden uitgedragen. Een visie en beleid rond het waarderen van informele leerervaringen moeten

worden geformuleerd zodat er regelruimte tussen leidinggevende en medewerkers wordt gecreëerd.

3.4 De waarde voor de Politie

Instrumenten als EVC, ePortfolio en andere loopbaaninstrumenten zouden, gezien hun empowerende effecten, kunnen bijdragen aan het verbeteren van de constructieve dialoog op de werkvloer (<http://www.kenniscentrumevc.nl/index.php/nieuws-menu/228-nieuws-99>). Branchestandaarden zijn de basis. Immers, als je weet wat je kunt en wat je wilt, kun je dat ook duidelijker verwoorden. Het begrip voor je wensen zal toenemen als de werkgever er ook voor heeft gezorgd dat er in de onderlinge dialoog tussen medewerkers, en tussen de medewerker en zijn leidinggevende, regelruimte is om persoonlijke ontwikkeling gestalte te geven. Uit de gesprekken in de pilot is gebleken dat hier kansen voor de Politie liggen en dat door deze pilot meerdere partijen binnen de Politie die met vakbekwaamheid bezig zijn met elkaar worden verbonden.

De branchestandaard geldt als 'dynamische referentie': een basis waarna steeds teruggekeerd kan worden om te controleren of er over de ins and outs van de functie nog hetzelfde wordt gedacht. De Nationale Politie kan op deze manier de ontwikkeling van functies en vakbekwaamheid prominent op de agenda zetten. Daarnaast kan er beter worden gestuurd op ontwikkelingen in het politie-onderwijs. Hiermee kan nog beter invulling gegeven worden aan een doorlopende professionalisering in de loopbaan. Een branchestandaard biedt input aan onderwijs (formele leerervaring) maar ook aan vakbekwaamheidsassessments en/of EVC-procedures waarbij informele leerervaringen uit de praktijk worden beoordeeld.

3.5 Uitvoering EVC-procedure

De branchestandaarden die zijn ontwikkeld kunnen worden ingezet als EVC-standaard. Op deze EVC-standaard kan een EVC-procedure worden ontwikkeld waarmee het mogelijk is om kennis en vaardigheden voor een bepaalde functie op een andere weg dan de formele weg (volgen van mbo-opleiding bijvoorbeeld) aan te tonen.

Omdat het om veiligheid van mensen gaat en de Politie bijzondere redenen kan aanvoeren, zou de uitvoering van EVC-procedures het beste bij één aanbieder belegd kunnen worden. Het gaat om 'interne' standaarden, namelijk om functies binnen de Politie. Vanwege veiligheidsaspecten en eisen die vanuit de overheid worden gesteld zullen procedures waarin ervaring wordt erkend op consistente manier moeten verlopen. Als meer aanbieders de EVC-procedures voor de branchestandaarden uitvoeren zal het lastiger zijn om deze consistentie en kwaliteit te bewaken. In de aanvraag voor branchestandaarden kunnen sociale partners deze voorwaarde benoemen. Procedures waarin een crebo of croho de meetlat is kunnen wel door externe aanbieders worden uitgevoerd. Er is hier sprake van twee mogelijke routes (zie eerder in verslag huidige en gewenste situatie EVC).

In de huidige situatie worden EVC-procedures uitgevoerd tegen een onderwijsmeetlat (crebo of croho), hier zit vaak de wens van de kandidaat achter om eventuele vrijstellingen te krijgen. Omdat de onderwijsstandaarden startbekwaamheid omschrijven

wordt hiermee niet naar de vakbekwaamheid gekeken (zie bijlage 2). Dat kan door assessments/EVC-procedures op branchestandaarden te laten uitvoeren.

De Nationale Politie en de sociale partners moeten bepalen of deze laatste weg ook via het EVC-systeem gaat of dat hier intern beleid voor wordt geformuleerd. Civiel effect kan dan worden gecreëerd door branchestandaarden in de toekomst te laten inschalen in het NLQF (Nederlands Kwalificatieraamwerk). Op dit moment doet de Koninklijke Marechaussee dat bijvoorbeeld. De standaarden krijgen dan een niveau-aanduiding en zijn te vergelijken met kwalificatie-standaarden in het MBO (niveau 1 t/m 4) en hoger onderwijs.

3.6 Resultaat

Het tastbare resultaat van deze pilot is twee ontwikkelde branchestandaarden. Deze zijn bij dit verslag toegevoegd. De Politieacademie heeft op basis van deze standaarden EVC-procedures ontwikkeld en bevindt zich nu met twee kandidaten in een portfoliobegeleidingstraject aan de hand van deze standaarden.

Daarnaast is door deze pilot de discussie over vakbekwaamheid binnen de Politie aangezwengeld. Het zal belangrijk zijn om meerdere partijen binnen de Politie bij elkaar te brengen en deze discussie te vervolgen. In het volgende hoofdstuk sluiten we met een aantal aanbevelingen af.

3.7 Toekomst en aanbevelingen

Uit onze bevindingen blijkt dat deze pilot heeft gezorgd voor meer discussie over vakbekwaamheid binnen de Politie. Het zal voor de toekomst belangrijk zijn om mensen en projecten binnen de Politie met elkaar te verbinden.

De volgende stappen worden geadviseerd:

- Leg de ontwikkelde branchestandaard voor vaststelling voor aan het CGOP, met draagvlak en legitimiteit vanuit de sociale partners kunnen meer branchestandaarden worden ontwikkeld en kan dit in HR-beleid worden opgenomen.
- Pas op basis van de EVC-trajecten, waar de twee branchestandaarden als meetlat zijn gebruikt, waar nodig de assessmentmethode aan;
- Deel de best practices die er zijn in de EVC-trajecten met als meetlat de branchestandaarden, op deze manier gaat het meer leven binnen de Politie en kun je aan de hand van echte kandidaten uit de praktijk het verhaal vertellen richting lijn(management).
- Vorm een werkgroep rond vakbekwaamheid binnen de Nationale Politie om te onderzoeken hoe een branchekwalificatiestructuur een basis kan worden voor beoordelen en opleiden;

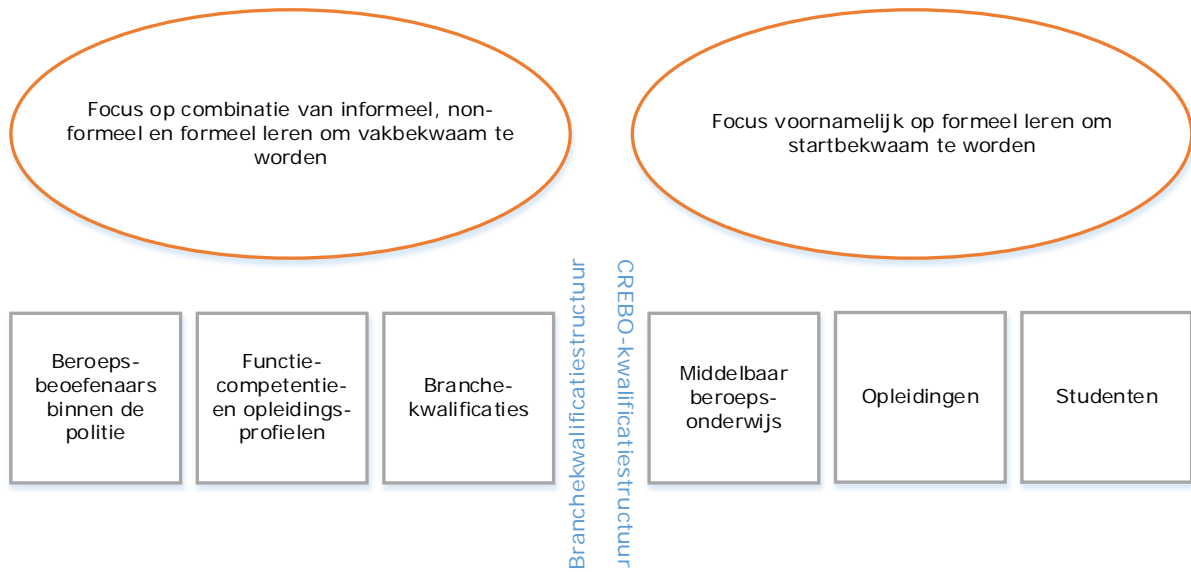
- Bespreek op strategisch HR-niveau wat voor een waarde binnen de Politie kan worden toegekend aan informeel leren;
- Bespreek hoe het NLQF (Nederlands Kwalificatieraamwerk) mogelijk kan bijdragen aan civiel effect van branchestandaarden door deze in te schalen zodat zij een niveau-aanduiding krijgen.

Bijlage 1 Format standaarden

Competentiematrix	Competentie 1	Competentie 2		
Kernactiviteit 1					
Activiteit 1.1					
Activiteit 1.2					
Activiteit 1.3					
Kernactiviteit 2					
Activiteit 2.1					
Activiteit 2.2					

Kernactiviteit 1	
1.1 Activiteit:	
Omschrijving	
Resultaat	
Competentie	Prestatie-indicator

Bijlage 2 Figuur Vakbekwaam en Startbekwaam



Bijlage 3 Branchestandaarden

Zie attachment bij dit verslag.