



Regeerakkoord – Rekrutering en Opleiding

1. Rekrutering van politiemensen

Sneller en efficiënter rekruteringsproces

- Het rekruterings- en selectietraject moet maximaal 90 dagen duren. Dit moet ervoor zorgen dat nieuwe politiemensen sneller kunnen worden aangeworven.
- Lokale politiezones kunnen zelf rekruteren voor hun eigen korpsen, wat flexibiliteit en lokale behoeften beter kan afstemmen.

Diversiteit en kwaliteit

- Er wordt gestreefd naar diversiteit in het rekruteringsproces, waarbij de juiste persoon op de juiste plaats wordt ingezet.
- Er wordt extra aandacht besteed aan het aantrekken van specifieke profielen, zoals financiële experts en cybercrime-specialisten.

Zij-instromers

- Het wordt makkelijker gemaakt voor zij-instromers (mensen die van buiten de politie komen) om bij de politie te werken. Zij krijgen beperkte politiebevoegdheden, zoals het opstellen van processen-verbaal, en een marktconform statuut om de overstap aantrekkelijk te maken.

Permanente screening

- Er wordt een permanente veiligheidsscreening ingevoerd die gedurende de hele loopbaan van een politiemedewerker wordt uitgevoerd. Dit moet zorgen voor een hogere integriteit binnen de politie.

Cybervrijwilligers en cyberflexwerkers

- Er wordt een wettelijk kader gecreëerd voor het aanwerven van cybervrijwilligers of cyberflexwerkers. Dit zijn specialisten die voor specifieke taken worden ingezet, zoals het bestrijden van cybercriminaliteit.

2. Opleiding van politiemensen

Hervorming van het politieonderwijs

- Het politieonderwijs wordt hervormd op basis van de principes van uniformiteit, kwaliteit en transparantie. Dit gebeurt in samenwerking tussen politiescholen, hogescholen en universiteiten.

- Er wordt een modulaire opleiding ingevoerd, waarbij een Graduaat, Bachelor en Masterstructuur worden geïntroduceerd. Dit moet de politieopleiding beter integreren in het reguliere onderwijs.

Praktijkgerichte opleiding

- De graduaatsopleiding moet een échte praktijkgerichte opleiding worden, zodat nieuwe politiemensen snel inzetbaar zijn in de praktijk.
- Er wordt gewaakt over een vlotte doorstroming en snelle operationele inzetbaarheid van politiemensen, zelfs tijdens hun opleiding.

Bijscholing tijdens de loopbaan

- Politiemensen moeten zich tijdens hun loopbaan kunnen blijven bijscholen. Hiervoor wordt een uitgebreid aanbod aan fysieke en digitale opleidingen ontwikkeld.
- Er wordt ingezet op permanente vorming om politiemensen up-to-date te houden met nieuwe ontwikkelingen, zoals digitale criminaliteit en nieuwe technologieën.

Specifieke opleidingen

- Er wordt extra aandacht besteed aan de opleiding van politiemensen voor specifieke taken, zoals het omgaan met mensen met een sociale of mentale zorgproblematiek. Hiervoor wordt samengewerkt met mobiele crisisteams bestaande uit psychiaters, psychologen en sociale werkers.
- Politiemensen worden ook opgeleid om beter om te gaan met kinderen en jongeren tijdens interventies, in lijn met het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind.

Opleiding in digitale vaardigheden

- Politiemensen worden opgeleid om te werken met nieuwe technologieën, zoals artificiële intelligentie (AI), gezichtsherkenning en cybersecuritytools. Dit moet hen helpen bij het bestrijden van cybercriminaliteit en het analyseren van grote databestanden.
- Er wordt ook ingezet op het gebruik van bodycams en andere digitale hulpmiddelen om de politie efficiënter te maken.

NSPV strijdt voor uw rechten – Samen staan we sterker!