

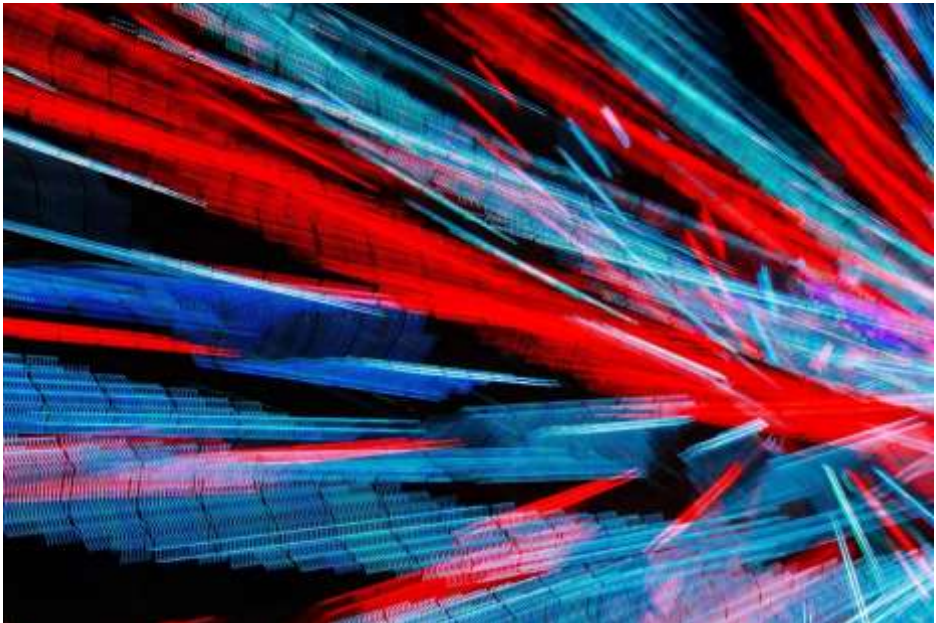
Oberon
onderzoek | advies



KOHNSTAMM
INSTITUUT

Evaluatie Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland

Samenvatting



MARIANNE BOOGAARD PASCALE DINGEMANSE TON KLEIN
M.M.V.
LEONIE MIDDELBEEK YOLANDE EMMELOT HENK SLIGTE

Samenvatting

Aanleiding

De Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland is een tijdelijke maatregel van het Ministerie van Veiligheid en Justitie. Dit ministerie stelde in de periode 2016-2019 een bijzondere bijdrage beschikbaar van €350.000 op jaarbasis, met als doel de professionalisering van het Korps Politie Caribisch Nederland (KPCN) te stimuleren, en bij te dragen aan verbetering van de samenwerking tussen de verschillende korpsen. Inmiddels heeft de minister van Veiligheid en Justitie het besluit genomen om de Kwaliteitsimpuls te continueren voor opnieuw een periode van vier jaar (2020-2023). (Memo Ministerie van VenJ, 10 november 2015)

Kernvragen voor het onderzoek

De evaluatiestudie had tot doel zowel de opbrengsten en als de eventuele verbeterpunten van de Kwaliteitsimpuls in beeld te brengen. Het onderzoek is uitgevoerd door een consortium van onderzoekers vanuit het Kohnstamm Instituut, Oberon en de Universiteit van Curaçao, in opdracht van het WODC. De door de opdrachtgever geformuleerde onderzoeksvragen vormden de leidraad. Kort samengevat ging het daarbij om drie hoofdpunten:

1. Welke beleidstheorie ligt ten grondslag aan de Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland?
2. Hoe verliep de uitvoering van de Kwaliteitsimpuls, wat zijn de opbrengsten en knelpunten, volgens de verschillende

- betrokken partijen?
3. In hoeverre voldoet de Kwaliteitsimpuls aan de beoogde doelstellingen en wat zijn de belangrijkste aandachtspunten bij een mogelijke continuering?

Methode

Voor de uitvoering van de evaluatie van de Kwaliteitsimpuls Politieonderwijs Caribisch Nederland is gewerkt volgens de methode van de Verklarende Evaluatie (Pater, Sligte & Van Eck, 2012). De focus van deze methode ligt op het identificeren van mechanismen die de link leggen tussen de interventie enerzijds en de uitkomsten anderzijds. Vanuit dat doel vindt de dataverzameling plaats volgens een stappenplan dat start met een reconstructie van de beleidscontext en een explicitering van de onderliggende aannames over de veronderstelde werking van de beleidsmaatregel. Die beleidsreconstructie vormt daarna het toetsingskader voor het veldwerk onder de direct betrokkenen: de doelgroepen en uitvoerders van de beleidsmaatregel. Het onderzoek is daarom opgebouwd uit twee deelstudies. Deelstudie 1 is een documentstudie die het beleid zoals beoogd plus de onderliggende aannames daarvoor in beeld brengt. Deelstudie 2 is een veldonderzoek, waaraan in totaal 74 respondenten hebben deelgenomen, via individuele interviews, groepsinterviews en een vragenlijst. Het veldonderzoek vond plaats in zowel Nederland als de Cariben, in de periode september 2019 tot en met januari 2020. Respondenten waren: beleidsmakers, vertegenwoordigers politiekorpsen, politiemedewerkers die hebben deelgenomen aan de opleidingen, docenten Politie Academie, overige betrokkenen (zoals medewerkers OM).

Resultaten beleidsreconstructie

De belangrijkste aanleiding voor de Kwaliteitsimpuls is de staatkundige hervorming van het Koninkrijk der Nederlanden per 10 oktober 2010. Op dat moment werden de eilanden Bonaire, Sint

Eustatius en Saba (BES-eilanden) 'bijzondere Nederlandse gemeenten', en werden de afzonderlijke politiekorpsen samengevoegd tot het Korps Politie Caribisch Nederland (KPCN), onder de verantwoordelijkheid van de minister van Veiligheid en Justitie. Curaçao en Sint Maarten werden autonome landen binnen het Koninkrijk der Nederlanden, zoals Aruba dat al was. Deze eilanden hebben hun eigen politiekorpsen: Korps Politie Aruba (KPA), het Korps Politie Curaçao (KPC) en het Korps Politie Sint Maarten (KPSM), met als verantwoordelijk korpsbeheerder de eigen ministers van Justitie.

Volgens de Rijkswet Politie uit 2010 (artikel 40 en 41) dragen de landen gezamenlijk zorg voor het politieonderwijs. De betrokken beleidsmakers signaleren daarbij echter enkele problemen: er zijn hiaten in zowel de capaciteit (de omvang van het personeelsbestand), als in de professionele kwaliteit van de verschillende politiekorpsen, de organisaties zijn verwaarloosd. De korpsen afzonderlijk zijn in feite te klein om zelf alle benodigde expertise in huis te hebben, er is daarom sprake van onderlinge afhankelijkheid. En er is sprake van zware criminaliteit en gebrekkige rechtshandhaving in de regio. Zij zien twee hoofdlijnen voor het oplossen van deze problematiek: ten eerste is er behoefte aan meer regionale samenwerking tussen de korpsen en een vergroting van de onderlinge inzetbaarheid, ten tweede moet het politieonderwijs verbeterd worden.

Ter verbetering van de samenwerking en onderlinge inzetbaarheid, worden er vijf gezamenlijke competentieprofielen (voor zowel uitvoerende als leidinggevende functies) opgesteld, door de commissie Politieonderwijs (z.j.). In het licht van verbetering van het politieonderwijs wordt een behoeften-inventarisatie uitgevoerd en een gezamenlijk meerjarig plan voor een initieel en post-initieel opleidingsprogramma geformuleerd. Inhoudelijk wordt gekozen voor een focus op competentiegericht onderwijs, en voor het werken vanuit gezamenlijk bepaalde eindtermen, die passen bij de taken en handelingen die moeten

worden uitgevoerd. Als referentiekader voor de eindtermen dient de ACOA-systematiek – een competentiegerichte kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs, opgesteld door de Adviescommissie Onderwijs Arbeidsmarkt – zodat wordt aangesloten bij de werkwijze van de Politieacademie, en bij Europese normen en internationale opleidingsniveaus voor het beroepsonderwijs.

Uiteindelijk leidt de probleemanalyse tot een tijdelijke, beleidsmaatregel: de Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch deel van het Koninkrijk voor de periode 2016-2019. Deze maatregel houdt in dat het Ministerie van Veiligheid en Justitie op jaarbasis 3.5 fte capaciteit uit de Politieacademie t.b.v. salariskosten en daggeldvergoeding docenten (middels een extra bijdrage van €350.000 per jaar) vergoedt. Die capaciteit wordt als volgt ingezet: 2 fte benedenwinds en bovenwinds, 1 fte post-initieel voor alle landen en 0.5 fte IBT (Integrale Beroepsvaardigheden Training) voor KPCN. De afspraak is dat de deelnemende landen en stakeholders zelf voorzien in de kosten voor reis- en verblijf van de docenten, voor de opleidingsfaciliteiten, en de reis- en verblijfkosten voor de studenten. Belangrijke aanvullende voorwaarden zijn (onder andere) dat de Politieacademie (PA) hoofdleverancier is van de opleidingen en verantwoordelijk voor de examinering en dat het onderwijsprogramma moet aansluiten bij de Caribische context én bij het initieel politieonderwijs op mbo-niveau in Nederland. Ook moet onderlinge afstemming plaatsvinden over de post-initiële opleidingsbehoeften, en is bepaald dat jaarlijks zal worden opgeleid binnen een bepaald thema. De verwachting vooraf is dat de Kwaliteitsimpuls zal bijdragen aan: (a) duurzame kwaliteitsverbetering van het politiewerk en (b) samenwerking en onderlinge inzetbaarheid tussen de korpsen, en (c) zo mogelijk ook aan: een versterking van de regionale opleidingen.

Resultaten veldonderzoek

- Omvang van de uitvoering

In totaal zijn 22 cursussen aangeboden aan de verschillende korpsen. Daaraan hebben in totaal 329 politiemedewerkers uit de verschillende korpsen deelgenomen. Het gaat om de opleidingen: BPO, IBT, Zeden, RIMOZ, TOL-C, AVI/SVI (Informatieanalyse en Structureren en visualiseren informatie). Een aantal van de cursussen loopt nog. Het is daarom lastig uitspraken te doen over de exacte slagingspercentages en uitval. Het beeld op basis van de onvolledige cijfers is dat vrijwel alle studenten die deelnemen aan de opleidingen BPO, IBT, Zeden en RIMOZ deze opleiding ook succesvol afronden. Bij de opleidingen TOL-C, Informatieanalyse en Structureren en visualiseren van informatie ligt het uitvalpercentage met 30% vrij hoog (10 uitvallers, 22 geslaagden).

- Uitkomsten kwaliteitsevaluaties Politieacademie

De kwaliteitsevaluaties die door de Politieacademie gedaan zijn bij vijf opleidingen (in 2016 en 2017) laten zien dat de kwaliteit van de opleidingen door de deelnemende politiemedewerkers overall goed wordt gewaardeerd. Dat geldt met name voor: de inhoud, leermiddelen, studielast, docenten, examenopdrachten van de opleidingen. Op deze punten zijn de cursisten (behoorlijk of zeer) tevreden. Uit de evaluaties zijn twee verbeterpunten naar voren gekomen: de praktijkbegeleiding en de informatievoorziening (o.a. via Blackboard). Inmiddels is de PA overgestapt op itslearning als elektronische leeromgeving.

- Ervaren kwaliteit van de opleidingen door verschillende groepen betrokkenen

Belangrijke redenen voor de cursisten om deel te nemen aan de opleidingen zijn: het willen voldoen aan de formele opleidingseisen voor hun functie (BPO en AVI/SVI), de wens om de eigen kennis en beroepsvaardigheden te vergroten (RIMOZ-, Zeden- en TOL-C), het behalen van een erkend diploma op een hoger niveau (BPO, met name voor de deelnemers op SXM die al

een aantal jaren als BOA ofwel Bav-pol (buitengewoon agent van politie) hebben gewerkt).

De studenten zijn over het algemeen erg tevreden over de kwaliteit van de opleidingen. Zij zijn met name positief over de docenten, de activerende didactiek, de praktische voorbeelden, het leren in de praktijk en het inhoudelijke niveau van de opleidingen. Ook de informatievoorziening vooraf benoemen zij als een sterk punt. De studenten vinden dat de competenties die zij verwerven in de opleidingen goed toepasbaar zijn in hun eigen werksituatie, met uitzondering van de AVI/SVI-studenten die op hun werkplek niet de technische voorzieningen ter beschikking hadden waarmee zij hun nieuwe kennis en vaardigheden ook in de praktijk zouden kunnen inzetten.

Ook de docenten zijn tevreden over de wijze waarop de opleidingen verlopen. De wijze van lesgeven – interactief, praktisch en gericht op leren in de praktijk – zien zij als sterk punt van de opleidingen. De didactiek is anders dan de studenten gewend zijn, maar sluit goed aan bij de manier waarop binnen de politie gewerkt wordt. De docenten ervaren dat ook de studenten daar enthousiast over zijn. De korpschefs vinden dat de opleidingen inhoudelijk goed aansluiten op de eindkwalificaties en dat de modules zowel op theoretisch als op praktisch vlak de cursisten voorzien van actuele kennis en adequate vaardigheden. De kennisoverdracht vindt op een goed gestructureerde wijze plaats, hetgeen de toepassing in de praktijk ten goede komt. Zij horen terug dat de activerende onderwijsvormen door studenten als stimulerend worden ervaren, en dat er oog is voor de lokale context van het politiewerk in Caribisch Nederland en de overige Caribische landen van het Koninkrijk. De korpschefs zijn positief over kwaliteit, inzet en flexibiliteit van de docenten van de verscheidene opleidingen. De docenten zijn bovendien goed voorbereid op de lokale context en de verschillen in wetgeving, met zowel Nederland als onderling per Caribisch land (inclusief Caribisch Nederland).

Zowel de studenten als de docenten benoemen ook een aantal aandachtspunten.

- Inhoudelijke aandachtspunten voor zowel de docenten als de studenten zijn: het gebruik van het Nederlands als voertaal (met name voor bovenwindse studenten die deelnemen aan de juridische modules), en vooral de kwaliteit van en de werkdruk bij de praktijkbegeleiders: het personeelstekort maakt goede praktijkbegeleiding en mentoring lastig te realiseren voor de praktijkbegeleiders, naast hun dagelijkse werkzaamheden (met name op SXM maar ook op andere eilanden). Inmiddels zijn wel enkele praktijkbegeleiders in Nederland geschoold waardoor zij hun begeleidingstaken beter kunnenuitvoeren.
- Praktische randvoorwaarden die beide groepen naar voren brengen zijn: het ontbreken van de juiste licenties voor digitale programma's voor informatieanalyse op de eigen werkplek, en het gemis aan geschikte opleidingslocaties en trainingsfaciliteiten (voor bijvoorbeeld schietoefeningen en zelfverdediging).

De docenten signaleren daarnaast ook:

- Dat deelname aan de opleidingen doorwerkt in de politieorganisaties, en dat daarin een belangrijke rol is weggelegd voor de leidinggevenden in de korpsen, ter bevordering van het toepassen van de verbeteringen in de praktijk.
- En dat lesgeven in de Cariben specifieke competenties van de docenten vraagt in de zin van kunnen improviseren, openstaan voor een andere cultuur (zonder je eigen normen en waarden uit het oog te verliezen) en zich willen verdiepen in de achtergrond van de studenten, die wat minder gewend zijn om vragen te stellen en met de docent in discussie te gaan.

- *Bijdrage van de Kwaliteitsimpuls aan kwaliteitsverhoging en samenwerking*

De studenten zijn van mening dat zij op een aantal punten een persoonlijke groei hebben doorgemaakt waardoor volgens hen ook de kwaliteit van het politiewerk verbeterd is. Zij geven aan dat ze zich verder hebben kunnen ontwikkelen, nieuwe kennis hebben opgedaan, het werk beter uitvoeren en zich zekerder te voelen in werksituaties. Waar het gaat om beter of vaker samenwerken met collega's uit andere korpsen zien we een wisselend beeld, dat overigens afhankelijk is van de werkervaring van de verschillende respondenten: sommige studenten geven aan dat het hanteren van dezelfde standaarden en dezelfde opleiding de samenwerking inderdaad heeft vergemakkelijkt, anderen stellen dat zij elkaar al kenden, en dat het samen volgen van een opleiding dat contact hoogstens nog iets heeft verbeterd.

De docenten constateren dat de Kwaliteitsimpuls heeft geleid tot meer structuur in het aanbieden van opleidingen, en tot een hoger niveau en hoger deelnamepercentage bij IBT. Met name de docenten die regelmatig modules binnen de BPO of IBT verzorgen, zien een vooruitgang in de kwaliteit van het politiewerk van hun studenten. De docenten zijn vaak maar gedurende een korte periode op de eilanden, en hebben daardoor minder zicht op de opbrengsten van de Kwaliteitsimpuls voor de samenwerking tussen de diverse politiekorpsen.

De korpschefs, opleidingscoördinatoren en praktijkbegeleiders vinden dat de Kwaliteitsimpuls een aanzienlijke verbetering heeft gebracht in de professionalisering van de korpsen en de kwaliteit van het politiewerk. Voor sommige korpsen was er een grote achterstand in het volgen van een opleiding of opfriscursus. De Kwaliteitsimpuls heeft naar hun mening in algemene zin een positief effect teweeggebracht op het gebied van de algemene vorming, motivatie en werkhouding van de medewerkers van de korpsen. Het vergroten van kennis en vaardigheden stimuleert de werklust en attitude in ruime zin en draagt bij aan een

professioneler politiekorps. Daarnaast heeft een zelfverzekerde en professionele houding op straat een gunstig effect op de handhaving van de openbare orde en het imago van de politie. De Kwaliteitsimpuls heeft ook bijgedragen aan een collectieve wens tot verdere ontwikkeling van kennis en vaardigheden. De respondenten vanuit het Openbaar Ministerie en de Officieren van Justitie zijn over het algemeen minder positief. De Parketten van de BES/Caribisch Nederland, Curaçao en Aruba signaleren dat de politiekorpsen nog een aanzienlijke kwaliteitsslag te maken hebben, met name op als het gaat om het opmaken van processen - verbaal, en in bredere zin in informatieverzameling, -verwerking en pro-actieve en projectmatige opsporing. De ervaring van deze Parketten is dat opsporingsambtenaren te weinig wetskennis hebben. Bij het opmaken van processen - verbaal is op Aruba, Bonaire en Curaçao sprake van taalproblematiek: de verhoren worden doorgaans afgenomen in het Papiaments, vervolgens is een vertaalslag nodig naar het Nederlands voor het proces - verbaal. Het Parket van Sint Maarten is juist uitermate tevreden over de kwaliteit van het huidige politiewerk: er wordt op adequate wijze opsporing verricht en ook de verslaglegging is van goede kwaliteit. Hier is het vertaalprobleem niet aan de orde: de verhoren worden afgenomen in het Engels, en ook in het Engels opgemaakt in het proces - verbaal, op basis van een model pv (met een kop en staart in het Nederlands).

Waar het gaat om intensivering van de samenwerking en het verlenen van onderlinge bijstand, zien de korpschefs, opleidingscoördinatoren en praktijkbegeleiders een klein effect van de Kwaliteitsimpuls: afstemming tussen de korpsen over de gezamenlijke opleidingsbehoefte leidt tot intensiever onderling contact, en het gezamenlijk volgen van de opleidingen zorgt ervoor dat medewerkers uit verschillende korpsen elkaar beter leren kennen en elkaar gemakkelijker kunnen vinden. De gelijkheid in opgedane kennis, vaardigheden en werkwijze is een belangrijke succesfactor voor de toekomstige intensivering

van de samenwerking en onderlinge bijstandverlening. Een betrokkene van de Kustwacht heeft aangegeven dat sinds de Kwaliteitsimpuls de samenwerking tussen de Kustwacht en het KPCN aanzienlijk intensiever is geworden, ook op lager, operationeel niveau en met name met Bonaire. Er bestaat reeds lange tijd een intensieve samenwerking tussen de Kustwacht en het KPC. Ook de introductie van het College van Korpschef draagt bij aan een intensievere samenwerking tussen de korpsen.

- *Knelpunten en suggesties voor verbetering*
- a. De korpschefs pleiten voor een grotere financiële injectie via de Kwaliteitsimpuls. Het budget zou ingezet moeten kunnen worden voor zowel het op niveau brengen en houden van het algehele basisniveau als voor de urgente verbetering van de specialistische kennis. (De opleidingsvraag en –noodzaak is vele malen groter dan wat past in het budget van de Kwaliteitsimpuls. Een knelpunt voor de korpschefs, afgezien van het KPCN, is het gebrek aan financiële middelen vanuit de eigen landen).
- b. Betrokkenen van het KPCN, KPC en KPA zien het als wenselijk om in de afstemming met de PA de (gezamenlijke) opleidingsbehoefte uitgangspunt te nemen, in plaats van het jaarlijkse opleidingsaanbod van de PA. Er is behoefte aan meer opleidingen en opleidingsplaatsen, aan meer maatwerk en aandacht voor de specifieke behoeften per korps (ook met betrekking tot het aantal beschikbare opleidingsplaatsen en de verdeling tussen BPO en specialistische/post-initiële opleidingen). Het KPCN verkent om deze reden de mogelijkheden voor additionele opleidingen bij de PA. Het KPCN is hiertoe financieel in staat.
- c. De opleidingscoördinatoren en praktijkbegeleiders signaleren dat de Kwaliteitsimpuls meer effect zou kunnen genereren met een betere coördinatie en kwaliteit van de praktijkbegeleiding

binnen het eigen korps. Het ontbreekt de korpsen momenteel aan voldoende personeelsbezetting en een integraal plan van aanpak om aan deze behoefte tegemoet te komen. Dit geldt in mindere mate voor KPCN.

- d. De Kwaliteitsimpuls heeft nog niet heeft geleid tot een substantiële en structurele intensivering van de samenwerking en onderlinge bijstandsverlening, vinden de respondenten. De verklaring daarvoor is enerzijds: het is nog te vroeg voor dit beoogde effect, de focus van de korpsen is vooral gericht op de kwaliteits- en professionaliseringslag binnen de eigen korpsen. Anderzijds stellen de respondenten dat er al een bepaalde vorm van samenwerking en bijstandverlening bestond vanuit de voorgaande staatkundige structuur. Wel stellen de korpschefs dat het overlegorgaan het College van Korpschefs de onderlinge samenwerking, afstemming en waar nodig de uniformering van de verscheidene korpsen bevordert, en dat er sprake is van intensieve samenwerking tussen de korpsen en het RST (Recherche Samenwerkingsteam).
- e. Op termijn is het belang dat om te investeren in de ontwikkeling van een erkende regionale basispolitieopleiding, zodat de korpsen minder afhankelijk worden van de Kwaliteitsimpuls. Daarmee zou dan de nadruk in de Kwaliteitsimpuls verlegd kunnen worden naar de specialistische opleidingen en de verbetering van de samenwerking en onderlinge bijstandsverlening. Het zou goed zijn te onderzoeken of het ORV op Curaçao en/of het politieopleidingsinstituut op Aruba hieraan een substantiële bijdrage kunnen leveren.
- f. De organisatorische aspecten van de gezamenlijk te volgen opleidingen zorgen voor de nodige uitdagingen. Voorgesteld wordt om zowel een lokale coördinator voor de

Kwaliteitsimpuls-opleidingen aan te stellen als een vast aanspreekpunt binnen de Politieacademie.

- g. De Kustwacht lijkt zich niet langer te kunnen vinden in de opzet van de Kwaliteitsimpuls, zowel vanwege de (modulaire) opzet van het onderwijsprogramma als vanwege de afhankelijke positie waardoor slechts overgebleven opleidingsplaatsen kunnen worden ingevuld. Dat laatste belemmert de voortgang van de interne kwaliteits- en professionaliseringsslag.

Conclusies

De doelstellingen van de Kwaliteitsimpuls waren, kort samengevat:

- a. het bewerkstelligen van een duurzame kwaliteitsverbetering van de politiekorpsen,
- b. het professionaliseren van de politiekorpsen,
- c. het verhogen van onderlinge inzetbaarheid/bijstand en het bevorderen van de samenwerking tussen de korpsen,
- d. het versterken van de regionale opleidingen o.a. door professionaliseren van docenten (train de trainer).

De Kwaliteitsimpuls politieonderwijs voldoet grotendeels aan deze bij aanvang geformuleerde doelstellingen. Ten aanzien van de kwaliteit van het politiewerk is gebleken dat de korpsen zelf een aanzienlijke verbetering waarnemen. De cursisten geven daarbij aan dat zij beter toegerust zijn voor het uitvoeren van de politietaken na het volgen van een of meer opleidingen binnen de Kwaliteitsimpuls. Ook de docenten hebben verbeteringen ten aanzien van de kwaliteit van het politiewerk waargenomen. Op het niveau van het OM wordt de kwaliteitsverbetering (nog) niet in alle landen ervaren. Over het algemeen zijn de Openbaar Ministeries (met uitzondering van het OM van Sint Maarten) vrij negatief over de kwaliteit van het politiewerk in brede zin.

De verlenging van de Kwaliteitsimpuls zou hierin op termijn verandering kunnen brengen.

Ten aanzien van de professionaliseringsdoelstelling kan geconcludeerd worden dat deze een aanzienlijke injectie heeft gekregen. De korpsen hebben een inhaalslag kunnen maken met het op peil brengen van het opleidings- en competentieniveau van het politiepersoneel, waarbij zij thans kunnen beschikken over erkende en uniforme diploma's op minimaal MBO-3 niveau. Gebleken is dat de inhaalslag nog niet is voltooid, een belangrijke reden voor de verlenging van de Kwaliteitsimpuls. Er wordt voorzien in extra opleidingscapaciteit, het niveau van aangeboden de opleidingen is over het algemeen goed, evenals de docenten en de aansluiting van de opleidingen op de praktijk. Er is bovendien een ruime variatie aan opleidingen verzorgd. De Kwaliteitsimpuls heeft tot slot een positieve bijdrage geleverd aan de motivatie en werkhouding van de politiemedewerkers, hetgeen een positieve weerslag lijkt te hebben op het imago van de politie in de samenleving.

Waar het gaat om het verhogen van de mate van samenwerking en onderlinge bijstand dient opgemerkt te worden dat dit geen hoofddoel van de Kwaliteitsimpuls was. Wel was de verwachting dat het gezamenlijk opleiden daar een impliciete, faciliterende bijdrage aan zou kunnen leveren. Het onderzoek heeft hier geen eenduidige uitkomsten over opgeleverd. Sommige studenten ervaren dat de lijntjes met collega's van andere korpsen wat korter zijn geworden, andere constateren dat de onderlinge contacten er ook al waren vóór de Kwaliteitsimpuls. Er is geen intensivering van projectmatige of structurele samenwerking uit het onderzoek naar voren gekomen. Het College van Korpschefs bevordert de samenwerking weliswaar op strategisch en beleidsmatig niveau, maar dit overlegorgaan is niet uit de Kwaliteitsimpuls ontstaan.

De Kwaliteitsimpuls draagt wel bij aan de eenvormigheid van het opleidingsniveau van de korpsen, hetgeen impliciet de samenwerking en onderlinge bijstand kan vergemakkelijken.

In de Kwaliteitsimpuls 2016-2019 is uiteindelijk geen aandacht uitgegaan naar het versterken van de regionale opleidingen door onder meer het professionaliseren van de lokale docenten. Deze doelstelling is aldus niet behaald.