



Jaarverslag Politieacademie 2019

2019

2 april 2020

« waakzaam en dienstbaar »

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Voorwoord directie	5
Leeswijzer	7
Deel 1: Directieverslag	9
1. Onderwijs	11
1.1. Uitvoering Basis Politieonderwijs.....	11
1.2. Uitvoering Vakspecialistisch Politieonderwijs	13
1.3. Tevredenheid Onderwijs.....	14
1.4. Ontwikkeld en geactualiseerd onderwijs.....	14
1.5. Erkenning Verworven Competenties (EVC's).....	14
1.6. Onderwijsbedrijfsvoering	15
2. Commissies met betrekking tot het onderwijs	17
2.1. Examencommissies.....	17
2.2. Bezwaaradviescommissie	17
2.3. Commissie van Beroep voor de Examens.....	17
3. Kennis en Onderzoek	18
3.1. Lectoren.....	19
3.2. Kennis.....	20
4. Strategische Agenda Politieacademie 2018-2022.....	21
5. De Politieacademie.....	36
6. Personele zaken.....	41
Deel 2: Jaarrekening	44
1. Balans per 31 december 2019.....	46
2. Exploitatierekening 2019	47
3. Kasstroomoverzicht 2019	48
4. Toelichting	49
4.1 Algemene toelichting en grondslagen.....	49
4.2 Toelichting op de balans per 31 december 2019.....	54
4.3 Toelichting op de exploitatierekening.....	58
4.4 Toelichting op de kasstroom.....	62
4.5 Gebeurtenissen na balansdatum.....	62
Deel 3 Overige gegevens	64
5. Verwerking saldo/resultaatbestemming	66

6. Controleverklaring van de onafhankelijk accountant	67
Bijlagen	72
Staat van overdrachten en bestedingen (Rijks)bijdragen.....	73
Besteding cao-gelden 2019 door het VPO	74
Tevredenheid onderwijs	75
Afgeronde ontwikkeldossiers in 2019 en lopende ontwikkelverzoeken	79
Samenstelling commissies	80
Nevenfuncties directie	82
Contactgegevens	83

©2020 Politieacademie, all rights reserved.

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politieacademie.

Voorwoord directie

2019 was het jaar van de uitdagingen, voorzien en niet voorzien. Natuurlijk speelde de stevige uitdaging om nog meer studenten op te leiden. Het stijgend aantal op te leiden studenten volgt uit het meerjarig strategisch instroomarrangement. Ook kregen we cao-gelden toegewezen om beter te kunnen te voorzien in de al jaren bestaande grote vraag naar vakspecialistisch politieonderwijs (VPO).

Ook op het gebied van (onderwijs-)bedrijfsvoering, huisvesting, faciliteiten en personeel was er het nodige te doen. Afgelopen jaar werd nog eens duidelijk dat een organisatie meer dan gebaat is bij een stevig fundament, zodat fluctuaties in de studenteninstroom makkelijker opgevangen kunnen worden. Een impactanalyse, die begin 2020 wordt opgeleverd, bevestigt dit.

Daarnaast zijn we aan de slag gegaan met nieuw onderwijs. De politie heeft de nieuwe beroepsprofielen vastgesteld en in opdracht van de minister van Justitie en Veiligheid konden wij van start met de ontwikkeling van kwalificatiedossiers en nieuw onderwijs. Deze ontwikkeling hebben we in overleg met de politie versneld in gang gezet toen meer dan duidelijk werd dat de operationele sterkte en daarmee de beschikbare capaciteit in de praktijk sterk onder druk staat, meer dan eerder voorzien. De politie stelde de taskforce Operationele Sterkte en Capaciteit in om met oplossingen te komen. Omdat opleiden een van de oplossingen biedt, participeren wij in de taskforce. Eind 2019 hebben wij scenario's opgeleverd voor nieuw basispolitie-onderwijs die én voorzien in onderwijs dat aansluit bij de nieuwe beroepsprofielen én het gewenste kwaliteitsniveau handhaven én tegemoet komen aan de wens om eerder de operationele sterkte en capaciteit te vergroten. Het vraagt van zowel onszelf als van de politie de nodige inspanningen om al deze voornemens waar te maken. Het is de bedoeling dat studenten eerder in de praktijk worden ingezet om het vak verder in de praktijk te leren. Goede praktijkbegeleiding is daarbij essentieel. Begin 2020 wordt een impactanalyse en een realisatieplan opgeleverd. We streven ernaar om in 2021 met het nieuwe onderwijs van start te gaan.

Begin van het jaar werd de tweede Strategische Onderzoeksagenda Politie 2019-2022 vastgesteld. Deze onderzoeksagenda is samen met onze partners (Politie, ministerie van Justitie en Veiligheid) tot stand gekomen. De agenda bevat de strategische thema's voor het toegepast wetenschappelijk onderzoek dat de Politieacademie uitvoert, vaak in samenwerking met andere kennis- en onderzoeksinstellingen en met de politie. De onderzoeksagenda zorgt voor meer samenhang en meer focus in het onderzoek en bevordert de doorwerking naar het onderwijs, naar beleid en naar de beroepspraktijk. In vergelijking met de eerste onderzoeksagenda zijn de thema's minder ruim geformuleerd en ligt de focus op langlopende onderzoekslijnen en onderzoeksmethoden, die de doorwerking van kennis bevorderen. Een goede verhouding tussen onderzoekslijnen en actuele thema's wordt nagestreefd. Er wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de kennisbehoefte van de politie, het politieonderwijs en het ministerie van Justitie en Veiligheid, nu en in de nabije toekomst.

Eind 2019 zijn de nodige verbeteringen op het gebied van onder andere de (onderwijs)bedrijfsvoering, huisvesting en de versteviging van het management in gang gezet. Ook de komende jaren werken we verder aan een stevige basis. In 2020 werken wij ook verder aan onze vernieuwingsopgaven, waaronder een nieuwe basisopleiding, maar ook aan de vernieuwing van het opsporingsonderwijs.

Op 16 maart jl. nam de overheid de nodige maatregelen met betrekking tot het onderwijs in verband met COVID-19, die ook consequenties hebben voor het politieonderwijs. We nemen passende maatregelen om het onderwijs en examens toch zoveel mogelijk binnen de kaders door te laten gaan en we spelen zo spoedig mogelijk in op gewijzigde omstandigheden. Zo hopen we de nadelige gevolgen voor de studenten, de politie en de maatschappij zoveel mogelijk te beperken. De operationele sterkte en capaciteit stond immers al voor de coronacrisis sterk onder druk.

De situatie zorgt ervoor dat versneld wordt ingezet op zelfstudie en afstandsleren. Docenten verzorgen op creatieve manieren onderwijs, bieden online colleges aan en maken filmpjes. Er gebeuren in dat licht hele goede dingen.

We hebben er vertrouwen in dat de politie en de Politieacademie goed door deze crisis heenkomen en er versterkt weer uitkomen.

Gerrit den Uyl en Kathelijne van Kammen

Directie

Leeswijzer

Voor u ligt het Jaarverslag Politieacademie 2019. Dit jaarverslag bestaat uit drie delen: deel 1 bevat het directieverslag en de delen 2 en 3 bevatten de jaarrekening van het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie.

Deel 1

In het directieverslag doen wij verslag van de uitvoering taken van de Politieacademie: onderwijs, kennis en onderzoek. Ook een toelichting op de sterkte en middelen die de korpschef op aangeven van de minister ter beschikking stelt aan de directeur Politieacademie om in de uitvoering van de taken van de Politieacademie te kunnen voorzien en de bedrijfsvoering die het korps aan de Politieacademie levert.

Hoofdstuk 1 gaat in op het Basis Politieonderwijs (BPO) en het Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO): de uitvoering van het onderwijs, de tevredenheid over het onderwijs en het ontwikkelde en geactualiseerde onderwijs en het onderwijs dat wordt ontwikkeld of geactualiseerd, Erkenning Verworven Competenties (EVC's) en onderwijsbedrijfsvoering.

Hoofdstuk 2 doet verslag van de diverse commissies met betrekking tot het onderwijs. De Examencommissies en de Commissie van de Beroep voor de Examens geven ook een eigen jaarverslag uit.

Hoofdstuk 3 gaat in op de kennis- en onderzoeksfunctie van de Politieacademie. De Politieacademie verricht onderzoek op basis van de Strategische Onderzoeksagenda Politie. In 2019 is onderzoek verricht op basis van de tweede Strategische Onderzoeksagenda Politie 2019-2022, die begin 2019 werd vastgesteld.

Kennis ten behoeve van de Politie, ketenpartners, studenten en docenten wordt via het Kennis- en Informatieknoppunt ter beschikking gesteld. Kennis op maat politie (Kompol), Juridisch Blauw en de mediacollectie vormen de belangrijkste kennisdiensten van de Politieacademie.

In hoofdstuk 4 een toelichting op de stand van zaken met betrekking tot de realisatie van onze Strategische Agenda Politieacademie 2019-2022.

De Politieacademie is sinds 2017 opgenomen in de Politiewet. De directeur en zijn plaatsvervanger zijn in dienst van het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie. Zoals hierboven al werd toegelicht ontvangt de directeur Politieacademie jaarlijks, op aangeven van de minister, van de korpschef sterkte en middelen voor het uitvoeren van de taken van de Politieacademie. Ook de bedrijfsvoering neemt de Politieacademie grotendeels van de Politie af. Hoofdstuk 5 gaat hier nader op in. De Politie doet in haar jaarverantwoording ook verslag van de sterkte en middelen die de korpschef ter beschikking stelt aan de directeur Politieacademie.

In hoofdstuk 6 een toelichting op personele zaken zoals ziekteverzuim, medezeggenschap, vertrouwenspersonen, betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoeken, meldingen, interne onderzoeken en klachten. De Ondernemingsraad Politieacademie geeft een eigen jaarverslag uit.

Deel 2 en 3

De jaarrekening 2019 van het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie 2019 treft u in deel 2 en 3 van dit jaarverslag aan.

Deel 1: Directieverslag

1. Onderwijs

Jaarlijks maakt de korpschef uiterlijk op 1 maart, één jaar voor uitvoering, de (meerjarige) behoefte aan politieonderwijs van het korps kenbaar aan de directeur Politieacademie. De directeur Politieacademie laat vervolgens uiterlijk op 1 april weten in hoeverre hij hierin kan voorzien en hoeveel sterkte en middelen hij nodig heeft om in de behoefte te voorzien. De minister bepaalt de sterkte en de middelen die de directeur Politieacademie uiteindelijk ter beschikking gesteld krijgt via de korpschef. In 2018 maakte de korpschef de opleidingsbehoefte 2019 bekend en begin 2019 werd de opleidingsbehoefte 2020 duidelijk.

In dit hoofdstuk een toelichting op de uitvoering van het Basis Politieonderwijs (BPO) en het Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO). In de bijlagen wordt een toelichting gegeven op de tevredenheid van studenten en alumni (oud-studenten) en het korps (traject- en praktijkbegeleiders en leidinggevenden) over het onderwijs. Een overzicht van nieuw ontwikkeld en geactualiseerd onderwijs en onderwijs dat in ontwikkeling is of geactualiseerd wordt treft u ook aan in de bijlagen.

1.1. Uitvoering Basis Politieonderwijs

Startende beroepsbeoefenaren worden door de sector Basis Politieonderwijs (BPO) opgeleid voor een executieve functie in de politiepraktijk. Het BPO vormt en ontwikkelt studenten tot startbekwame en gedreven politiemensen, die weerbaar zijn in de uitoefening van het politievak. Het BPO verzorgt kwalificerend politieonderwijs, dat aansluit op het middelbaar beroepsopleiding en het hoger onderwijs.

Het BPO verzorgt de opleidingen Assistent Politiemedewerker, Basis Politiemedewerker, Allround Politiemedewerker, de Bachelor of Policing en de opleiding Recherchekundige voor zij-instromers en onderwijs voor het Korps Politie Caribisch Nederland (KPCN). Ook verzorgt het BPO de AOPV (Algemene Opsporingsbekwaamheid en Politie Vorming) voor o.a. (aankomende) Intake & Servicemedewerkers. Hoger opgeleiden die worden ingezet als specialist op gebieden als digitalisering, forensische opsporing en de opsporing van financieel-economische criminaliteit (Finec) kunnen sinds 1 juli 2018 op basis van nieuwe regelgeving aangesteld worden als executief politieambtenaar met een specifieke inzetbaarheid. Zij volgen de opleiding Politiemedewerker Specifieke Inzet (PSI). Na een algemeen deel gericht op politieke vorming en het verkrijgen van algemene opsporingsbekwaamheid volgen zij een op hun specialisme gerichte module. Binnen deze opleidingen maken we een vloeiende leerroute, door het BPO-deel en de kopmodules binnen het vakspecialistisch onderwijs beter op elkaar af te stemmen. De opleidingsduur voor deze zij-instromende specialisten is minder dan zes maanden. Begin 2019 is de opleiding voor het behalen van de startkwalificatie gereed gekomen.

Voor wat betreft het Basis Politieonderwijs (BPO) zijn het ministerie van Justitie en Veiligheid, het korps en de Politieacademie een strategisch instroomarrangement overeengekomen (gefinancierd vanuit de Regeerakkoordgelden: 2018 €2.200 mln., 2019 € 5.415 mln., 2020 € 10.160 mln., 2021 € 14.352 mln., 2022 t/m 2024 jaarlijks € 15.977 mln.). In 2018 bedroeg de groei van het aantal op te leiden aspiranten 10% en vanaf 2019 en verder 5% op jaarbasis, naar uiteindelijk een instroom van 2.600 aspiranten in 2025. Dit arrangement is opgesteld om ervoor te zorgen dat op een verantwoorde manier de komende jaren voldoende nieuwe studenten worden opgeleid om aan de uitstroom uit het korps te voldoen. In 2019 was het noodzakelijk om een extra (tijdelijke) locatie in Leusden in gebruik te nemen om in de grotere opleidingsvraag te voorzien. In 2024 wordt een permanente locatie in Den Dolder betrokken. De behoeftestelling BPO verloopt via het Strategisch Instroomoverleg (SIO). De precieze opleidingsvraag 2020 (afname diverse opleidingen binnen het strategisch arrangement, aantal klassen en verdeling klassen over de BPO-locaties) werd in de zomer 2019 bekend.

Half 2019 bleek dat de druk op de operationele sterkte en capaciteit de komende jaren groter is dan voorzien en dat er bovenop het overeengekomen strategisch instroomarrangement andere maatregelen genomen moeten worden om de operationele sterkte en capaciteit op peil te houden. Als een van de maatregelen heeft de Politieacademie eind 2019 versneld scenario's opgeleverd voor het nieuwe basispolitieonderwijs. De herziening van het onderwijs stond al geprioriteerd gezien de nieuwe beroepsprofielen. Door de operationele noodzaak zijn hiervoor eerder plannen ontwikkeld.

Het BPO bestaat sinds het najaar 2019 uit zeven mbo-teams (Apeldoorn, Amsterdam, Den Haag, Drachten, Eindhoven, Leusden en Rotterdam). De functionele sturing van het team Hoger Onderwijs dat formeel ook onderdeel uitmaakt van sector BPO is in 2019 overgedragen aan de portefeuillehouder Hoger Onderwijs, tevens sectorhoofd VPO.

Behoeftestelling en in- en uitstroom BPO-studenten

Het BPO was voorbereid om in 2019 op basis van het strategisch instroomarrangement 2.509 studenten op te leiden. Uiteindelijk heeft de Politie 2.189 studenten aangemeld (instroom: 1783; doorstroom: 217; AOPV/PSI: 189). Om in de extra vraag te voorzien zijn extra docenten aangenomen. Ook is een extra locatie in gebruik genomen en is de huisvesting op de bestaande locaties aangepast en is voorzien in extra middelen. Het instroomarrangement is uitgevoerd. Onderstaand overzicht laat zien welke opleidingen in 2019 deel uitmaakten van het strategisch instroomarrangement 2019.

Lopende het jaar zijn er minder studenten AOPV (Algemene Opsporingsbekwaamheid en Politieïele Vorming) en Politie Specifieke Inzet (PSI) aangemeld dan voorzien. Vanuit de Politie is hierop actie gezet om dit tijt te keren, zeker in het licht van de druk op de operationele sterkte en capaciteit. Ook zijn er minder HTVP-P-studenten opgeleid. Zij hebben de opleiding Handhaving, Toezicht en Veiligheid – Politie aan een ROC gevolgd en stromen, na het volgen van een voortraject, in jaar 2 van de opleiding in. In september 2018 is bij de ROC's het nieuwe curriculum gestart. Op basis van de ervaringen met studenten afkomstig van diverse ROC's hebben de Politie en de Politieacademie 12 ROC's geselecteerd en met deze ROC's afspraken gemaakt over het aanbieden van een eenduidig curriculum met als doel een betere aansluiting op de politieopleiding. Studenten die dit nieuwe onderwijs hebben gevolgd en die de selectie bij IDU goed hebben afgerond, zijn onlangs ingestroomd in de opleiding Allround Politiemedewerker. Op dit moment vindt evaluatie plaats en zijn er gesprekken om het convenant en de ervaringen met het bijgestelde curriculum te evalueren en zo nodig bij te stellen.

Uitvoer behoeftestelling Politieopleidingen			
<i>In-en doorstroom per opleidingsniveau (31-12-2019)</i>			
Niveau	Opdracht IDU 2019 conform instroomarrangement	Aangeboden bij en uitgevoerd door PA 2019	Verschil
Assistent Politiemedewerker GGP-BB	240	216	-24
Basis politiemedewerker	1.185	1.171	-14
HTVP-P (niv 4)	150	117	-33
KMAR medewerkers (niv 4)	-	13	13
Allround Politiemedewerker (niv 4) DSI	72	65	-7
Bachelor of Policing (volledig traject en verkort traject voor studenten met een HBO-WO vooropleiding)	154	140	-14
Recherchekundige zij-instroom	72	61	-11
Initiële instroom	1.873	1.783	-90
Doorstroom Assistent Politiemedewerker (niv 2) naar Basis Politiemedewerker (verkorte niv 4)	96	91	-5
Doorstroom Basis Politiemedewerker (verkort niv 4) naar Allround Politiemedewerker (niv 4)	44	86	42
Doorstroom Allround Politiemedewerker (niv 4) naar Bachelor of Policing	-	40	40
Doorstroom	140	217	77
AOPV Intake en Service (zittende medewerkers)	192	45	-147
AOPV Intake-Service Basis (voor nieuwe medewerkers)	48	-	-48
AOPV Arrestantenverzorgers	32	8	-24
AOPV Toezicht beveiligen objecten	16	-	-16
AOPV HBO	-	-	-
PSI FINEC	43	11	-32
PSI DIGI	21	6	-15
PSI	144	119	-25
AOPV/PSI (Zij-instroom)	496	189	-307
TOTAAL	2.509	2.189	-320

* IDU (de afdeling HRM/In-, Door- en Uitstroom Politie) is verantwoordelijk voor de werving en selectie van (aankomend) politiepersoneel. Deze afdeling geeft aan de Politieacademie door hoeveel van de geselecteerde kandidaten welk onderwijs moeten volgen. De totale instroom BPO (3.148) is hoger dan bovenstaande realisatie (2.189), omdat er ook studenten zijn die opleidingen bij het BPO volgen, die geen deel uitmaken van het strategisch instroomarrangement en die geen selectietraject bij IDU hoeven te doorlopen.

** De realisatie is in sommige gevallen lager of hoger dan de opdracht, omdat er uiteindelijk meer of minder studenten dan eerder aangeven bij de opdracht bij de Politieacademie zijn aangemeld.

Hoewel de focus lag op de uitvoering van het strategische instroomarrangement en dit de nodige druk op de uitvoering legde, zijn ook enkele andere opleidingen uitgevoerd die geen deel uitmaakten van het strategisch instroomarrangement, te weten de opleiding voor praktijkbegeleiders, de basisvuurwapenopleiding, vuurwapenomscholing KMAR, de basisopleiding Politiemedewerker Cariben en het overbruggingstraject voor HTVP-P studenten.

Onderstaand een overzicht van de totale instroom van studenten BPO in 2019 (strategische instroomarrangement en overige opleidingen: 3148 studenten), het aantal studenten dat de opleiding voortijdig verlaten heeft (uitval: 315) en het aantal studenten dat eind van het jaar nog in opleiding is (4.679).

Onderstaand overzicht geeft ook een beeld van het aantal studenten dat een opleiding heeft afgerond waaraan een diploma/certificaat is verbonden (1.606) en het aantal studenten dat een opleiding heeft afgerond dat niet tot een diploma of certificaat leidt (12).

Totale in- en uitstroom BPO 2019

BPO	Instroom 2019	Gediplomeerd/ gecertificeerd in 2019	Opleiding die niet leidt tot diploma of certificaat afgerond 1-1 t/m 31-12-2019	Uitval 2019	In opleiding op 31-12-2019
MBO	2.809	1.381	12	255	3.878
HO	339	225	-	60	801
TOTAAL	3.148	1.606	12	315	4.679

Niet alle onderwijsactiviteiten worden afgesloten met een diploma of certificaat. De opleidingen hebben een duur van drie maanden (AOPV) tot 4 jaar (Bachelor of Policing). In 2019 waren ook studenten in opleiding, die in eerdere jaren met hun studie zijn gestart.

1.2. Uitvoering Vakspecialistisch Politieonderwijs

Het Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO) is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en verzorgen van het politieonderwijs gericht op het verwerven van startbekwaamheid in specifieke politieberoepen (zoals rechercheur of politie leider) en specifieke politietaken, als ook op de verdere ontwikkeling van de vakbekwaamheid van politiemensen.

Het onderwijs vindt plaats ten behoeve van uiteenlopende functies uit het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP) en de rollen die voortvloeien uit wetgeving, regelingen en referentiekaders. Een klein deel van het onderwijs vindt plaats ten behoeve van derden en vaak ook in samenwerking met partners. Dit betreft in het bijzonder het onderwijs op het gebied van de meldkamer, conflict- en crisisbeheersing en opsporing. Dit is inherent aan het gegeven dat de Politie onderdeel is van de strafrechtketen en de fysieke veiligheidsketen.

Het VPO heeft negen onderwijsteams. In het vakspecialistisch politieonderwijs is sprake van een groot aantal verschillende opleidingen, die qua opleidingsduur erg verschillen, variërend van enkele dagen tot meerdere jaren.

Behoeftestelling

Geconstateerd kan worden dat er al jaren sprake is van een structurele overvraag naar vakspecialistisch politieonderwijs, uitgaande van de bestaande middelen en capaciteit voor het Vakspecialistische Politieonderwijs (VPO). Uitkomst van de cao-onderhandelingen was dat de komende jaren extra middelen ter beschikking worden gesteld aan de Politieacademie om extra vakspecialistisch onderwijs te ontwikkelen en uit te voeren. De middelen zullen ook aangewend worden voor innovatie, zodat de ambities in de Strategische Agenda Politieacademie 2018-2022, zoals flexibel onderwijs/slimme leerroutes en meer blended learning, gerealiseerd kunnen worden. In bijlagen wordt verantwoording afgelegd over de inzet van deze middelen in 2019.

Een driemanschap met daarin een afgevaardigde vanuit de Hoofden Bedrijfsvoering, de Hoofden Operaties en de Politieacademie is door de Politie aangewezen om het proces van behoeftstelling VPO te verbeteren. In 2019 hebben we hiervan de eerste verbeteringen gezien. In hoofdstuk 3 treft u daarover een nadere toelichting aan.

In- en uitstroom studenten

In 2019 zijn 27.145 studenten gestart met een VPO-opleiding. Dit betreft zowel meerjarige opleidingen, als korte trainingen van enkele dagen tot een dag. Aan 8.719 studenten is een diploma of certificaat uitgereikt. Het uitvalpercentage is ten opzichte van 2018, met name op de kernopgaven, aanzienlijk toegenomen. Reden is dat binnen het VPO het naleven van de procedures is aangescherpt. Hierdoor wordt het mogelijk uitval, inclusief no-show, te registreren en te meten. Op 31 december 2019 waren 3.980 studenten bezig met een vakspecialistische politieopleiding.

Teams	Instroom 2019	Gediplomeerd/ gecertificeerd 2019	Opleiding die niet leidt tot diploma of certificaat afgerond 2019*	Uitval 2019	In opleiding op 31-12-2019
Team Beroepsvaardigheden	9.205	533	7.725	282	454
Team Bewaken Beveiligen en Interventies	1.467	716	401	347	145
Team Conflict en Crisisbeheersing	1.460	483	749	173	159
Team Gebiedsgebonden Politie	5.502	2.287	2.178	444	1.251
Team Generieke Opsporing	1.288	534	533	223	680
Team Meldkamer en Multidisciplinaire Samenwerking	-	7	-	17	14
Team Intelligence	917	375	308	203	154
Team Politieleiderschap	2.852	1.910	634	237	397
Team Specialistische Opsporingsondersteuning	2.209	1.036	661	751	333
Team Thematische Opsporing	2.245	838	1.006	676	393
Totaal VPO	27.145	8.719	14.195	3.353	3.980

* Niet alle onderwijsactiviteiten worden afgesloten met een diploma of certificaat.

** Het onderwijs dat vanuit het team Meldkamer en Multidisciplinaire Samenwerking (MMS) werd aangeboden is inmiddels bij de teams Intelligence en Conflict- en Crisisbeheersing ondergebracht, maar de systemen zijn hierop nog niet aangepast. Dit verklaart de 'nul' in de kolom instroom voor het team MMS. De overige cijfers die in de tabel staan vermeld bij het team MMS hebben betrekking op studenten die voor 2018 met een opleiding zijn gestart, die onder de verantwoordelijkheid van het team MMS viel. 7 studenten hebben hun opleiding afgerond met een diploma/certificaat, 17 studenten zijn uitgevallen en 14 studenten zijn nog in opleiding.

1.3. Tevredenheid Onderwijs

In een bijlage bij dit jaarverslag wordt gerapporteerd over de tevredenheid over het basispolitieonderwijs (BPO), het hoger onderwijs en het vakspecialistische politieonderwijs (VPO).

1.4. Ontwikkeld en geactualiseerd onderwijs

Een overzicht van ontwikkeld en geactualiseerd onderwijs in 2019 en onderwijs dat nog in ontwikkeling is c.q. geactualiseerd wordt, treft u ook aan als bijlage bij dit jaarverslag.

1.5. Erkenning Verworven Competenties (EVC's)

Studenten kunnen in samenspraak met hun eenheid vragen om een EVC-procedure om hun eerder verworven competenties te erkennen. Competenties zijn een verzameling van talenten, kennis en vaardigheden. Iemand die competent is heeft de kennis in huis en kan hiernaar handelen.

Door het volgen van onderwijs, maar ook door informeel leren op de werkplek en privé en door situaties waar iemand bij betrokken raakt, wordt iemand competent. In een EVC-procedure beoordeelt een expert op het betreffende (vak)gebied de competenties. Het resultaat wordt beschreven in een rapportage. Afhankelijk van het gewenste doel zijn er verschillende routes mogelijk.

Route 1 Ervaringscertificaat

Het Ervaringscertificaat is de erkende route voor personen die actief bezig zijn met hun loopbaan en zicht willen krijgen op hun competenties. Zij kunnen hun Ervaringscertificaat bijvoorbeeld gebruiken bij een sollicitatie. De Politieacademie is één van de drie erkende aanbieders die deze trajecten voor de Politie uitvoeren. De Politieacademie richt zich op de politiespecifieke trajecten.

In 2018 is vooral geïnvesteerd in trajecten 'Doorstroom niveau 3 naar niveau 4'. Deelnemers aan dit traject dienen aan te tonen dat zij op basis van hun Basis Politiediploma niveau 3 en hun praktijkervaring, gelijkwaardig zijn aan niveau 4.

We zien dat relatief veel personen de voorlichting volgen en deelnemen aan de intake. Het is aan hen om het verdere traject in werking te zetten en een keuze te maken uit de verschillende trajecten die mogelijk zijn. Een deelnemer bepaalt ook zelf het tempo van het traject.

Een persoon die succesvol een traject Ervaringscertificaat voor de standaard doorstroom niveau 3 naar niveau 4 heeft afgerond (alle activiteiten/competenties uit de standaard zijn aangetoond) krijgt van de examencommissie BPO-mbo een verklaring van

gelijkwaardigheid aan de opleiding Allround Politiedewerker niveau 4. Daarmee kan de persoon worden ingeschreven voor politieonderwijs waar als instroom een diploma niveau 4 wordt gevraagd.

	Totaal 2019
Totaal aantal deelnemers voorlichting en intake	676
Totaal gestart met portfolio	113
waarvan gestart met een portfolio ten behoeve van het traject 'Doorstroom niveau 3 naar niveau 4'	60
Totaal aantal afgeronde trajecten	23
waarvan afgeronde trajecten 'Doorstroom niveau 3 naar niveau 4'	10

Route 2 Toelating en vrijstelling

Voor (aankomende) studenten is het van belang vast te stellen of zij voldoen aan de instroomeisen voor een gewenste opleiding. Op basis van (werk-)ervaring kunnen studenten in sommige gevallen toegelaten worden tot een opleiding of kunnen zij vrijstelling krijgen voor een deel van het onderwijs en een bijbehorend examen. Hiervoor doorloopt de (aankomende) student een EVC-procedure voor toelating of een EVC-procedure voor vrijstelling.

	Totaal 2019
Totaal aantal ontvangen aanvragen	504
Toelating (niveaudrempel)	65
Vrijstelling examencommissie BPO-mbo	136
Vrijstelling examencommissie BPO-ho	187
Vrijstelling examencommissie VPO	116
Aantal aanvragen volledig verleend	370
Aantal aanvragen niet verleend	8
Aantal aanvragen deels verleend	1
Aantal aanvragen niet in behandeling genomen	55
Aantal aanvragen nog in behandeling op 31-12-2019	70

In twee gevallen is een nieuw Criteriumgericht Interview aan een kandidaat aangeboden als gevolg onvrede over de uitkomst van het eerste gesprek c.q. het proces.

1.6. Onderwijsbedrijfsvoering

BPO MBO algemeen

We merken dat de grotere instroom op basis van het strategisch instroomarrangement BPO een stevige wissel trekt: meer studenten opleiden, docenten en leidinggevendend waarop een stevig beroep wordt gedaan, de werving, selectie, het inwerken en professionaliseren van nieuwe collega's, huisvestingsproblematiek op de huidige locaties en een nieuw in te richten locatie Leusden/den Dolder met personeel dat vanuit de andere teams moet komen. Voor de nieuwe locatie is het team in werking. De werkdrukbeleving binnen het BPO is hoog.

Politieacademiebreed is een audit gehouden om de knelpunten in het planproces in kaart te brengen. Door de projectgroep is aan het auditteam en de opdrachtgever (sectorhoofd Staf) gevraagd of het team wil inzoomen op de vraag of voor wat betreft

het BPO de productbeschrijving (uitgaande van 3600 docentbelastinguren) planbaar en uitvoerbaar is. Conclusie was dat de verbetering van het planproces MBO dient gelijk op te lopen met de audit en de opdracht ten aanzien van het planproces binnen de Staf. Door de werkgroep voor vernieuwing van het basispolitieonderwijs opgenomen wordt deze opdracht oppakt.

Het BPO heeft de afgelopen jaren logischerwijs de blik gehad op de uitvoering van het curriculum 2.0 (allround) en het in werking brengen van de clusters teneinde dit goed te doen. De kanteling van een aanbodgerichte naar een vraaggestuurde organisatie en de overdracht van de bedrijfsvoering naar de politie (lees PDC) heeft onvoldoende aandacht gehad. Ook het BPO moet zich verhouden tot de andere werkprocessen en andere sturingsmechanismen. Mede gelet op de toenemende studentenstroom is het nu heel belangrijk om die werkprocessen te respecteren en het MBO zo in te richten dat we conform kunnen acteren en de basis op orde krijgen. Voor de komende tijd en 2020 zijn de volgende prioriteiten benoemd:

- voor het gehele onderwijs één valide rekenformule waarmee verantwoord de benodigde capaciteit aan docenten en middelen kan worden berekend en één normjaartaak met daarbinnen éénduidige indicatoren. Voor het BPO één valide verdeelsysteem voor een goede spreiding van studenten over de diverse BPO-locaties;
- de opleidingen worden op basis van een productbeschrijving eenduidig gepland, geroosterd en uitgevoerd op alle BPO-locaties met als doel dat benodigde mensen en middelen toereikend zijn;
- de organisatie en uitvoering van examens en de kwaliteit en kwantiteit van de (praktijk) examinatoren is op orde;
- de opsporingsgerelateerde onderdelen binnen de opleiding allround politiemedewerker worden geactualiseerd, doorontwikkeld en 'state of the art' gemaakt, rekening houdend met de uitgangspunten van het programma Toekomstgericht Opsporen (Politieacademie en NP).

BPO Hoger Onderwijs algemeen

Het team Hoger Onderwijs heeft zich gericht op het uitvoeren van het verbeterplan dat is opgesteld naar aanleiding van de accreditatie-uitkomsten. Volgend jaar zal wederom een visitatie plaatsvinden gericht op (her)accreditatie van de opleiding. Daarnaast is onderzocht welke maatregelen nodig zijn op de gebieden docentencapaciteit, planning (docenten en faciliteiten) en ondersteuning van het team en het onderwijs. De eerste maatregelen zijn in gang gezet. De maatregelen zijn gericht op continuering van het huidige onderwijs, het op orde brengen van de basis en op de uitvoering van het verbeterplan. Docenten van andere onderwijsteams zullen ondersteuning bieden. De functionele aansturing van het team zal overgaan naar het sectorhoofd Kennis & Onderzoek.

Ook is herontwerp van de Bachelor Policing noodzakelijk. Dit wordt gekoppeld aan de nieuwe beroepsprofielen en kwalificatiedossiers. In het nieuwe onderwijs zal de complexiteit van de huidige opleiding en het aantal toegenomen docentbelastinguren de afgelopen jaren worden teruggebracht naar de norm.

VPO algemeen

Binnen het VPO wordt meegewerkt aan het verbeteren van het proces van behoeftestelling met het korps. Intern zijn de productbeschrijvingen geactualiseerd. Dit is o.a. nodig voor de werklust-draagkrachtmeting die plaatsvindt in het kader van de process-flow. Ook in kader van capaciteitsmanagement en een goede beantwoording van de behoeftestelling zijn actuele productbeschrijvingen noodzakelijk.

2. Commissies met betrekking tot het onderwijs

De Politiewet geeft aan dat de directeur van de Politieacademie een Examencommissie/Examenkamers en een Commissie van Beroep voor de Examens dient in te stellen. Daarnaast heeft de directeur een Bezwaaradviescommissie Onderwijs ingesteld. Een aantal commissies geeft haar eigen jaarverslag uit. Deze jaarverslagen zijn via de website van de Politieacademie te raadplegen.

2.1. Examencommissies

De Politieacademie kent sinds anderhalf jaar drie zelfstandig functionerende examencommissies: een voor het BPO, een voor het VPO en een voor het hoger onderwijs (geaccrediteerde opleidingen). De examencommissies functioneren evenals de voormalige examenkamers dicht bij het onderwijs. De examencommissies fungeren in toenemende mate als sparringpartners voor de teamchefs en de onderwijsteams om de kwaliteit van de toetsing te verbeteren en beter te borgen. Elk jaar geven de examencommissies hun eigen jaarverslag uit. Ook dit jaarverslag is te raadplegen via de website van de Politieacademie.

2.2. Bezwaaradviescommissie

De Bezwaaradviescommissie heeft op verzoek van de directeur in 2019 één zaak behandeld. Deze zaak was gericht tegen het besluit van de directeur Politieacademie tot beëindiging van de opleiding van een student op grond van ongeschiktheid. De Bezwaaradviescommissie heeft een hoorzitting gehouden. Vertegenwoordigers van alle betrokken partijen waren aanwezig. De Bezwaaradviescommissie heeft op basis van bestudering van de relevante document en het onderzoek van de commissie tijdens de hoorzitting, de directeur Politieacademie geadviseerd het genomen besluit tot beëindiging van de opleiding in stand te houden. De directeur heeft dit advies overgenomen.

2.3. Commissie van Beroep voor de Examens

De directeur heeft op basis van artikel 92 Politiewet 2012 de Commissie van Beroep voor de Examens ingesteld. De commissie oordeelt over beslissingen van de directeur Politieacademie ter uitvoering van de artikel 87 4e lid en artikel 91 Politiewet, de examencommissies en/of examinatoren. De commissie staat onder voorzitterschap van mw. M.A. Berndsen-Jansen. Jaarlijks brengt deze commissie haar eigen jaarverslag uit. Ook dit jaarverslag is te raadplegen via de website van de Politieacademie.

3. Kennis en Onderzoek

De Politieacademie voert praktijkgericht onderzoek uit. Hiermee draagt zij bij aan inzichten en oplossingen voor uiteenlopende vraagstukken in de politiepraktijk. De Politieacademie doet onderzoek met de Politie en met kennis- en onderzoeksinstellingen in binnen- en buitenland. Met enkele hogescholen is een gezamenlijk lectoraat ingesteld.

Het onderzoek dat de Politieacademie verricht, past binnen de Strategische Onderzoek Agenda Politie (SOAP). De minister van Justitie en Veiligheid stelt eens in de vier jaar de SOAP vast. De SOAP bevat de strategische onderzoeksthema's voor de komende jaren en vormt het kader voor zowel het onderzoek dat de Politieacademie uitvoert als het onderzoek dat jaarlijks wordt uitbesteed aan derde partijen via de Commissie Kennis & Onderzoek van de Politieonderwijsraad (POR).

Tweede Strategische Onderzoeksagenda Politie 2019-2022

De tweede Strategische Onderzoeksagenda Politie 2019-2022 is begin 2019 formeel vastgesteld door de Minister van Justitie en Veiligheid. De nieuwe agenda is in samenwerking met de Politie, de Commissie Kennis & Onderzoek van de Politieonderwijsraad, alsmede het ministerie van Justitie en Veiligheid tot stand gekomen. Verschillende partijen, zoals het onderwijs en de in- en externe wetenschap zijn geconsulteerd. Een belangrijke verandering is de toevoeging van een hoofdstuk over de doorwerking van kennis. Uitgangspunt voor de SOAP is de kennisvraag van de Politie. De verwachting is dat door actuele praktijkvragen als basis te nemen voor de SOAP de doorwerking van nieuwe kennis eerder door de politie wordt herkend en opgepakt. Daarnaast wordt doorgesproken met de thematische programmering. Het over langere tijd en met vasthoudendheid uitdiepen van thematiek biedt een betere kans op doorwerking van kennis dan het opleveren 'losse' onderzoeken.

Onderzoeksprogrammering Politieacademie en Politie & Wetenschap

De directeur Politieacademie stelt jaarlijks een onderzoeksprogrammering vast, op basis van de Strategische Onderzoeksagenda Politie. Daarnaast is de Politieacademie betrokken bij ad hoc onderzoeksopdrachten voor de politie. Per kalenderjaar verschijnt een overzicht van de uitgevoerde onderzoeken en de daaraan gekoppelde publicaties, bijdragen aan seminars en debatten (in de media) en bijdragen aan het onderwijs. Dit overzicht maakt deel uit van de jaarverantwoording van de Politieacademie en wordt gepubliceerd op onze website.

Binnen de sector Kennis & Onderzoek is een interne call uitgegaan en onderzoeksvoorstellen zijn opgesteld.

Begin 2019 heeft de directeur Politieacademie het in 2019 uit te besteden onderzoek via 'Politie en Wetenschap' in het kader van de nieuwe Strategische Onderzoeksagenda Politie vastgesteld. 'Politie & Wetenschap' heeft op basis van de uitgangspunten van de tweede Strategische Onderzoeksagenda Politie in de afgelopen periode de call voor 2019-2020 uitgezet.

Jaarlijkse conferentie over politieonderzoek

De minister heeft de Strategische Onderzoeksagenda Politie 2019-2022 vastgesteld tijdens de jaarlijkse conferentie over politieonderzoek georganiseerd door de Politie, het Ministerie van Justitie en Veiligheid, 'Politie en Wetenschap' van de Politieonderwijsraad en de Politieacademie. De jaarlijkse conferentie over politieonderzoek had in 2019 als titel 'Hoe politieonderzoek bijdraagt aan de politie van morgen'. Liesbeth Huyzer deed als lid van de korpsleiding bij de opening van de conferentie de oproep: 'Minder onderzoek over en meer onderzoek met de politie'. Op deze manier heeft de politie zelf meer profijt van de maar liefst driehonderd onderzoeken die jaarlijks verschijnen. Volgens Huyzer wordt er veel onderzoek naar de politie gedaan – vooral over wat de politie niet goed zou doen –, maar sluit dat onderzoek nog maar weinig aan bij de informatiebehoefte die de politie zelf heeft. Volgens Huyzer is die informatiebehoefte groot, omdat het veiligheidsveld snel verandert en dat vraagt om nieuwe werkwijzen van de politie. Onderzoek kan de politie in die nieuwe werkwijzen ondersteunen. 'Denk bijvoorbeeld aan nieuwe methoden en technieken als big data en kunstmatige intelligentie. Aan simulatietechnieken die bestuderen hoe criminele netwerken zich ontwikkelen of aan een systeem dat in kaart kan brengen waar foto's zijn gemaakt. En hoe kun je die nieuwe werkwijzen uitleggen aan de rechter en de burger.' Een ander interessant onderwerp voor onderzoek zou zijn: 'hoe ga je om met burgers en familie die bij een vermissing de politie helpen zoeken. Wat zijn de voor- en nadelen daarvan?'

Deze conferentie over politieonderzoek vond voor de derde maal plaats en voorziet in een duurzame behoefte naar overzicht van de resultaten van onderzoek dat naar en voor de politie is uitgevoerd. De conferentie leidt elk jaar tot nieuwe vruchtbare coalities en contacten tussen wetenschap, beleid en politiepraktijk.

Onderstaand een toelichting op een tweetal in 2019 verschenen onderzoeken.

Onderzoek naar lekken van vertrouwelijke politie-informatie

Het lekken van vertrouwelijke politie-informatie is altijd een ernstige zaak en wordt vaak direct in verband gebracht met georganiseerde criminaliteit. In veruit de meeste gevallen betreft het lekken echter onrechtmatig gebruik en/of het verstrekken van informatie in de privésfeer. Vaak gebeurt dit uit onachtzaamheid. Lekken aan georganiseerde criminaliteit komt weinig voor

en infiltratie door criminelen is in de dossiers niet aangetroffen. Dit blijkt uit het in februari 2019 gepubliceerde onderzoeksrapport van de Politieacademie.

Voor dit onderzoek naar lekken van vertrouwelijke politie-informatie kregen de onderzoekers toegang tot alle dossiers uit 2015 en 2016 van de afdelingen die integriteitsschendingen onderzoeken bij de Politie en de Marechaussee. Voor het eerst zijn zo middels systematische dossieranalyse de aard, de omvang en de ernst van lekken in kaart gebracht. Tot voor kort was weinig bekend over de frequentie, de aard van de gelekte informatie en de impact.

In de twee onderzochte jaren werd in 761 van die dossiers melding gemaakt van een vermoeden van lekken. Een grote, op basis van een aselechte steekproef geselecteerde verzameling van deze dossiers is daarna grondig geanalyseerd. Dit geeft een realistisch beeld van de gelekte informatie, de lekkende beambte, de ontvangers van de informatie en de context waarin het lekken plaatsvond. Ook de wijze waarop het lekken door de politie wordt gesignaleerd, wordt onderzocht en wordt afgedaan, is in kaart gebracht. Deze fenomeenbeschrijving geeft de politie handvatten voor preventieve maatregelen. Ook beschrijven de onderzoekers de wijze waarop de meldingen van lekken worden behandeld. Dit levert aanknopingspunten voor verbeteringen op. Het onderzoek is uitgevoerd onder leiding van dr. Annika Smit en dr. Guus Meershoek, beiden als lector verbonden aan de Politieacademie. De politie heeft als opdrachtgever van dit onderzoek een inhoudelijke reactie gegeven op www.politie.nl.

Leren van technologisch innoveren. 'De techniek is niet zo spannend'

De samenleving verandert voortdurend, ook door nieuwe technologieën. Dat geldt ook voor criminaliteit. Dat vraagt van de politie dat zij mee verandert. Alleen zo kan zij deze veranderingen het hoofd bieden. De politie verkent continu de betekenis en de mogelijkheden van technologie voor haar werk. Allerlei projecten en programma's werken aan innovatieve technologieën. Denk aan sociale media, mobiele toepassingen, augmented reality, kunstmatige intelligentie, big data analyse, robotica, drones en sensoren.

Maar hoe ontwikkelen deze technologische innovaties zich eigenlijk in de politieorganisatie? Welke factoren bevorderen de voortgang van die projecten? En welke belemmeren ze? Hier deed de Politieacademie onderzoek naar. Om te leren hoe die ontwikkeling kan verbeteren, zodat de politie zich sneller en beter kan aanpassen. Voor het bieden van een praktisch handelingsperspectief voor de politieorganisatie zijn de bevindingen uit dit onderzoek aangevuld met opbrengsten uit gesprekken met het portfoliomanagement van de directie Informatievoorziening (IV), de directie Operatiën en de dienst Informatiemanagement (IM) van het Politiedienstencentrum (PDC).

3.1. Lectoren

In hoofdstuk 4 een toelichting op de ontwikkeling van onze onderzoeksfunctie richting kenniscentra. Onderstaand een overzicht van onze lectoren in 2019.

Lectoren in 2019	
Otto Adang	Openbare Orde & Gevaarsbeheersing (tevens bijzonder hoogleraar Veiligheid en Collectief Gedrag Rijksuniversiteit Groningen)
Jaap Knotter	Advanced Forensic Technology
Bauke Koekkoek	Onbegrepen gedrag, veiligheid en samenleving
Nicolien Kop	Criminaliteitsbeheersing & Recherchekunde
Guus Meershoek	Politiegeschiedenis (tevens universitair docent Universiteit Twente)
Jan Nap	Waardevolle Praktijkontwikkeling
Christianne de Poot	Forensisch Onderzoek (met de Hogeschool van Amsterdam) (tevens bijzonder hoogleraar Criminalistiek Vrije Universiteit Amsterdam)
Ben Rovers	Intelligence
Annika Smit	Weerbaarheid
Wouter Stol	Cybersafety (met de NHL Hogeschool) (tevens bijzonder hoogleraar Politiestudies Open Universiteit)
Pieter Tops	Politie en Openbaar Bestuur
Edward van der Torre	Gebiedsgebonden Politie
Henk Huisjes	Kennistransfer (bijzonder lectoraat vanwege de Politieonderwijsraad)

Bauke Koekkoek nieuwe lector: 'Onbegrepen gedrag, veiligheid en samenleving'

Hoe kunnen politie en zorg elkaar beter begrijpen en effectiever samenwerken? Dat is een van de belangrijke vragen waar Bauke Koekkoek, lector Onbegrepen gedrag, veiligheid en samenleving zich al langer mee bezighoudt. Zijn inspanning op dit gebied heeft in 2019 geleid tot zijn aanstelling als lector 'Onbegrepen gedrag, veiligheid en samenleving' aan de Politieacademie. De lector beoogt in nauwe samenwerking met de politieorganisatie, maatschappelijke partners en het thematisch verbonden lectoraat Onbegrepen gedrag, zorg en samenleving van de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) een aantal vraagstukken rond onbegrepen gedrag verder uit te werken en te vertalen naar concrete analyses en acties op

inhoudelijk, wetenschappelijk, bestuurlijk, organisatorisch en didactisch vlak. De behoefte naar deze producten is onder meer besproken met de (voormalige) portefeuillehouder op dit gebied, P.J. Aalbersberg die het lectoraat ook ondersteunt. In 2019 verscheen de publicatie 'De kwestie verwarde personen. Naar een andere benadering van onbegrepen gedrag'. Hierin beschrijft Koekkoek o.a. nauwgezet waarover de 'verwarde personen'-kwestie precies gaat, wat de oorzaken van de toegenomen politiemeldingen zijn en welke oplossingen tot nu toe bedacht zijn. Het boek biedt praktische gespreksstof voor de discussie over 'een nieuw sociaal contract' en de Nederlandse verzorgingsstaat. Eerder verscheen van Koekkoek het succesvolle 'Verward in Nederland'.

3.2. Kennis

Kennisbank Kompol vernieuwd

De kennisbank Kompol ('Kennis op Maat Politie') biedt altijd de meest actuele kennis voor politiemedewerkers, studenten aan de Politieacademie en veiligheidspartners. In juli 2019 is de kennisbank vernieuwd. De kennisbank is gebruiksvriendelijker geworden met een opgefriste lay-out en nieuwe functionaliteiten. Kompol is nu gekoppeld aan intranet, Agora en BlueOpStraat (BOS, voorheen MEOS-KOS).

Kompol, Juridisch Blauw en de mediacollectie vormen de belangrijkste kennisdiensten van de Politieacademie. Zij worden vanuit het Kennis- en Informatieknooppunt (KIK) aangeboden vanuit de clusters Politiekundige Kennis (CPK), Juridische Kennis en de Mediatheek. Deze drie kennisdiensten worden ondersteund door het cluster FrontOffice van het KIK. Dit is de eerste lijn in het contact met afnemers van kennis. Zij zorgen o.a. voor de uitgifte en inname van boeken, het beantwoorden van eenvoudige vragen, het doorzetten van complexe vragen.

Het verhogen van de vindbaarheid en bruikbaarheid, en daarmee de doorwerking van kennis is de toegevoegde waarde van het KIK en heeft daarom een hoge prioriteit. Het KIK is dienstbaar aan zowel het politieonderwijs, het wetenschappelijk onderzoek binnen de politie en de politiepraktijk, maar ook ketenpartners, zoals het Openbaar Ministerie (OM), de Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (FIOD) en de Koninklijke Marechaussee (KMar).

Bij het KIK is ook de juridische helpdesk ondergebracht. Om te kunnen voldoen aan de toenemende juridische vraagstellingen, ingezet door de veranderingen van de ambtsinstructie en de aankomende vernieuwing van het Wetboek van Strafvordering is de afdeling Juridisch Blauw van K&O uitgebreid met 3 fte met behulp van de cao-gelden.

Uitvoer behoefte kennisontwikkeling

De verantwoordelijkheid om betrouwbare kennis vindbaar en bruikbaar te maken ligt bij meerdere afdelingen binnen de politie. In de eerste maanden van 2019 is er een werkgroep Kennismanagement actief geworden die vanuit verbinding een overkoepelend perspectief aan het beschrijven is voor kennismanagement voor de politie. In die werkgroep zijn de Landelijke Eenheid, de Directie Operaties, het Politiedienstencentrum (PDC) en de Politieacademie vertegenwoordigd. De focus ligt op het optimaliseren van het gebruik van betrouwbare kennis, waarbij aandacht is voor kenniscreatie, kennis over inkoop (denk aan databanken en vakliteratuur) en menselijke deskundigheid.

Vanuit de Ontwikkel en Innovatie Agenda Politie ontstaat ook een stroom nieuwe kennis en binnen de expertisecentra en de afdeling Analyse en Onderzoek (A&O) uiteraard ook. Gezamenlijk wordt de behoefte aan (nieuwe) kennis inzichtelijk gemaakt en daadwerkelijk ingevuld.

Leermethoden

De Politie biedt in samenspraak met de Politieacademie de leermethoden Blauw Vakmanschap (inclusief Duurzaam Verbeteren middels de Vanguard-methode), Peer Review en de Snelle Kennismobilisatie aan. Deze leermethoden dragen bij aan de professionaliteit en het lerend vermogen van de politie. De basis voor deze methoden is gelegd in 2015 en daarna zijn deze methoden doorontwikkeld. Ze voorzien in de specifieke behoefte van de politie om gericht te leren in de politiepraktijk zelf. Het doel voor 2020 is het leveren van een bijdrage aan het verduurzamen van de vier leermethoden door samen met de Directie Operaties van de Politie op te trekken en de doorwerking van deze leermethoden in het onderwijs van de Politieacademie te versterken. Een eerste extra investering in Duurzaam Verbeteren zal in 2020 hiertoe worden ingezet.

4. Strategische Agenda Politieacademie 2018-2022

In dit hoofdstuk de behaalde resultaten met betrekking tot onze Strategische Agenda Politieacademie 2018-2022. De Strategische Agenda bevat zowel verstevigings- als vernieuwingsopgaven: we gaan verder met de versteviging van ons fundament en tegelijkertijd pakken we de belangrijkste vernieuwingsopgaven op met het oog op het onderwijs voor de politie van (over)morgen, gezien de snelle ontwikkelingen die zich in de maatschappij, met betrekking tot de politie en het beroepsonderwijs voordoen.

De vernieuwingsopgaven die deel uitmaken van de Strategische Agenda Politieacademie 2019-2022 focussen op het via 'slimme' leerroutes (flexibel onderwijs) en 'blended' politieonderwijs opleiden tot wendbare en weerbare politiemensen (actueel onderwijs). In 2019 heeft de Politie de nieuwe beroepsprofielen vastgesteld. Vervolgens zijn wij in opdracht van de minister van Justitie en Veiligheid op basis van de nieuwe beroepsprofielen gestart met de ontwikkeling van kwalificaties. Tevens heeft de Commissie Ontwerpeisen Flexibel Onderwijs advies uitgebracht over de grondplaat voor flexibel politieonderwijs. De nieuwe beroepsprofielen, de kwalificaties en de grondplaat voor flexibel onderwijs vormen belangrijke bouwstenen om te komen tot actueel, flexibel en blended onderwijs. We zijn gestart met het basispolitieonderwijs en gaan vervolgens aan de slag met het opsporingsonderwijs.

De ontwikkeling van nieuw basispolitieonderwijs stond al gepland voor 2020, maar in overleg met de Politie hebben we dit versneld in gang gezet toen meer dan duidelijk werd dat de operationele sterkte en daarmee de beschikbare capaciteit in de praktijk, meer en eerder dan voorzien, sterk onder druk staat. De Politie stelde de taskforce Operationele Sterkte en Capaciteit in om met oplossingen te komen. Omdat opleiden een van de oplossingen biedt, participeren wij in de taskforce. Eind 2019 hebben wij scenario's opgeleverd voor nieuw basispolitieonderwijs die én voorzien in onderwijs dat aansluit bij de nieuwe beroepsprofielen én het gewenste kwaliteitsniveau handhaven én tegemoet komen aan de wens om eerder de operationele sterkte en capaciteit te vergroten. Het vraagt van zowel onszelf als van de Politie de nodige inspanningen om al deze voornemens waar te maken. Het is de bedoeling dat studenten eerder in de praktijk worden ingezet om het vak verder in de praktijk te leren. Goede praktijkbegeleiding is daarbij essentieel. Begin 2020 wordt een impactanalyse en een realisatieplan opgeleverd. We streven ernaar om in 2021 met het nieuwe onderwijs van start te gaan.

Naast de behoefte om het politieonderwijs verder door te ontwikkelen, zoals hierboven beschreven, bestaat er ook al langere een grotere behoefte aan vakspecialistisch politieonderwijs, die niet volledig beantwoord kan worden op basis van de huidige sterkte en middelen. Vanuit de cao kwamen extra gelden beschikbaar om deels te voorzien in de innovatie van het politieonderwijs, maar ook om de grote vraag naar dit onderwijs beter te kunnen beantwoorden. In een bijlage wordt hierover verantwoording afgelegd.

Het aanbieden van het extra basispolitieonderwijs op basis van de strategisch instroomarrangement, het aanbieden van extra vakspecialistisch politieonderwijs met parallel daaraan de ontwikkeling van nieuw onderwijs op basis van de nieuwe beroepsprofielen en een bedrijfsvoering die nog niet volledig op peil is, maakt dat de organisatie aanzienlijk onder druk stond en staat. De nadruk lag en ligt dan ook voornamelijk op onderwijsuitvoering en de ontwikkeling van (plannen voor) het nieuwe basispolitieonderwijs. We hebben stappen vooruitgezet met betrekking tot onze verstevigingsopgaven (o.a. systematische kwaliteitszorg en professionalisering docenten), maar minder voortvarend dan wij hadden gehoopt. Onderstaand een nadere toelichting.

Onze opgaven voor 2018 - 2022

Verstevigen

- Realiseren van aantoonbare kwaliteit
- Toerusten van docententeams en praktijkbegeleiders
- Ontwikkelen van een spilfunctie in het kennisnetwerk
- Creëren van een soepel samenspel met de politieorganisatie

Vernieuwen

- Opleiden tot wendbare en weerbare politiemensen
- Ontwerpen van slimme leerroutes
- Verbreden van 'blended' politieonderwijs

Verstevigen

Realiseren van aantoonbare kwaliteit

Strategische Agenda

In de Strategische Agenda Politieacademie 2018-2022 geven we de volgende ambitie aan: *“De systematische zorg voor onderwijskwaliteit moet tot in de haarvaten van de Politieacademie voelbaar zijn; het maakt onze kwaliteitscultuur zichtbaar. We gaan de opleidingsdossiers actualiseren en het systematisch evalueren en meten uitbreiden door alumni en hun leidinggevendenden te bevragen. We gaan de plan-do-check-act-cyclus verder inslijpen en versterken; vooral ‘act’: snelheid in verbeteren en actualiseren onderwijs. We geven vorm aan het sturen op onderwijsrendement. Elk onderwijsteam heeft zicht op de relevante benchmarks: verwante opleidingen in het regulier onderwijs en/of het politieonderwijs in andere (Europese) landen. We versterken de dialoog ten behoeve van leren en verbeteren: dialoog met het werkveld, dialoog binnen het team, dialoog tussen teams en dialoog tussen team en directie.”*

Resultaten 2019

We hebben besloten om het meerjarige Programma Kwaliteit dat eerst in 2018 beëindigd zou worden, de komende jaren te continueren om de ontwikkeling van systematische kwaliteitszorg verder te stimuleren en te ondersteunen. Het in 2017 vastgestelde kwaliteitsdossier is doorontwikkeld tot een kwaliteitsdossier 2.0 dat begin 2020 wordt vastgesteld. Het kwaliteitsdossier beschrijft de belangrijkste onderdelen van de systematische kwaliteitszorg, zowel op niveau van de Politieacademie als op teamniveau. Deze instrumenten zijn erop gericht dat de Politieacademie rekenschap kan afleggen over de onderwijskwaliteit en die kwaliteit kan monitoren. De onderwijsteams hebben in 2019 verder met en aan de vijf kwaliteitsdragers gewerkt, waarmee de kwaliteit van het onderwijs systematisch wordt geborgd: opleidingsdossier, evaluatie- en ontwikkelkalender, teamplan, dashboard en opleidingscommissie.

BPO

Zoals gezegd heeft de grotere instroom van studenten, het innemen, opleiden en inwerken van nieuwe docenten en het in gebruik nemen van de zevende locatie en de verhuizing van een aantal docenten naar de nieuwe locatie een zware wissel op het BPO getrokken.

Dit betekende dat er minder capaciteit beschikbaar was voor het verder implementeren van systematische kwaliteitszorg. Voor wat betreft de kwaliteitsdragers heeft het BPO opleidingsdossiers voor het onderwijs en de al eerder ingestelde opleidingscommissie is nog steeds in werking. Het BPO werkt met een evaluatie- en ontwikkelkalender die onder beheer is bij het team Onderwijsondersteuning BPO. Elk team heeft een teamplan met daarin een professionaliseringsplan/-paragraaf voor de korte en de middellange termijn. Er zijn docenten D geworven en in stelling gebracht. Zij worden o.a. ingezet voor systematische kwaliteitszorg. Vanuit de portefeuillehouder Docenten C is vier keer een landelijk overleg georganiseerd over de ontwikkeling en afstemming van het onderwijs.

Alle BPO-teams maken gebruik van Questback om studenten te bevragen over hun ervaringen over het onderwijs. Aanbevelingen worden opgepakt en waar mogelijk verwerkt. De volgende stap die we gaan zetten is om de studenten nader te bevragen op de uitkomsten van de evaluaties. Ook verdient de verslaglegging verbetering. In de managementgesprekken met de teamchefs en teams wordt aandacht aan deze punten geschonken. Helaas werd de landelijke JOB-monitor, die in het mbo landelijk wordt afgenomen, in 2019 niet afgenomen wegens problemen in relatie tot de AVG (Algemene Verordening Gegevensverwerking; privacy). Normaliter neemt de Politieacademie aan deze tevredenheidsmeting deel.

Ook de kwaliteit van de (inhoud van) examens valt onder de kwaliteit van het onderwijs en dus onder de verantwoordelijkheid van de onderwijsteams. Het gaat om de inhoudelijke kwaliteit van de examens en examinatoren. Het op orde zijn van de examenorganisatie is hierbij van belang. Medio 2019 is binnen het BPO extra focus gezet op de implementatie van wet- en regelgeving met betrekking tot examinering en het examenbeleid PA, de kwaliteit en de kwantiteit met betrekking tot examinering. Voor wat de kwantiteit gaat het om zaken als vermindering van het aantal examens, de inzet van voldoende examinatoren, het opleiden van leidinggevendenden voor het begeleiden, coachen en examineren van studenten. Een drietal werkgroepen is hiermee aan de slag.

Wij kennen drie zelfstandige examencommissies voor het basispolitieonderwijs (BPO), het vakspecialistische politieonderwijs (VPO) en het hoger onderwijs. De examencommissies brengen een eigen jaarverslag uit.

In 2019 heeft de Inspectie Justitie en Veiligheid onderzoek gedaan naar de opleiding Allround Politiemedewerker (vergelijkbaar met niveau 4) op alle BPO-locaties. Lopende het onderzoek heeft de inspectie aandacht gevraagd voor examinering. Naar aanleiding hiervan is extra geïnvesteerd op dit onderwerp. Medio 2020 brengt de inspectie de rapportage over het gehele inspectieonderzoek dat in 2019 plaatsvond uit. De uitkomsten worden benut bij de bestaande opleiding dan wel bij het ontwerp van de nieuwe opleiding.

Het BPO is aangesloten bij het kwaliteitsnetwerk MBO.

VPO

Binnen het VPO zien we ook dat de grote vraag naar dit onderwijs ervoor zorgt dat de verdere implementatie van systematische kwaliteitszorg minder voortvarend gaat dan gehoopt. Binnen het VPO is het streven dat opleidingen met meer dan 150 SBU's (Studiebelastinguren) een opleidingsdossier kennen en een evaluatie- en ontwikkelkalender. Voor een aantal opleidingen is dit geval, maar nog niet voor alle.

Het aantal in werking zijnde opleidingscommissies binnen het VPO bedraagt inmiddels tien. Begin 2020 start de elfde opleidingscommissie. Daarnaast zijn 7 commissies in oprichting. De opleidingscommissies zijn volop in ontwikkeling. Steeds vaker wordt een invulling gezocht en gevonden die passend is bij het gedifferentieerde onderwijsaanbod van het VPO. Bijvoorbeeld door aan te sluiten bij bestaande netwerken en expertgroepen. Het team Gebiedsgebonden Politie sluit bijvoorbeeld aan bij de expertgroep Verkeershandhaving, de werkgroep Verkeersadvisering, het netwerk GGP, het Landelijk Platform Wijkagenten, de Kenniskring Milieucriminaliteit, de expertgroep Korpscheftaken, het Landelijk overleg Dierenwelzijn en het netwerk Divers Vakmanschap.

In de teamplannen wordt aandacht besteed aan de professionalisering van de docenten van het team. In januari is met name voor het VPO het bestaande professionaliseringsbeleid voor docenten uitgebreid met eisen toegespitst op docenten, operationeel begeleiders en specialisten die vaardigheidsonderwijs verzorgen.

Geaccrediteerde opleidingen

De Politieacademie kent een vijftal geaccrediteerde opleidingen. In mei ontving de Politieacademie van de NVAO (Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie) het bericht dat de hbo-masters Criminal Investigation, de Master of Crisis and Public Management en de Executive Master of Tactical Policing opnieuw geaccrediteerd zijn. De hbo-bachelor Policing is onder de voorwaarde geaccrediteerd dat de kwaliteit van de toetsing wordt versterkt. Hierbij gaat het om het treffen van maatregelen zodat de toetscultuur en –praktijk in de opleiding wordt versterkt. Ook de begeleiding en beoordeling van het leren in de praktijk verdient versterking. Hiertoe hebben we de tijd tot eind 2020, dan moet opnieuw een beoordelingsrapport van een panel van deskundigen bij de NVAO worden ingediend. Het team Hoger Onderwijs heeft een verbeterplan opgesteld dat leidraad is bij de door te voeren verbeteringen.

Ook heeft de NVAO met de Politieacademie een bestuurlijke afspraak gemaakt. Naast de twee bovengenoemde verbeterpunten die ook voor de overige geaccrediteerde opleidingen van de Politieacademie gelden, is afgesproken dat het hoger onderwijs zich binnen de Politieacademie de komende jaren verder ontwikkelt tot een steviger hogeschool met de daarbij bijbehorende kwaliteits- en leercultuur en materiele voorzieningen. Ook dient de Politieacademie in afstemming met de Nationale Politie voldoende eigen regie te nemen over de inrichting van haar hogere opleidingen. Uiterlijk op 30 juni 2022 dient de Politieacademie hierover een rapportage van een commissie van onafhankelijke deskundigen in bij de NVAO, waarin wordt aangetoond dat de Politieacademie de bestuurlijke afspraak nakomt.

De wo-master Master of Science in Policing is eind januari gevisiteerd door zowel een panel van de Canterbury Christ Church University als de Netherlands Quality Agency (NQA). De NQA heeft de opleiding gevisiteerd voor accreditatie door de NVAO. Beide panels oordeelden positief over de opleiding. Eind 2019 is tijdens een bijeenkomst met de NVAO, the Canterbury Christ Church University en de Politieacademie gesproken over de aanvraag van accreditatie als een Joint Degree Programme tussen de Politieacademie en Canterbury Christ Church University. Hiertoe is positief besloten. Tijdens dit gesprek heeft de NVAO ook laten weten dat de NVAO zich verder schaart achter het oordeel van het NQA-panel. De formele bevestiging van het besluit tot accreditatie als Joint Degree is inmiddels ontvangen. De verbeterpunten die uit de visitaties voortkwamen zijn inmiddels opgepakt.

Alle geaccrediteerde opleidingen hebben een opleidingsdossier, kennen een evaluatie- en ontwikkelagenda en de onderwijsteams die deze opleidingen verzorgen hebben een teamplan. Er wordt systematisch gewerkt aan kwaliteitszorg. Alle teams die een geaccrediteerde opleiding verzorgen, zijn vertegenwoordigd in een werkgroep die tot doel heeft van elkaar leren, uitwisseling van ervaringen en verdere kwaliteitsverbetering van de opleidingen. Dit willen we in 2020 verder verstevigen.

Ook de NSE (Nederlandse Studentenenquête) is in 2019 als gevolg van AVG-problemen niet afgenomen.

De Politieacademie is geassocieerd lid van de Vereniging Hogeschool (VH) en neemt deel aan de relevante netwerken van de VH.

Interne kwaliteitsaudits

In 2019 is een notitie vastgesteld over het houden van interne kwaliteitsaudits. Deze audits moeten leiden tot kwaliteitsverbetering van het onderwijs. Docenten en medewerkers auditen het onderwijs van de verschillende teams en kijken zo in elkaars keuken en leren van elkaar. De betrokken medewerkers en docenten zijn geschoold en de eerste proefaudit bij de Master of Crisis and Public Order Management (MCPM) heeft in 2019 plaatsgevonden. Lopende 2019 en voor 2020 wordt ingezet op de collegiale dialoog en het verder ontwikkelen van de vaardigheden die nodig zijn voor het houden van audits. Doel is dat in 2021 een interne audit voor de geaccrediteerde opleidingen kan plaatsvinden. In 2020 zal een audit van de hbo-bachelor Policing plaatsvinden.

Kwartiermaker Hoger Onderwijs

In het verlengde van de bestuurlijke afspraak met de NVAO is in mei 2019 een kwartiermaker Hoger Onderwijs in opdracht van de directie gestart met een onderzoek naar de mogelijkheden om het hoger politieonderwijs te versterken. Het onderzoek, dat moet leiden tot het ontwikkelen van scenario's, valt in vier delen uiteen: 1. Een biografie van het hoger onderwijs met een actueel beeld; 2. uitgebreid deskresearch gericht op de ontwikkelingen in het hoger onderwijs in het algemeen en de positie van hoger opgeleiden binnen de politie in het bijzonder; 3. expertmeetings en interviews met vertegenwoordigers van de politie, onderwijsexperts en - bestuurders, veiligheidsexperts en andere deskundigen; 4. bezoeken aan diverse instellingen voor hoger onderwijs in Nederland en in vier landen waar men veel ervaring heeft met het opleiden van hoger opgeleiden voor de politie. De opbrengsten van deze stappen hebben een document met richtinggevende principes voor het hoger politieonderwijs opgeleverd, die moeten bijdragen aan het nakomen van de bestuurlijke afspraken met de NVAO. De boodschap richting de Politieacademie is dat de academie zich onder het motto 'doe het zelf, maar doe het niet alleen' als stevige hogeschool herkenbaar zal moeten positioneren en daadwerkelijk moet samenwerken met het regulier hoger onderwijs. In grote lijnen wordt geadviseerd het hoger onderwijs anders en herkenbaarder te organiseren en de inhoud aan te passen aan de daadwerkelijke invulling van het beroep. Kennis moet daarbij een nadrukkelijke basis vormen. De confrontatie met de praktijk blijft van belang; het onderwijskundig fundament moet passend gemaakt worden voor de doelgroep, zodat zij opgeleid worden tot 'reflective practitioners' die kunnen functioneren in de driehoek van waarden van de rechtstaat, de functie van de politie en de maatschappelijke vraag. De kwartiermaker heeft alle onderzoeksactiviteiten afgerond. Begin 2020 levert hij een uitgebreid onderzoeksverslag en een nadere uitwerking van een of meerdere scenario's op, zoals die in december 2019 zijn opgeleverd.

Systematische kwaliteitszorg Onderzoek

Voor wat betreft systematische kwaliteitszorg met betrekking tot onderzoek wordt aangesloten bij de systematiek die binnen het BPO en VPO wordt gehanteerd. De drie uitgangspunten vanuit het onderwijs, gelden daarom ook voor onderzoek:

1. het onderzoeksteam is eigenaar van het onderzoek en dus verantwoordelijk voor de zorg voor de kwaliteit van het uitgevoerde onderzoek;
2. de Politieacademie hanteert standaarden voor kwaliteit op teamniveau en op academieniveau, gericht op drie doelen: verbeteren, leren en verantwoorden;
3. de Politieacademie legt verantwoording af aan haar belangrijkste stakeholders over de geleverde prestaties.

Bij systematische kwaliteitszorg onderzoek richten we ons ook op onze omgeving: we nemen deel aan het Hogescholen OnderzoeksNetwerk en aan het Landelijk Netwerk Kwaliteitszorg Onderzoek. Zo zorgen we voor een duidelijke verbinding van onze kwaliteitszorg met de kwaliteitszorg op andere hogescholen.

Op het gebied van de drie uitgangspunten worden criteria vastgesteld die een indicatie geven over de kwaliteit van het onderzoek. Sinds de nieuwe Strategische Onderzoeksagenda Politie 2019-2022 (SOAP) hebben we verdere stappen gezet in de implementatie van systematische kwaliteitszorg. Er is speciale aandacht voor de doorwerking van het onderzoek en de kwaliteit van die doorwerking. Bij het vaststellen van de kwaliteitscriteria voor onderzoek worden de gedragscode praktijkgericht onderzoek in het HBO (2010, Vereniging Hogescholen) en de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit (2018, KNAW e.a.) als uitgangspunt genomen.

Kwaliteitszorg wordt gebaseerd op de vijf kwaliteitsdragers ('standaarden') uit het brancheprotocol kwaliteitszorg onderzoek (2015, VH). Deze vijf standaarden worden ook bij visitaties gehanteerd. De gedragscode wetenschappelijke integriteit geeft zorgplichten aan, waaraan we als Politieacademie willen voldoen, m.n. het instellen van een ethische commissie of het voorzien in ethische toetsing, een klachtenregeling wetenschappelijke integriteit en het goed beheren van onderzoeksdata, zoveel mogelijk gebaseerd op 'open science' principes. Middels een research supportteam (een team dat onderzoeken ondersteunt) willen we voorzien in onze zorgplichten.

Ook de dragers voor systematische kwaliteitszorg worden opgesteld en krijgen vorm: de nieuwe Strategische Onderzoeksagenda Politie 2019-2022 (SOAP), op basis waarvan de jaarlijkse onderzoeksprogrammering wordt opgesteld; het onderzoeksdossier met per onderzoek van de SOAP de vastgelegde onderzoeksopzet en planning plus bijbehorend doorwerkingsplan en datamanagementplan. Met ingang van de nieuwe SOAP willen we dat van ieder onderzoek dat plaatsvindt in het kader van de SOAP, een onderzoeksdossier beschikbaar is.

In 2019 heeft TwynstraGudde in opdracht van de Politieacademie onderzoek gedaan naar de doorontwikkeling van de onderzoeksfunctie van de Politieacademie. Bij onze strategische opgave 'Ontwikkelen spilfunctie in kennisnetwerk' in dit hoofdstuk meer toelichting hierover. Een van de adviezen is om, conform de ontwikkeling binnen hogescholen, over te gaan tot het inrichten van kenniscentra en om kwaliteitskaders te hanteren met betrekking tot het onderzoek dat vanuit de kenniscentra wordt verricht. Die kaders hebben o.a. betrekking op de output, de wetenschappelijke kwaliteit, de coherentie, de doorwerking en de organisatie van het onderzoek etc. De ontwikkeling richting kenniscentra gaat gepaard met een evaluatie van de onderzoeksfunctie Politieacademie door middel van een peer review in 2020 (over de periode 2015-2019, samenvallend met de eerste strategische onderzoeksagenda). De uitkomst daarvan biedt de mogelijkheid te zien hoe het staat met zowel de kwaliteit zelf als de kwaliteitsbewaking van ons onderzoek en welke (leer-)punten meegenomen moeten worden bij het inrichten van kenniscentra. Daarnaast zullen 'peers' gevraagd worden om met behulp van de kaders van hogescholen en de ervaringen aldaar te kijken naar de ontwerpplannen voor kenniscentra binnen de PA.

Door beide processen te koppelen aan de kwaliteitsstructuur en kwaliteitscultuur van hogescholen dragen ze bij aan de ontwikkeling van de Politieacademie tot een steviger hogeschool. Hiermee wordt aangesloten bij aan de *Strategische Agenda 2018-2022* van de Politieacademie en de bestuurlijke afspraak tussen de NVAO en de Politieacademie naar aanleiding van de visitatie van de bachelor- en masteropleidingen.

Toerusten van docententeams en praktijkbegeleiders

Strategische Agenda

"We blijven de komende jaren onze docenten faciliteren om aan de bekwaamheidseisen te voldoen. De pedagogisch-didactische opleiding (PDA, PPDG, BKO/BKE) en ervaring van docenten vormt de basis voor hun huidige onderwijsvakmanschap. Om docenten toe te rusten op de toekomst van het politieonderwijs wordt er aanvullend geïnvesteerd in digitale vaardigheden, het 'zien' en begeleiden van diversiteit in (het leren van) mensen en het begeleiden van 'lastige' gesprekken in de klas. Daarnaast zullen docenten en onderzoekers gestimuleerd worden om over de grenzen van hun vakgebied te werken en de verbinding tussen onderzoek en onderwijs verder te versterken. In elk onderwijsteam zijn voldoende docenten bekwaam om valide en betrouwbare toetsen en examens te maken. Het trainen van praktijkbegeleiders en examinatoren wordt in de komende jaren geïntensiveerd"

Resultaten

Voor de docenten van de Politieacademie gelden professionaliteitseisen op het gebied van genoten vooropleiding en op het gebied van pedagogisch-didactische scholing. In het algemeen geldt dat docenten een niveau hoger opgeleid moeten zijn dan het niveau waaraan zij lesgeven. Docenten worden gefaciliteerd om aan de bekwaamheidseisen te voldoen. Het accent voor BPO- en VPO-docenten ligt verschillend. Voor BPO-docenten wegen de pedagogisch didactische eisen zwaarder dan bij het overgrote deel van de VPO-opleidingen en trainingen, waar de prioriteit eerder ligt bij de vaak specialistische expertise van de docent.

Voor alle BPO-docenten, die nog niet over onderwijsbevoegdheid beschikken bij hun aanstelling, is het doel dat zij na indiensttreding starten met het behalen van hun onderwijsbevoegdheid. Gezien de grote behoefte aan nieuwe docenten is meer ruimte gegeven om docenten aan te nemen die wel geschikt zijn voor het docentenvak, maar nog niet in het bezit zijn van een hbo-bachelordiploma en een PPDG. Met hen worden bij hun aanstelling afspraken gemaakt over de termijn waarbinnen zij wel aan de eisen voldoen. Gezien het aantal nieuwe docenten is veel geïnvesteerd in het inwerken en opleiden van nieuwe docenten.

Binnen het VPO is vakmanschap op basis van vakspecialistische kennis noodzakelijk. Hierin schuilt een deel van de legitimiteit van het docentschap. Begin 2019 zijn de professionaliteitseisen voorzien van een toelichting waarin speciaal wordt ingegaan op de eisen voor docenten, operationeel begeleiders en experts die worden ingezet voor het vaardigheidsonderwijs. Docenten van onder andere het team Beroepsvaardigheden hadden behoefte aan een nadere duiding van de professionaliteitseisen voor het type onderwijs dat zij verzorgen.

Ook de pilot PDA voor het vaardigheidsonderwijs is in 2019 een feit geworden. Tevens is de gelijkstelling van de PDA (voor het vaardigheidsonderwijs) aan de Leergang Gevaar- en crisisbeheersing (LOG) onderzocht en vastgesteld.

Inmiddels beschikt 61% van de docenten waarvan de gegevens zijn ingevoerd in het registratiesysteem over de gewenste vooropleiding. 34% van de docenten beschikt over een Bachelordiploma of hoger. Binnen het onderwijsteam dat de Bachelor of Policing verzorgt beschikt 74% van docenten over een dergelijk diploma; binnen het BPO-mbo 41% van de docenten en binnen het VPO 26%. 51% van de docenten heeft een vorm van pedagogische-didactische scholing ontvangen of heeft vrijstelling.

Door de Hanze Hogeschool Groningen is in samenwerking met de Haagse Hogeschool eens matrix met internationale competenties voor docenten opgesteld. De matrix wordt door vele hogescholen gebruikt. De matrix is aangepast voor de Politieacademie om te gebruiken voor docenten in het MBO, HBO en WO. Het is een hulpmiddel voor docenten, coördinatoren en teamchefs om duidelijker te maken wat er nodig is aan internationale competenties bij het uitvoeren van de in de matrix omschreven taken. De matrix biedt de mogelijkheid voor docenten en teamchefs om zich voor te bereiden op de toekomst en waar nodig actie te kunnen nemen. Het is een nadere concretisering van de huidige competentieprofielen van docenten. De matrix bevindt zich momenteel in het besluitvormingstraject.

Praktijkbegeleiding

In 2019 zijn voor zowel het MBO als het Hoger Onderwijs pilots uitgevoerd voor de nieuwe opleiding praktijkbegeleider. Na evaluatie en bijstelling wordt de opleiding in 2020 opgenomen in het onderwijsaanbod van de Politieacademie. We zien dat de leertraject- en praktijkbegeleiding van de studenten onder druk staat, omdat de eenheden te maken hebben met vergrijzing en daardoor zijn er problemen met de operationele sterkte en het voldoende bemensen van de noodhulp.

Eind 2019 is een aantal scenario's voor het nieuwe basispolitieonderwijs ontwikkeld. Aanleiding hiertoe vormen de nieuwe beroepsprofielen, maar ook de druk op de operationele sterkte en capaciteit. De mogelijkheden tot een tweejarige opleiding waarbij de studenten in het tweede jaar in de praktijk leren worden nu bezien. Ook dit betekent dat meer praktijkbegeleiding nodig is.

Ontwikkelen van een spilfunctie in het kennisnetwerk

Strategische Agenda

“Onze ambitie is een kennisinfrastructuur te ontwikkelen waarin onderzoek, werkveld en onderwijs duurzaam en stevig met elkaar verbonden zijn. In een verbonden driehoek is het samenspel tussen mensen effectief: men weet elkaar te vinden, elkaar aan te vullen, verschillen van inzicht te overbruggen en samen iets tot stand te brengen dat van meerwaarde is voor de drie punten van de driehoek. In de komende jaren wordt er verder geïnvesteerd in het creëren van een omgeving en cultuur die de verbinding in de verschillende domeinen (zoals gebiedsgebonden politiewerk, intelligence, et cetera) vergroot.

Randvoorwaarden hiervoor hebben onder andere betrekking op het gebruik van informatietechnologie (waaronder de KennisCloud) en de wijze waarop verbindingen intern en extern zijn georganiseerd. In dat kader kijken we goed om ons heen, bijvoorbeeld naar de ‘centres of expertises’ in het HBO en voorbeelden van samenwerking tussen overheid, kennisinstellingen en bedrijfsleven zoals ‘The Hague Security Delta’ en het Instituut Clingendael. Deze centra en organisaties functioneren als een netwerk tussen onderwijs, onderzoek en praktijk”

Resultaten

Strategische Onderzoeksagenda Politie 2019-2022 (SOAP)

De spilfunctie van de Politieacademie in het kennisnetwerk op het gebied van politieonderzoek kwam o.a. tot uitdrukking in de evaluatie van de vorige Strategische Onderzoeksagenda Politie en de totstandkoming en afronding van de nieuwe Strategische Onderzoeksagenda Politie 2019-2022, waarbij de Politieacademie als penvoerder nauw heeft samengewerkt met de Directie Operatiën en andere belanghebbenden die zitting hebben in de Commissie Kennis en Onderzoek van de Politieonderwijsraad (POR). De Korpsleiding ziet de agenda als een mooi voorbeeld van soepele samenwerking tussen de Politieacademie en de Korpsleiding/Politie. De Strategische Onderzoeksagenda Politie is het aangewezen instrument om meer samenhang en meer focus in het onderzoek aan te brengen en om de doorwerking naar onderwijs, beleid en de beroepspraktijk te verbeteren. De minister stelde in april 2019 deze agenda vast.

Bij de totstandkoming van de nieuwe agenda zijn de lessen vanuit de vorige onderzoeksagenda meegenomen. Zo zijn de thema’s minder ruim geformuleerd, ligt de focus op langlopende onderzoekslijnen en onderzoeksmethoden die de doorwerking van kennis bevorderen en wordt een gewenste verhouding tussen onderzoekslijnen en actuele thema’s voorgestaan. Er wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de kennisbehoefte van de politie, het politieonderwijs en het ministerie van Justitie en Veiligheid, nu en in de nabije toekomst. Bij de opstelling van deze agenda is daarom nauw samengewerkt met partijen die betrokken zijn bij onze onderzoeken of onze onderzoeksresultaten gebruiken.

De agenda bevat de strategische thema’s voor het toegepast wetenschappelijk onderzoek dat de Politieacademie uitvoert, vaak in samenwerking met andere kennis- en onderzoeksinstellingen en met de politie. Het onderzoek dat daarnaast wordt uitbesteed aan universiteiten en onderzoeksinstellingen vormt het onderzoeksprogramma Politie en Wetenschap.

Het doel van de agenda is nieuwe kennis te genereren die bruikbaar is in het politieonderwijs en de politiepraktijk. De kennisvraag van de politie staat daarom centraal. Bovendien biedt het over langere tijd en met vasthoudendheid uitdiepen van thematiek een betere kans op doorwerking van kennis dan het opleveren van losse onderzoeken. De volgende acht thema’s zijn benoemd om focus en samenhang in het onderzoek aan te brengen:

- wat komt er op ons af?;
- Politie in verbinding met wijk-web-wereld;
- nieuwe veiligheidscoalities;
- state of the art technologie en intelligence;
- actieve transparantie;
- gezond en wendbaar;
- lerende organisatie en
- legitimiteit en vertrouwen.

Enkele onderzoeken die in 2019 zijn opgepakt in het kader van deze thema’s zijn: ‘Werken in wijk en web. Naar een toekomstbestendige GGP’; ‘Schurende Verschillen’; ‘Verwarde personen’; ‘Bondgenoten’; ‘(Internationale) financiële en distributiestromen rondom synthetische drugsproces’; ‘Van burgerparticipatie naar politieparticipatie: leerpunten uit de zaak Anne Faber’. We willen begrijpen wat nu en in de toekomst nodig is.

Creëren verbonden driehoek onderzoek – onderwijs – politiepraktijk

Lectoren en onderzoekers zijn betrokken en zijn actief bij het hoger onderwijs en bij onderwijs(ontwikkeling), met name met betrekking tot de Master of Science in Policing. Via een project met de werktitel ‘what works in policing’ wordt kennis over best practices uit de praktijk verspreid via vlogs, blogs, presentaties, gastlezingen, e-book-hoofdstukken. Studenten van de Master of Science in Policing worden actief benaderd om deze bijdragen te leveren. Daarnaast willen we studenten betrekken bij presentaties van onderzoeken en debatten over actuele ontwikkelingen binnen en rond de politie en politiekundig onderzoek. Bij dergelijk onderzoek door K&O willen we docenten en met name politieprofessionals uit de operatie direct betrekken (co-creatie) bij praktijkgericht onderzoek en de verdere ontwikkeling daarvan.

De verbinding met de beleidspraktijk wordt bevorderd door intensief overleg met de Nationale Politie, in het bijzonder de Directie Operatiën (DO). Op het gebied van kennismanagement is K&O goed op de hoogte van en nauw betrokken bij (nieuwe) initiatieven op het gebied van het kennismanagement bij de politie (directie Operatiën) en het Politiedienstencentrum (PDC) en brengt deze in lijn met de ambities van de portefeuillehouder Kennis. Door middel van de Leermethoden/Praktijkleren - Peer Reviews, Blauw Vakmanschap, Snelle Kennismobilisatie en Duurzaam Ontwikkelen – is K&O (samen met de directie Operatiën) direct verbonden met de politiepraktijk en draagt bij aan de ontwikkeling van de politie als lerende organisatie.

In 2019 is vanuit Kennis & Onderzoek actief bijgedragen aan de samenwerkingsconvenant tussen Saxion en de Politieacademie. Dit resulteerde in de ondertekening van het convenant tijdens een bijeenkomst waarbij lectoren van beide organisaties hun visie gaven op het (gemeenschappelijk) uit te voeren toekomstig onderzoek. Zij presenteerden ook een nieuw gemeenschappelijk onderzoek en andere voorbeelden van samenwerking die in de afgelopen maanden al tot stand is gekomen. Het netwerk Doing Safety & Security waarin Hogeschool Saxion, de Universiteit Twente, de Politieacademie, het bedrijfsleven en gemeente Apeldoorn samenwerken, maken vorderingen om de samenwerking op dit gebied nader gestalte te geven.

Betere zichtbaarheid en landing (disseminatie en valorisatie kennis en onderzoek)

Lectorenbeleid

In 2019 is het rapport 'Vergroten van toegevoegde waarde. Doorontwikkeling onderzoeksfunctie Politieacademie' van Wouter Landman van TwynstraGudde verschenen. Hij heeft op verzoek van de Politieacademie onderzoek verricht naar de doorontwikkeling van de onderzoeksfunctie van de PA. Hij doet een aantal suggesties om die toegevoegde waarde te vergroten. Ook geeft hij een overzicht van vraagstukken die rond de ontwikkeling van de onderzoeksfunctie aan orde zijn. Op basis van deze vraagstukken worden in interactie met de betrokkenen keuzes worden gemaakt met betrekking tot de richting die de (door)ontwikkeling van de onderzoeksfunctie inslaat. De uitkomsten worden opgenomen in het onderzoeksbeleid van de Politieacademie. Er is behoefte aan een concretisering van de te nemen stappen. Het rapport heeft hier input voor gegeven. Geadviseerd wordt om, conform de ontwikkeling binnen hogescholen, over te gaan tot het inrichten van kenniscentra en om kwaliteitskaders te hanteren met betrekking tot het onderzoek dat vanuit de kenniscentra wordt verricht. Die kaders hebben o.a. betrekking op de output, de wetenschappelijke kwaliteit, de coherentie, de doorwerking, de organisatie van het onderzoek. In 2019 is een aantal belangrijke stappen gezet richting het (onderzoeken van de meerwaarde van) het inrichten van kenniscentra en het houden van een peer review. Er zijn de kaders opgehaald met betrekking tot kenniscentra en peer reviews en er is gesproken met onderzoekers binnen de PA. In 2020 zullen deze kaders verfijnd worden en er zullen concrete plannen worden gemaakt en werkgroepen worden gevormd.

Tijdens het onderzoek heeft TwynstraGudde ook de opvattingen van relevante stakeholders binnen en buiten de Politieacademie over de onderzoeksfunctie van de Politieacademie in het algemeen en het gewenste profiel van de lector in het bijzonder geïnventariseerd. In het rapport worden suggesties gedaan voor het vergroten van de toegevoegde waarde van onderzoek, waaronder het idee van het inrichten van kenniscentra, het versterken van collegialiteit en het expliciteren van gemeenschappelijkheid. Dit rapport is met de onderzoekers en met de directie besproken.

Scriptieprijs 2019

De politie heeft heel veel kwaliteit in huis. Ook in het doen van onderzoek. Sinds 2015 reiken we jaarlijks de scriptieprijs uit. Met deze prijs bieden we talenten en hun onderzoeksresultaten een podium. Dat verdienen zij en dat verdient de politie. Dat podium draagt bij aan de doorwerking van hun kennis en inzichten naar de praktijk en het onderwijs.

Stan Duijf heeft met zijn scriptie 'Modern Sherlock Holmes. How will the police respond?' de scriptieprijs 2019 gewonnen. Zijn onderzoek richt zich op burgerparticipatie in de opsporing. Volgens de jury was het een origineel thema en zijn scriptie heeft grote toegevoegde betekenis voor het politievak. Het onderzoek naar burgerparticipatie in de opsporing is breed, empirisch, goed opgezet en goed geformuleerd. In het onderzoek is aansprekende casuïstiek betrokken en uitgewerkt. Origineel is dat niet in politiebronnen is gezocht, maar dat de casuïstiek is gekozen door een media-analyse te doen. Het betreft een actueel onderwerp, waar steeds meer aandacht voor is. In de beschouwing op de beschreven casussen komen kansen en risico's scherper tegenover elkaar worden gezet. Er zijn lessen aangegeven. Stan kreeg maandag 2 september 2019 tijdens de opening van het onderwijsjaar de prijs uitgereikt door korpschef Erik Akerboom. [Bekijk hier de scriptie van Stan Duijf.](#)

Practoraten

Binnen het mbo doet zich de ontwikkeling van practoraten voor, te vergelijken met lectoraten binnen het hbo. Vanuit het BPO wordt samengewerkt met het practoraat Digitale Weerbaarheid van MBO Friese Poort. Er is gestart met een pilot microlearning op twee locaties. Er vindt een verkenning plaats of het wenselijk is om ook een eigen practoraat Divers Vakmanschap binnen de Politieacademie in te stellen.

Creëren van een soepel samenspel met de politieorganisatie

Strategische Agenda

"Het samenspel tussen de Politieorganisatie en de Politieacademie gaat over de afstemming tussen vraag en aanbod, zowel kwalitatief als kwantitatief. De opgave voor de komende jaren is het creëren van een soepel samenspel. Een Strategisch Ontwikkelplan voor de politie vormt hierbij het vertrekpunt. Voor het basispolitieonderwijs hebben we het afgelopen jaar een

meerjarige afspraak kunnen maken (Instroomarrangement 2018-2022). Voor het vakspecialistisch onderwijs verloopt het samenspel niet optimaal. Een soepel samenspel draagt vanuit het perspectief van de Politieacademie bij aan het vermogen om te kunnen anticiperen op de (veranderende) onderwijsbehoefte van de Politie, een beheersbaar en flexibel onderwijsportfolio (voorkomen van onnodige nieuwe opleidingen), een balans tussen de te leveren onderwijsprestaties (aantal op te leiden studenten) en de daarvoor beschikbare mensen & middelen, en het zo goed mogelijk benutten van de onderwijscapaciteit (minder 'no show' in het onderwijs). De ambitie gaat daarbij verder dan het efficiënt matchen van de kwantitatieve vraag en aanbod. Werkelijke meerwaarde ligt in co-creatie, waarbij we gezamenlijk vorm, inhoud en prioriteit bepalen van de opleidingstrajecten"

Resultaten

Verbeteren samenspel onderwijsbehoefte – onderwijscapaciteit

Strategisch instroomarrangement 2019

In 2019 is het instroomarrangement 2019 (vooral gericht op de instroom van nieuw personeel) uitgevoerd. De afspraken 2019 passen binnen het strategisch instroomarrangement 2018-2022 dat het ministerie van Justitie en Veiligheid, het korps en de Politieacademie overeen gekomen zijn om gecontroleerd invulling te geven aan de grote behoefte aan instroom. In hoofdstuk 3 wordt een nadere toelichting op de uitvoering gegeven.

In 2019 is de druk op de praktijk verder toegenomen. De operationele sterkte en capaciteit dalen sneller dan de prognose. Eind 2019 heeft de korpsleiding daarom de Taskforce Operationele Sterkte & Capaciteit ingesteld. De focus van de taskforce ligt op het versnellen van instroom van nieuw personeel en de daarvoor noodzakelijke aanpassingen van het onderwijs. Waar mogelijk kijkt de taskforce ook naar andere ontwikkelingen binnen de organisatie zoals doorstroom, keuzes in vervulling van vacatures. Gezien de focus van de taskforce, participeert de Politieacademie in de taskforce.

Eind 2019 zijn door de Politieacademie richting het korps scenario's voor nieuw politieonderwijs opgeleverd. In het eerste kwartaal 2020 wordt een impactanalyse en een realisatieplan opgeleverd. De nieuwe beroepsprofielen Politie zijn in 2019 vastgesteld. Zij vormen de basis voor de totstandkoming van nieuwe kwalificaties en de ontwikkeling van nieuw onderwijs. Door de capaciteitsproblemen in de praktijk is de ontwikkeling hiervan sneller in gang gezet.

Behoeftestelling VPO

Een goede en tijdig geformuleerde VPO-vraag is van belang in verband met de afstemming met de beschikbare opleidingscapaciteit. De Korpsleiding heeft in 2019 opdracht gegeven om dit proces fundamenteel te verbeteren. Een landelijk opererend driemanschap waarin een hoofd Bedrijfsvoering, een hoofd Operaties en het sectorhoofd VPO namens de Politieacademie participeren is met deze opdracht aan de gang gegaan. Het driemanschap heeft regie over de afstemming tussen de VPO-onderwijsvraag en het –aanbod. Inmiddels zijn vier verbeterensporen ingezet.

In 2019 is een nieuw proces van VPO-behoeftestelling in werking gebracht en dat is zoveel mogelijk toegepast op de behoeftestelling 2021. Als gevolg daarvan is de bij de eenheden opgehaalde behoefte op landelijk domeinniveau in een vroeg stadium beoordeeld en uitgezuiverd. De teamchefs VPO zijn meer en eerder betrokken bij het opstellen van de behoeftestelling 2021 en korps en Politieacademie kijken meer gezamenlijk naar de opleidingsvraag. De huidige portefeuilleplannen blijken tot op heden veelal te abstract om als gerichte input te gebruiken voor het vaststellen van de meerjarige opleidingsvraag. Nadere en bredere analyses zijn nodig om tot een beter beeld van de meerjarige opleidingsvraag te komen. De Staf-KL, PDC-HRO, Politieacademie en de betreffende portefeuillehouders proberen de uitkomsten van de analyse te vertalen naar onderwijsproducten. Voor enkele portefeuilles wordt geprobeerd dit in beeld te brengen. De eenheden Den Haag en Zeeland-West Brabant hebben de landelijke VPO-vraag op domeinniveau voor hun eenheid geanalyseerd en getoetst. Daarnaast wordt op verschillende domeinen door middel van 'experimenten' gewerkt aan het sneller en effectiever ontwikkelen van een passend leeraanbod. De kern van deze experimenten is dat verschillende organisatieonderdelen, die voorheen aparte schakels vormden, nu vanuit een crossfunctioneel team van vraagarticulatie tot en met het ontwikkelen van een passend leeraanbod samenwerken. Het beoogde effect is dat het korps en Politieacademie sneller kunnen inspelen op benodigde vakmanschapsontwikkeling daar waar flexibiliteit en wendbaarheid nodig is. In dit kader stemt het cluster Rijopleidingen van het team Beroepsvaardigheden driemaandelijks af met de betrokken actoren (afvaardiging vanuit CCB, OT/Heimelijk, Infra/BT, HRO en de PA) over de beschikbare opleidingscapaciteit. Voor wat betreft 2020 wordt onderling bepaald welk onderwijs daadwerkelijk uitgevoerd gaat worden. Een van de voordelen van deze afstemming is dat de verdeling van opleidingsplaatsen geen verrassing meer is en dit maakt dat deze werkwijze goed wordt ontvangen.

Een tweede voorbeeld vindt plaats bij de voorziening tot samenwerking digitale opsporing/cybercrime. ECO, HRO en de Politieacademie werken o.a. samen om de samenwerking met partners slimmer vorm te geven. Thans wordt de stap gezet om externe producten onder de vlag van de Politieacademie uit te laten voeren. Een derde experiment is in december opgestart met betrekking tot het team Generieke Opsporing. Dit experiment krijgt in januari nadere invulling.

Vanuit de cao-Politie 2018-2020 is extra geïnvesteerd in vakspecialistisch politieonderwijs. Het capaciteitsbeslag van de totale opleidingsvraag op de eenheden is berekend en deze blijft binnen de totale norm van 5%. Een van de conclusies van het driemanschap is al wel dat het onmogelijk is om, zoals de regelgeving aangeeft, al 1,5 jaar van tevoren op detailniveau aan te

geven aan welke VPO-opleidingen in welke hoeveelheden behoefte is. Dit vraagt om een heel andere aanpak en dat gebeurt via de verbeterstappen opgenomen in het plan van aanpak behoeftestelling dat in september 2019 door het driemanschap is opgesteld.

Hybride/dubbele aanstellingen

De dienstleiding HRM heeft in december besloten dat dubbele dienstverbanden binnen de Politie worden toegestaan. Dit betekent voor de Politieacademie dat medewerkers van de Politie zowel bij de Politieacademie als binnen het korps ingezet kunnen worden en dus een deel van hun aanstelling werkzaam zijn in het politieonderwijs en een ander deel in de praktijk. Dit is echt een stap voorwaarts in het personeelsbeleid en met betrekking tot flexibilisering. Het voorstel komt uit de multidisciplinaire HR-Taskforce. In deze taskforce werken vertegenwoordigers vanuit HR-Expertise, de relatiemanager HR PA, IDU-recruiters en PA-leidinggevendenden samen en ontwikkelen denk- en oplossingsrichtingen in het licht van de uitdagende vervangings- en uitbreidingsvraag van de vele PA-docenten de komende vijf jaar.

Evaluatie inbedding Politieacademie; opvolging aanbevelingen

Begin 2019 is het ABD-rapport 'Samen werken aan goed politieonderwijs en –onderzoek; evaluatie inbedding Politieacademie in het nieuwe politiestel' verschenen. Het betrof een evaluatie van het nieuwe construct, waarbij de Politieacademie een zelfstandig bestuursorgaan (zbo) is gebleven met een onderzoeks-, kennis en onderzoekstaak. In de nieuwe constructie zijn uitsluitend de directeur en zijn plaatsvervanger in dienst van het zbo. De Politieacademie heeft ook geen eigen bedrijfsvoering meer. De directeur Politieacademie krijgt op aangeven van de minister van de korpschef mensen en middelen ter beschikking voor uitvoering van deze taken. De medewerkers van de Politieacademie zijn nu in dienst van het korps en worden van daaruit ingezet bij de Politieacademie en staan onder gezag van de directeur Politieacademie. De bedrijfsvoering wordt geleverd door het Politiedienstencentrum (PDC). In het rapport werden de volgende aanbevelingen gedaan:

- verduidelijk onderlinge rollen en verantwoordelijkheden;
- zorg voor integrale sturing;
- investeer in meerjarige behoeftestelling en transparante bekostiging;
- stimuleer mobiliteit;
- voorbeeldgedrag;
- gezamenlijk, strategisch meerjarig perspectief;
- vergroot de wendbaarheid en de vernieuwing van het politieonderwijs.

Naar aanleiding van de aanbevelingen is een uitvoeringsagenda opgesteld. Een van de adviezen betrof de aanpassing van de mandaatregeling en het direct mandateren van de directeur Politieacademie door de korpschef, zodat de directeur inhoud kan geven aan zijn integrale verantwoordelijkheid. In tripartiet verband (ministerie van Justitie en Veiligheid, korpsleiding Politie, directie Politieacademie) een drietal strategische sessies georganiseerd over het creëren van gemeenschappelijke waarden, het komen tot een gezamenlijk meerjarig perspectief met betrekking tot het politieonderwijs.

Ondersteuning vanuit het Politiedienstencentrum en de Korpsstaf

Als onderwijs- en kennisinstelling hebben wij specifieke behoeften op het gebied van bedrijfsvoering en beheer. Onze behoeften hebben we samen met de relatiemanagers op de bedrijfsvoeringsgebieden (ter beschikking gesteld vanuit het PDC), een accountplan PDC opgesteld als bijlage bij ons jaarplan 2020. Net als voor 2019 hebben we ook voor 2020 een integraal jaarplan opgesteld. Met betrekking tot 2020 is het jaarplan ten opzichte van 2019 nader aangescherpt en ook de behoefte richting het PDC is scherper in beeld gebracht.

Eind 2019 is officieel de transitie van de bedrijfsvoering richting het PDC officieel afgerond. Dit wil zeker niet zeggen dat daarmee sprake is van een geoliede bedrijfsvoering. Omdat een dertiental IV-projecten nog open einden kent, is besloten om de stuurgroep IV voorlopig nog voort te laten bestaan, zodat deze erop toe kan zien dat ook de laatste vraagstukken conform afspraak worden afgewikkeld en de implementatie goed wordt geborgd. Het PDC staat garant voor opname van de benodigde IV-uren en het daaraan gekoppelde budget in het portfolio 2020. In het hoofdstuk 'De Politieacademie' wordt nader ingegaan op de uitdagingen op het gebied van de bedrijfsvoering.

Medio 2019 heeft de kick-off plaatsgevonden om, net als voor de eenheden en het PDC, te komen tot een strategisch huisvestingsplan Politieacademie. In 2020 wordt dit plan opgeleverd. In 2019 heeft het PDC een locatie in Den Dolder aangekocht waar o.a. ons zevende BPO-team gehuisvest gaat worden. Vooruitlopend daarop is dit team tijdelijk gehuisvest in Leusden. Vanuit deze locaties worden de extra studenten die de komende jaren instromen opgeleid. We zien ook dat het op de andere locaties van waaruit basispolitieonderwijs wordt verzorgd knelt. Er zijn op het gebied van huisvesting aanpassingen doorgevoerd, maar niet op alle plekken is dit voldoende. Ook voor de korte termijn speelt een aantal aanzienlijke problemen, bijvoorbeeld met betrekking tot de locaties Apeldoorn, Den Haag en Rotterdam die in 2020 verder worden opgepakt.

Integreren P&C-kalenders Politie – Politieacademie

Een van de aanbevelingen van de ABD naar aanleiding van de evaluatie van de inbedding van de Politieacademie in het nieuwe politiestel, is het zorgen voor integrale sturing. Zoals aangeven betekent dit dat de mandaatregeling zo wordt vormgegeven zodat de directeur Politieacademie weer integraal kan sturen. Een ander punt is dat er nog aparte planning- & controlcycli waren, een voor het korps en een voor de Politieacademie, die niet naadloos op elkaar aansloten. In 2019 zijn die cycli zoveel mogelijk op elkaar afgestemd. We zien daarbij dat de wettelijk bepaalde termijn in het kader van de behoeftestelling op het

gebied van onderwijs (voor 1 maart levert de korpschef zijn behoeftestelling aan bij de directeur Politieacademie en voor 1 april laat de directeur Politieacademie aan het ministerie en het korps weten of hij hierin kan voorzien en hoeveel sterkte en middelen hij nodig heeft voor de realisatie), terwijl in het najaar het zogenoemde hoofdbesluitvormingsdocument in het korps al wordt vastgesteld en daarmee besluiten worden genomen over de financiële middelen van het korps. Met ingang van 2019 is gewerkt met een integraal jaarplan en integrale maandrapporthages en niet meer aparte plannen en rapportages richting de Politie met betrekking tot de Politieacademie en richting het ministerie over het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie (zbo PA).

Vernieuwen

Opleiden tot wendbare en weerbare politiemensen

Strategische Agenda

“De politie van (over)morgen vraagt om wendbare en weerbare politieprofessionals, die blijven leren, nieuwsgierig en steeds onderzoekend zijn. Vanuit dit perspectief gaan we de inhoud en de vorm van het basispolitieonderwijs vernieuwen. Deze vernieuwing zorgt ervoor dat aspiranten worden opgeleid tot politieprofessionals die:

- 1. beschikken over het vermogen om zich steeds aan te passen aan veranderende omstandigheden*
- 2. uitvoering geven aan politiewerk dat is verbonden met wijk, web en wereld,*
- 3. effectief gebruik maken van technologie in het politiewerk en*
- 4. effectief samenwerken met (nieuwe) partners in het veiligheidsnetwerk”.*

Resultaten

Kwalificatiedossiers en nieuw onderwijs op basis van de nieuwe beroepsprofielen
Begin 2019 zijn de herijkte beroepsprofielen vastgesteld. De nieuwe beroepsprofielen sluiten aan bij de behoefte van de Politie aan wendbare en weerbare politieprofessionals van (over)morgen. In 2019 is op basis hiervan gestart met het opstellen van nieuwe kwalificatiedossiers. Begonnen is met het basispolitieonderwijs. Ook zijn scenario's voor het nieuwe basispolitieonderwijs ontwikkeld en aan het korps aangeboden. Begin 2020 wordt een impactanalyse en een realisatieplan opgeleverd. Daarnaast evalueert de Politieonderwijsraad de kwalificatiestructuur.

Politieonderwijs: proef Dubbel Duaal

In 2019 is de proef Dubbel Duaal (hybride politieonderwijs), die in de tweede helft van 2018 op initiatief van de eenheden Amsterdam en Rotterdam en de Politieacademie in gang is gezet, verder uitgewerkt. Het doel van de proef is de inzetbaarheid van aspiranten tijdens hun opleiding verhogen. Onderzocht wordt of door een andere inrichting van het praktijkleren binnen het basispolitieonderwijs, de inzetbaarheid van aspiranten vergroot of versneld kan worden, zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit van onderwijs en begeleiding en/of aan de veiligheid van aspiranten en publiek. De bedoeling is dat aspiranten tot 21% meer tijd in de praktijk/eenheid doorbrengen wat zou moeten leiden tot een effectievere inzet. De verwachte onderwijskundige meerwaarde van dit model dat de afwisseling theorie - praktijk sneller plaatsvindt, waardoor het leren naar verwachting sneller en/of beter gaat. Ook is de verwachting dat de aspirant gemotiveerder raakt doordat hij/zij iedere week het geleerde in de praktijk kan brengen. De toename van opleidingsdagen in praktijk vraagt om een wijziging in de volgorde van het curriculum, maar ook om een andere docentenzet en om extra beschikbaarheid van praktijkbegeleiders vanuit de eenheden op de praktijkdagen. Dit is niet altijd eenvoudig te organiseren. De lokale projectteams hebben invulling gegeven aan het begeleidingsmodel voor de aspiranten. Een minder scherpe grens tussen praktijk en onderwijs vraagt om korte lijntjes tussen (regie)docenten, praktijkbegeleiders en trajectbegeleiders, en een eenduidige wijze van begeleiden en beoordelen. De proef is extra van belang gezien de toegenomen druk op operationele sterkte en capaciteit. Uitgangspunt bij de scenario's voor het nieuwe basispolitieonderwijs op basis van de nieuwe beroepsprofielen is ook eerdere inzetbaarheid in de praktijk. De ervaringen die met de proef worden opgedaan, zullen naar verwachting dan ook een op een bruikbaar zijn bij het nieuwe te ontwikkelen onderwijs. De proef start in week 5 van 2020.

De proef wordt aangestuurd door een stuurgroep van vertegenwoordigers van de leiding van de eenheden Amsterdam en Rotterdam, de Politieacademie en HRM-OBT.

Diversiteit

Een belangrijk aangrijppunt voor meer diversiteit in de (operationele) politieteams, is het onderwijs. De korpschef heeft eind augustus een gesprek met de teamchefs BPO en VPO over het thema diversiteit in relatie tot het politieonderwijs gehouden naar aanleiding van mediaberichten over dit thema in relatie tot de politie. In aansluiting op het rapport over de actualisatie van het initiële onderwijs met betrekking tot het thema diversiteit, is in 2019 gestart met de screening van het vakspecialistisch politieonderwijs van de teams GGP, Politieleiderschap en Generieke Opsporing op dit gebied. De screening van de opleiding Wijkagent Senior (WAS) is in de zomer 2019 opgeleverd. Tevens zijn interventies ingezet binnen het vakspecialistisch onderwijs op het gebied van werving en selectie van docenten alsmede coaching van docenten op het thema.

Ontwerpen van slimme leerroutes

Strategische Agenda

“De ambitie van de Politieacademie is dat we op basis van een flexibel onderwijsconcept ons onderwijs en de bedrijfsvoering zo inrichten dat studenten - binnen bepaalde standaarden- een gepersonaliseerd programma kunnen volgen dat aansluit bij wat zij al kennen en kunnen. Zo ontstaan er bijvoorbeeld vanzelfsprekende routes voor zij-instromers. De beroepspraktijk wordt daarbij intensief betrokken, zodat er een flexibelere wisselwerking mogelijk is tussen ‘het werk’ en ‘de school’. We saneren ons portfolio (ontdubbelen) zodat we efficiënter opleidingsroutes kunnen vormgeven en actuele ontwikkelingen veel sneller kunnen vertalen in ons onderwijs.

We zoeken actief naar samenwerking en afstemming met andere opleidingsinstituten (uitwisseling van inhoud en studenten). De Politieacademie wordt een voorbeeld van flexibel, gepersonaliseerd onderwijs in co-creatie met het beroepenveld. In het VPO willen we ons onderwijsportfolio herstructureren zodat er een passend, samenhangend en beheersbaar portfolio ontstaat. Ontwerpen van slimme leerroutes die passen bij de opleidingsvraag van studenten en hen in staat stellen om vanuit reeds verworven competenties in en toe te voegen in de politiepraktijk”

Resultaten

Snelle leerroutes BPO

Het huidige basispolitieonderwijs kent al een aantal snelle leerroutes voor instromers en zij-instromers, met name door gebruik van hun vooropleiding. De verkorte route (2 jaar) voor studenten met een diploma van de MBO 3-opleiding Handhaving, Toezicht en Veiligheid –Politie (HTV-Politie) die instromen in het tweede jaar van de politieopleiding Allround Politiedeskoper (3 jaar). Studenten met een relevante Bacheloropleiding kunnen de (verkorte) opleiding Bachelor of Policing in 2 jaar en 4 maanden in plaats van in 4 jaar volgen. We zijn met de ROC's in gesprek over hun inzet in relatie tot het nieuw te ontwikkelen basispolitieonderwijs.

Executieve politiedeskoper specifieke inzet (PSI)

Zij-instromers met specialistische kennis op gebieden als digitale opsporing, Finec (Financieel-Economische Criminaliteit), Forensische Opsporing en Intelligence kunnen op grond van regelgeving die medio 2018 van kracht werd, door het korps worden aangesteld als executief politiedeskoper specifieke inzet. Zij volgen eerst speciaal op hen toegesneden basispolitieonderwijs ter verkrijging van de executieve status en vervolgens volgen zij vakspecialistisch politieonderwijs. Na de opleiding zijn zij specifiek inzetbaar op hun vakgebied. De ontwikkeling van de opleiding is in mei afgerond. Het kwalificatieprofiel is vastgesteld en goedgekeurd door de Politieonderwijsraad. Wij zagen dat de instroom van studenten in 2019 achterbleef. In 2019 is naar aanleiding van klachten over de kwaliteit van de uitvoering. Naar aanleiding hiervan is extra geïnvesteerd in de kwaliteit en de doorontwikkeling van de opleiding, ook in relatie tot het niveau van de doelgroep. Nu is fase 2 aangebroken, de doorontwikkeling van het onderwijs om de studenten voor te bereiden op hun specialisme en meer afstandsleren. Ook wordt een deeltijdvariant ontwikkeld. De verwachting is dat de behoefte sterk zal toenemen. In eerste instantie wilde Politie 144 studenten opleiden, inmiddels is de vraag voor 2020 medio februari 2020 gestegen naar ruim 300. Tevens is samen met de door het korps aangestelde ketenregisseur, geïnvesteerd in betere voorlichting richting de eenheden over de inzetmogelijkheden van deze medewerkers. Het korps heeft medio 2019 een ketenregisseur benoemd om de keten van werving, selectie, opleiding etc. te verbeteren, mede in het licht van de stijgende behoefte aan meer instroom als gevolg van de grote druk op de operationele sterkte en capaciteit. Executieve politiedeskopers specifieke inzet kunnen op hun vakgebied sneller worden ingezet en zo de druk binnen de politie verlagen.

Grondplaat voor flexibel politieonderwijs

De directie van de Politieacademie heeft eind maart de Commissie Ontwerpeisen Flexibel Onderwijs (COFO) ingesteld. De commissie kreeg tot opdracht een grondplaat met gemeenschappelijke kaders op te stellen, als basis voor het ontwerpen van slimme leerroutes. Onderdeel van de Strategische Agenda Politieacademie is het ontwerpen van slimme leerroutes. Reden is dat naar de mening van de Politieacademie het toekomstig politieonderwijs alleen kan inspelen op veranderingen in de samenleving en de toenemende diversiteit aan instroom als het onderwijs persoonlijker wordt ervaren en flexibeler wordt georganiseerd. Met de invoering van de grondplaat ontstaat een overzicht van het onderwijs dat herkenbaar is voor het werkveld. Op basis van beschikbare kennis en kunde en de daadwerkelijke inzet van medewerkers kunnen keuzes gemaakt worden over de samenstelling van de leerroute. Bij nieuwe werkzaamheden of ontwikkelingen in het vak kunnen bouwstenen aan de leerroute worden toegevoegd of kunnen worden verwijderd. Ook worden dubbelingen in het onderwijsaanbod zoveel mogelijk voorkomen, terwijl er wel ruimte is om te variëren in soorten leeractiviteiten, bijvoorbeeld voor verschillende doelgroepen. Met de grondplaat kunnen we de samenhang tussen de verschillende sectoren (BPO – VPO – Hoger Onderwijs) en onderwijsteams inzichtelijk maken en kunnen leeractiviteiten, onderlinge expertise en capaciteit beter worden benut. Bij nieuwe leervragen kan er optimaal gebruik gemaakt worden van bestaande bouwstenen en leeractiviteiten. Begin december heeft Henk Hagoort, voorzitter van de Commissie Ontwerpeisen Flexibel Onderwijs en tevens voorzitter College van Bestuur Windesheim en bestuurslid Vereniging Hogeschool, de grondplaat overhandigd aan de directie. In de commissie hadden zowel externe leden als medewerkers van de Politieacademie zitting.

Voor het succesvol doorwerken van de grondplaat naar al het politieonderwijs is het van belang te kiezen voor een veranderaanpak en strategie die recht doet aan de complexiteit van het vraagstuk. In 2020 wordt specifiek gekeken naar de impact, de risico's en de aandachtspunten voor het verandertraject op de gebieden onderwijs, examenbeleid en

onderwijsbedrijfsvoering. Het nieuwe basispolitieonderwijs en het toekomstbestendige opsporingsonderwijs worden als eerste volgens de kaders en ontwerpeisen van de grondplaat uitgewerkt.

Toekomstbestendig opsporingsonderwijs

Het koersdocument 'Naar een toekomstbestendige Opsporing en Vervolg' geeft richting aan een transitie naar een adaptieve en wendbare opsporing. Het werkelijk anders werken in de opsporing, waarbij constant meebewogen wordt met de maatschappelijke ontwikkelingen, is de opgave. In deze koers is toekomstbestendig opsporingsonderwijs een belangrijke pijler. De Politieacademie heeft haar strategische opgaven in lijn met de strategische koers van de politie vormgegeven. Het vernieuwen van het opsporingsonderwijs is expliciet genoemd als een van de onderdelen van de vernieuwingsopgaven om slimme leerroutes te ontwerpen.

In het programma Toekomstbestendig opsporingsonderwijs (TOP) komen zowel de ambitie van de Nationale Politie rondom kwaliteitsverbetering in de opsporing als de ambitie vanuit de Politieacademie om te komen tot slimme leerroutes samen. Het programma heeft bijgedragen aan het opstellen van de grondplaat voor flexibel onderwijs. Gebruikmakend van de nieuwe grondplaat ontwikkelen we nieuw opsporingsonderwijs met als kenmerken flexibele, slimmere leerroutes en inhoudelijke vernieuwing. Het programmaplan is afgerond en goedgekeurd. De centrale doelstellingen van het programma TOP voor de komende 4 jaar zijn:

1. het verhogen van de startbekwaamheid in de opsporing;
2. een betere aansluiting tussen het opsporingsonderwijs en de praktijkbehoefte;
3. versterken van de wendbaarheid en weerbaarheid van rechercheurs door het opsporingsonderwijs;
4. flexibeler en meer doelmatig vormgegeven opsporingsonderwijs.

In 2019 – 2020 ligt de focus op de eerste twee doelstellingen. Er zijn momenteel vijf deelprojecten ingesteld om hier invulling aan te geven. Vanuit het deelproject dat zich richt op het opsporingsonderwijs in het BPO is het fundament gelegd voor het basisscenario ten behoeve van het nieuwe basispolitieonderwijs. Het basisscenario gaat uit van het verhogen van de startbekwaamheid in de opsporing door o.a. het verleggen van de accenten in het nieuwe basispolitieonderwijs en het invoeren van een specifiek uitstrooprofiel voor de opsporing. Hierdoor kan gericht worden geworven, geselecteerd en opgeleid voor het werken in de opsporing. In 2020 zal dit nieuwe basispolitieonderwijs inclusief het uitstrooprofiel opsporing worden ontwikkeld.

Verder is een basis gelegd om in 2020 ook binnen het VPO opsporingsonderwijs aan de slag te gaan met het toetsen van de inhoud van het onderwijs en de invoering van de grondplaat voor flexibel politieonderwijs. Daarnaast zijn verschillende teams reeds aan het experimenteren met flexibel onderwijs (doelstelling 4). Er is een samenwerkingsverband met TNO opgestart en er ligt een conceptonderzoeksvoorstel: flexibele leertrajecten. Dit voorstel richt zich op de vraag hoe leertrajecten flexibeler ingericht kunnen worden en hoe learning analytics deze flexibilisering mogelijk maakt. Het programma TOP, het onderwijsteam Specialistische Opsporingsondersteuning en TNO trekken hierin samen op in de 'use case': modulair opleiden bij Forensische Opsporing.

Ook is vanuit het programma afgelopen jaar invulling gegeven aan verschillende activiteiten in het kader van verbinden, zoals de Stichting Studiecentrum Rechtspleging - Politieacademiedagen (SSR-PA-dagen) en de onderwijsdag VPO. De inbreng tijdens aan deze dagen moeten bijdragen aan een vernieuwde opzet van het opleidingsaanbod ten behoeve van de opsporing, waarin de inhoud van de opleidingen voor nieuwe politiemedewerkers (BPO) en zittende medewerkers (VPO) op het gebied van opsporing is getoetst aan de behoefte van de praktijk. Het doel is om het onderwijs en het werk beter op elkaar te laten aansluiten en een logisch en overzichtelijk vormgegeven opleidingsaanbod dat aansluit op actuele vraagstukken en de inzet van medewerkers in de praktijk.

Verbreiden van 'blended' politieonderwijs

Strategische Agenda

"Blended leren is de term die gebruikt wordt om optimaal gebruik te maken van digitale leermiddelen. Hierbij kijk je als docent/onderwijsteam opnieuw naar de verhouding tussen contactonderwijs en online leren (en werkplekleren). In een groot deel van de lessituaties leidt dit tot 'flipping the classroom' of 'geflipt' onderwijs in goed Nederlands: de klassikale 'kennisoverdracht' (instructie over wat en hoe) wordt deels vervangen door video's en andere digitale leermiddelen, en het contactmoment tussen docent en studenten komt in het teken te staan van verdiepen van het waarom. Studenten hebben online toegang tot het lesmateriaal en bereiden zich zelfstandig voor op de les. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van digitale oefeningen om – vanuit het perspectief van zowel de student als docent – te toetsen of de lesstof wordt begrepen. De activerende didactiek tijdens het contactmoment tussen docent en studenten heeft een divers karakter: oefeningen, dilemmasprekingen, discussies, debat, presentaties van studenten, werken aan opdrachten, et cetera. Kortom: de nadruk op het leren van 21^{ste}-eeuwse vaardigheden moet hand in hand gaan met meer 21^{ste}-eeuwse onderwijsvormen"

Resultaten

Blended onderwijs is de inzet van een passende en slimme combinatie van verschillende onderwijs- en leervormen, al dan niet digitaal. In het kader van digitalisering van het onderwijs wordt onderscheid gemaakt tussen drie aspecten: 1. digitale onderwijsdoelen (curriculum); 2. digitale leermiddelen (didactiek) en 3. digitale toepassingen in de onderwijsorganisatie

(elektronische leeromgeving). Bij een 'blended' aanpak wordt de inhoud op verschillende manieren aangeboden. De student kan de inhoud dan tot zich nemen op de manier die hem/haar het beste past. Dit vergroot de kans dat studenten op een gelijk kennisniveau komen.

Een van de leiderschapsdagen stond in 2019 in het teken van de strategische opgave blended learning. Op basis van de uitkomsten is deze strategische opgave nader geconcretiseerd en zijn ambitieniveaus benoemd. De ontwerpcriteria die hieruit voortvloeien zijn ingebracht bij de Commissie Ontwerpeisen Flexibel Onderwijs voor de grondplaat voor flexibel onderwijs.

Op de BPO-locaties heeft een inventarisatie plaatsgevonden van de stand van zaken digitalisering. De randvoorwaarden worden op orde gebracht. Er worden ict-onderwijskundigen ingehuurd om de docenten bij blended learning te ondersteunen.

Het VPO heeft al op diverse manieren geëxperimenteerd met blended learning. Met ingang van 2020 is afgesproken dat al het nieuw te ontwikkelen onderwijs 'blended' wordt aangeboden. De cao-gelden worden hier deels voor ingezet.

ICTO (ICT in het Onderwijs)

Jarenlang stimuleert het Politieacademie-brede programma ICTO de inzet van ICT binnen het politieonderwijs. Dat heeft geleid tot veel opbrengsten in de sfeer van XVR, gaming en virtueel leren die al worden gebruikt in diverse curricula en waar meer onderwijsteams dan nu gebruik van kunnen maken. De behaalde resultaten in 2019 zijn opgenomen in de infographic op de volgende twee pagina's.

BLENDED LEREN 2019

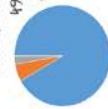
TERUGBLIK OP HET JAAR 2019 IN FEITEN & CIJFERS



Itslearning

- Er is een stevig fundament neergezet
- De werkgroep heeft gewerkt aan technische- en onderwijskundige doorontwikkeling

1057 docenten



Totaal 19.164 actieve gebruikers!



Topmaand

120.000 keer ingelogd!



Samenwerking

- Aansluiting bij 3 zones uit versnellingsagenda Surf
- Samenwerking met regulier onderwijs: Hogeschool Leiden, Windesheim en Saxion
- Samenwerking met HR0, HRM en OBT en Productiehuis PDC



Professionalisering

- Extra onderwijskundige ondersteuning t.b.v. blended onderwijs
- Workshop e-learning module ontwerpen ontwikkeld en verzorgd
- Workshops verzorgd tijdens: PPD6, leiderschapsdagen en onderwijsdagen VPO



Videoleren

- Docenten ontwikkelen steeds meer kennisclips t.b.v. flipping the classroom
- Nieuwe software voor videofeedback in praktijkstraat/-huizen

Totaal aantal views 2019



Digitaal toetsen

- Zorgvuldig aanbestedingstraject heeft geleid tot aanschaf nieuw toetsstelsysteem (Testvision) voor politieonderwijs en politieparkrij



Virtueel oefenen

- XVR: nieuwe scenario's voor virtueel oefenen
- DangerZone: Trainers van schiet- en dekkingsvaardigheid met virtual reality in samenwerking met Hogeschool Windesheim
- Eerste Hulp door Politie: ontwikkeling van een virtual reality simulatie voor het oefenen van reanimatie



Profchecks

- 39.918 unieke spelers hebben één of meerdere steden uitgespeeld
- Er zijn 9 nieuwe steden geschreven met collega's uit de praktijk



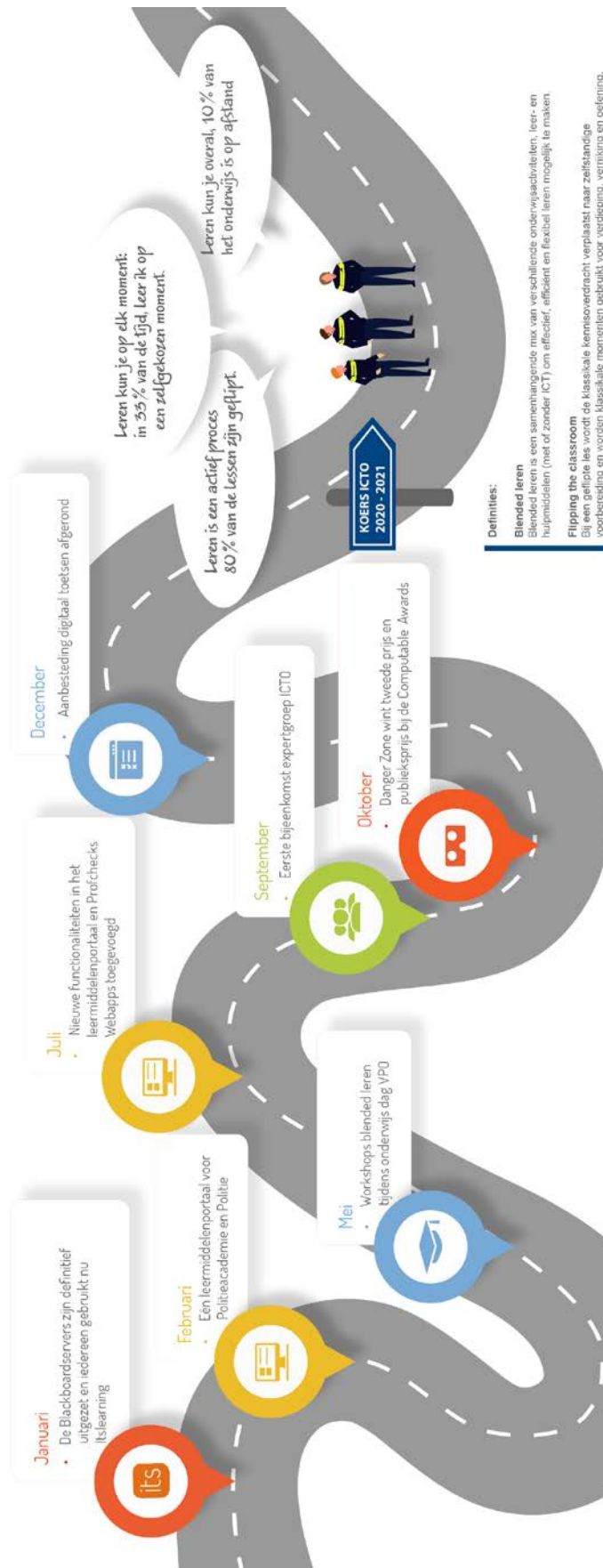
Leermiddelenportaal

- Nu één leermiddelenportaal voor politieonderwijs en politiepraktijk
- Nieuwe leermiddelen over persoonlijke/algemene ontwikkeling, taal en office trainingen (Goodhabit)



BLENDLED LEREN 2019 en verder

TIJDLIJN 2019 t/m 2021



ICTO 2.0 samen op weg naar meer blended leren!



Meer weten?
Neem contact op met icto@politieacademie.nl

5. De Politieacademie

Sinds 2017 is de Politieacademie opgenomen in het politiebestedel. De onderbrenging is verankerd in hoofdstuk 8 van de herziene Politiewet. De Politieacademie heeft binnen het politiebestedel haar onafhankelijke positie (zelfstandig bestuursorgaan) gehouden, die nodig is voor de aansluiting op het reguliere onderwijs.

Personeel

Uitsluitend de directeur en zijn plaatsvervanger(s) zijn in dienst van het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie. Het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie had op 31 december 2019 3,3 fte in dienst.

Taken Politieacademie

De inbedding van de Politieacademie binnen het nieuwe politiebestedel ging gepaard met een herverdeling van taken tussen de Politie en de Politieacademie. De Politieacademie is verantwoordelijk gebleven voor het ontwikkelen en verzorgen van het politieonderwijs, het ontwikkelen van kennis over de politie of de politietaak en het bijdragen aan de ontwikkeling van de uitoefening van de politietaak waarop het politieonderwijs is gericht, onder meer door het verrichten van onderzoek (Hoofdstuk 8, art. 74 Politiewet). Overige taken, waaronder de werving en selectie van politiepersoneel, zijn bij de Politie ondergebracht.

In de overige hoofdstukken van dit directieverslag wordt verslag gedaan van de taakuitvoering door de Politieacademie.

Te bedienen doelgroepen

De Politieacademie verricht haar taken voor de Politie. Daarnaast kan de Politieacademie, in opdracht van de minister, haar taken ook uitvoeren voor andere diensten of rechtspersonen die een publiekrechtelijke taak uitoefenen op het terrein van politie, justitie of veiligheid.

Budget ZBO PA

Het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie heeft een budget ter beschikking voor de salariskosten van de directie, de uitvoering van onderzoek dat extern wordt uitbesteed onder de naam 'Politie en Wetenschap', de vacatiegelden ten behoeve van commissies (Commissie van Beroep voor de Examens, Examencommissie/Examenkamers, Bezwaaradviescommissie Onderwijs), de Raad van Advies Politieacademie en samenwerkingsverbanden. De omvang van dit budget voor 2019 bedroeg € 2.996 waarvan € 1.815 voor onderzoek onder de naam 'Politie en Wetenschap'.

Bedrijfsvoering

De Politieacademie neemt een groot deel van haar bedrijfsvoering af van de Politie (PDC en beleidsdirecties). De eigen bedrijfsvoering van de voormalige Politieacademie is sinds 2017 geleidelijk aan overgebracht naar de Politie. Deze transitie is eind 2019 afgerond.

Behoeftestelling over en weer (Politie/korpschef -> Politieacademie/directeur; Politieacademie -> JenV -> Politie/korpschef)

Een belangrijke gebeurtenis is de jaarlijkse behoeftestelling van de korpschef en relevante derden op het gebied van politieonderwijs, kennis en onderzoek richting de directeur Politieacademie. De directeur Politieacademie geeft op basis hiervan richting de minister van Justitie en Veiligheid aan hoeveel sterkte (personeel) en middelen hij nodig heeft en van welke kwaliteit om in de behoefte te voorzien. De minister verdeelt de beschikbare sterkte en middelen over de onderdelen van de politie en geeft richting de korpschef aan welk deel van de sterkte en middelen ter beschikking komen aan de directeur Politieacademie voor de uitvoering van de taken van de Politieacademie.

Omvang sterkte en middelen ter beschikking van de directeur PA

Conform artikel 8 lid 2 van het Besluit Politieacademie wordt in het jaarverslag informatie opgenomen over de omvang van de sterkte en middelen die de korpschef in opdracht van de minister van Justitie en Veiligheid feitelijk ter beschikking is gesteld aan de Politieacademie.

Aan de Politieacademie ter beschikking gestelde middelen		
Bedragen x € 1.000		
	2019	2018*
Exploitatiekosten		
Personeel	108.408	106.344
Rente	-	3.208
Opleiding en vorming	17.668	15.595
Huisvesting	19.806	21.053
Vervoer	3.962	4.344
Verbindingen en automatisering	7.555	6.678
Geweldsmiddelen en uitrusting	927	950
Operationeel	2.848	2.121
Beheer	3.542	5.427
Totaal	164.716	165.720

* De vergelijkende cijfers 2018 zijn aangepast op basis van een verbeterd inzicht in de toerekening van de personele lasten.

In 2017 is voor het laatst een afzonderlijke financiële administratie gevoerd voor de onderdelen die overgegaan zijn van de voormalige Politieacademie naar de Politie. Daarom was tot en met 2017 nog een integraal financieel beeld beschikbaar van de ter beschikking gestelde mensen en middelen aan de Politieacademie.

Vanaf 2018 zijn de bedrijfsvoering en de bijbehorende budgetten geleidelijk overgedragen en geïntegreerd in de diensten van het PDC, waardoor het integrale beeld verdwenen is en er steeds meer op een benaderingswijze is overgeschakeld. Begin 2018 zijn de personeelsbudgetten overgedragen aan de Dienst HRM van het PDC.

De toegerekende rentekosten hebben betrekking op de leningen die overgedragen zijn aan de politie bij de inbedding van de Politieacademie. Deze leningen worden de komende jaren verder afgelost, terwijl nieuwe leningen voor de politie als geheel worden afgesloten. Het verband tussen deze rentekosten en de activiteiten van de Politieacademie zal dus steeds kleiner worden.

Op 1 januari 2019 zijn de budgetten voor huisvesting, vervoer, geweldsmiddelen en uitrusting en een deel van de beheerkosten overgedragen aan de Dienst FM van het PDC. Op dezelfde datum zijn de ICT-budgetten binnen de categorieën inhuur personeel, verbindingen en automatisering en beheer overgedragen aan de diensten ICT en IM van het PDC. In 2018 waren deze kosten nog onderdeel van de budgetten die aan de directeur Politieacademie ter beschikking worden gesteld en deze zijn daarom integraal in het overzicht opgenomen.

Nu vanaf 2019 alle bedrijfsvoeringbudgetten zijn overgedragen aan de diverse diensten van het PDC en de Politieacademie gebruikt maakt van de (zoveel mogelijk standaard en deels specifieke) dienstverlening van het PDC, zijn de integrale kosten van de Politieacademie alleen nog bij benadering te bepalen. Een werkgroep heeft de P x Q-systematiek (prijs maal hoeveelheid) uitgewerkt, waarbij op basis van tarieven (bijv. per vierkante meter huisvesting of per voertuig) de integrale kosten van de Politieacademie worden benaderd.

Ter beschikking gestelde sterkte (personeel)

De medewerkers die bij de Politieacademie worden ingezet zijn in dienst van de Politie. Zoals bovenstaand toegelicht stelt de korpschef jaarlijks op aangeven van de minister van Justitie en Veiligheid sterkte (personeel) en middelen ter beschikking aan de directeur Politieacademie voor de uitoefening van de taken door de Politieacademie.

Vanuit het inrichtingsplan is 898 fte toegewezen aan de Politieacademie. Door een formatiewijziging bij de teams Specialistische Opsporingsondersteuning en Beroepsvaardigheid van het vakspecialistisch politieonderwijs (VPO) is deze formatie in 2019 daadwerkelijk in de personele systemen aangepast naar 894 fte. Het besluit dateerde al van vlak voor de reorganisatie (eind 2017) en is begin 2018 geëffectueerd richting medewerkers, maar was nog niet in de personele systemen verwerkt en dit leverde bijvoorbeeld bij het willen opstellen van vacatures de nodige problemen op.

De formatieve ruimte van de Politieacademie is, door toekenning van Regeerakkoord-, CAO- en AVIM-gelden, in 2018 toegenomen met 25 fte en in 2019 met 105 fte naar 1.024. De uitbreiding betreft docenten binnen het Basis Politieonderwijs (BPO) om aan de toegenomen studenteninstroom op basis van het strategisch instroomarrangement te kunnen voldoen. De CAO- en AVIM-gelden worden ingezet voor innovatie, vernieuwing en het aanbieden van extra vakspecialistisch politieonderwijs (VPO).

In de Politiewet is opgenomen dat de directeur aanbeveling doet voor en instemmingsrecht heeft bij de selectie en aanstelling en bij het beëindigen van inzet van het personeel bij de Politieacademie. Ook bij de selectie en beëindiging van middelen ten

behoefte van de Politieacademie heeft de directeur Politieacademie instemmingsrecht. De Algemene Maatregel van Bestuur die dit nader moet regelen moet nog worden vastgesteld.

Voor docenten zijn, conform het reguliere onderwijs, professionaliteitseisen vastgesteld, die nog opgenomen moeten worden in het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP). Bij de werving van docenten is het LFNP uitgangspunt. In 2018 is een process-flow Docenten gestart om deze eisen in de LFNP-functieprofielen opgenomen te krijgen.

Process-flow

Het instrument Process-Flow wordt binnen de Politie gebruikt bij organisatieontwikkeling. Met inbreng van medewerkers wordt de bedrijfsvoering nu ('ist') en voor de toekomst ('soll') in beeld gebracht. In april, mei en juni 2019 zijn er maar liefst 18 onderwijstafels gehouden, waarbij input is opgehaald van zo'n 200 collega's van de locaties Drachten, Eindhoven, Concernlocatie Apeldoorn, Amsterdam, Rotterdam, Ossendrecht en Den Haag. Ook zijn er aanvullende gesprekken geweest met collega's Hoger Onderwijs, collega's uit het VPO-team Politieleiderschap en is er een onderwijstafel geweest met het Managementteam Politieacademie (directie en sectorhoofden).

Tijdens de onderwijstafels (onderdeel van stap 2 van de Process-Flow) is feedback gegeven op de conceptwerkplaat met de door het onderwijs te behalen resultaten en de daarmee samenhangende activiteiten. Deze waren in eerste instantie door de projectgroep geïnventariseerd. Inmiddels is de conceptwerkplaat omgezet naar een definitieve werkplaat. Ook stap 3: het inrichtingskader en het kiezen van functies uit het LFNP, is in 2019 gestart. Stap 4 gaat over de organisatiestructuur, het vormgeven van het inrichtingskader.

De process-flow Docentfunctie 'schuurt' nauw aan bij de werkzaamheden die binnen OBT en HRO plaatsvinden. De directie heeft naar aanleiding van een verzoek van de projectleider besloten om de aan de projectgroep verstrekte opdracht niet te verruimen. In het verlengde van dit besluit heeft wel overleg plaatsgevonden tussen de directeur en de projectleider Politieacademie met de leiding van de dienst HRM van het PDC.

Over de te hanteren werklust-draagkrachtmeting, die onderdeel uitmaakt van de process-flow, heeft afstemming plaatsgevonden met de verantwoordelijken van de Politie. Dit was noodzakelijk omdat de Politieacademie een ander primair proces heeft dan de Politie. De methode werklust-draagkrachtmeting maakt, navolgbaar en controleerbaar, inzichtelijk welke capaciteit ten behoeve van resultaatsverplichtingen en/of inspanningsverplichtingen benodigd is.

Bezetting

Sinds de reorganisatie in 2017 komt de bezetting (feitelijk aantal medewerkers dat werkzaam is) nog niet overeen met de vastgestelde formatie. De Politieacademie kreeg in 2019 via het korps 1.175 fte sterkte (bij een formatie van 1.024 fte) ter beschikking gesteld voor de uitvoering van haar primaire taken.

Onder- en overbezetting van functies in de formatie

De Politieacademie kent per 2019 een overbezetting van 151 fte. Op functieniveau bestaat dit uit een onderbezetting van 99 fte en een overbezetting van 249 fte. De overbezetting is vooral aanwezig binnen de staf en de onderwijsondersteuning van BPO en VPO. Eind 2019 is een project gestart om de reeds in gang gezette maatregelen om de overbezetting terug te dringen extra te stimuleren. Hiervoor is in samenspraak met de politie een plan van aanpak opgesteld. De looptijd van dit project is tot eind 2020.

Onderstaand overzicht geeft het totale personeelsbestand weer dat actief was voor de Politieacademie in 2019.

Sector	Formatie IP	Formatie aangepast	Richtformatie 2019	Totaal bezetting	Saldo	Onder-bezetting	Over-bezetting
School voor Basis Politieonderwijs	317	317	354	419	64	-13	77
School voor Vakspecialistisch Politieonderwijs	463	460	547	554	7	-72	79
Afdeling Kennis & Onderzoek	54	54	56	63	7	-8	15
Staf	62	62	65	133	68	-6	74
Leiding Ondersteunende dienst Politieacademie	-	-	-	5	5	-	5
Ondersteunende Dienst Politieacademie	1	1	1	1	0	-	0
Eindtotaal	898	894	1.024	1.175	151	-99	249

Evaluatie verloop inbedding Politieacademie in het politiebestedel en feitelijke werking

Eind 2018 heeft het ministerie van Justitie en Veiligheid in samenspraak met Politieacademie en de Politie opdracht gegeven aan ABDTOPConsult om te onderzoeken hoe de op 1 januari 2017 gestarte wettelijke inbedding van de Politieacademie in het politiebestedel tot nu toe is verlopen en wat de feitelijke werking daarvan is op het functioneren van de Politieacademie als onderwijs- en onderzoeksinstelling met een eigenstandige verantwoordelijkheid. Het rapport is begin 2019 uitgebracht. De partijen vertegenwoordigd in het Tripartite Overleg (ministerie van Justitie en Veiligheid, Politie en Politieacademie) hebben een uitvoeringsagenda opgesteld om uitvoering te geven aan de aanbevelingen (zie ook hoofdstuk Strategische Agenda Politieacademie).

In juni is door het korps een interim hoofd Bedrijfsvoering ter beschikking gesteld aan de directeur Politieacademie met als opdracht om de werking van het inbeddingsmodel van de Politieacademie in het politiebestedel conform de aanbevelingen van de

ABDTOPConsult te verbeteren. Een van de aanbevelingen was het zorgen voor integrale sturing. Dit is gerealiseerd door aanpassing van het beheersmandaat. De korpschef verstrekt sinds 1 januari 2020 mandaat aan de directeur Politieacademie over de sterkte en middelen die hij aan de directeur ter beschikking stelt. Tot voorkort was dit mandaat aan het hoofd Bedrijfsvoering verstrekt.

Ook heeft het hoofd Bedrijfsvoering a.i. de opdracht gekregen om de transitie van de bedrijfsvoering af te ronden en de directie van de Politieacademie te versterken.

Transitie bedrijfsvoering

Een gezamenlijke stuurgroep (Politie en Politieacademie) heeft de afgelopen jaren de voortgang van de transitie gemonitord en gezorgd voor een goed verloop van de transitie. De transitie van de bedrijfsvoering bleek geen sinecure. Het heeft dan ook grote impact (gehad) op zowel de Politie als de Politieacademie. Ook na de officiële transitiedatum blijft het noodzakelijk om de vinger aan de pols te houden en zo nodig bij te sturen om de benodigde ondersteuning van de juiste kwaliteit te behouden. Eind 2019 kende een 13-tal IV-projecten nog open einden. De stuurgroep IV blijft daarom voorlopig nog bestaan en ziet erop toe dat ook deze projecten conform afspraak worden afgerond en dat de implementatie goed wordt geborgd. Het PDC staat garant voor opname van de benodigde IV-uren en het daaraan gekoppelde budget in het portfolio 2020.

Het hoofd Bedrijfsvoering a.i. heeft geconstateerd dat de Politieacademie een ongelijke startpositie had in vergelijking met de regionale eenheden bij de transitie. De primaire onderwijsprocessen en onderwijslogistieke processen zijn namelijk niet beschreven en geharmoniseerd en deze processen zijn niet gestandaardiseerd richting de primaire onderwijssystemen met een aanvalsplan ICT. Ook de administratieve organisatie is niet op orde. Deze situatie is de afgelopen jaren niet veranderd. Een extern bedrijf zal de huidige stand van zaken ('ist') in kaart brengen en advies uitbrengen over de gewenste situatie ('soll').

Op gebied van communicatie zijn de directeur PDC en de directie Politieacademie beide van mening dat het PDC en de stafdirectie niet kunnen voorzien in de dienstverlening conform het aangevulde inrichtingsplan NP en de afspraken in het transitieplan Communicatie. Ondanks dat 23,5 fte aan de Politie zijn overgedragen vanuit de voormalige Politieacademie wordt de Politieacademie zeer beperkt als (13^e) eenheid ondersteund, terwijl bij alle operationele eenheden voor decentrale communicatietaken (uitvoering) een eigen afdeling communicatie is ingericht (15-25 fte). Het cluster Communicatie Politieacademie kent slechts 3 fte formatief. Daarnaast worden alle corporale communicatietaken van de politie (beleid, huisstijl, internet, intranet en sociale media) landelijk opgepakt door het PDC. Voor de Politieacademie betekent dit dat ze capaciteit nodig heeft voor de decentrale communicatietaken (uitvoering) van de PA. De KL-referent is gevraagd op korte termijn een beslissing te nemen om deze 'weeffout' in het inrichtingsplan Politieacademie te herstellen. In afwachting van besluitvorming wordt de benodigde capaciteit tijdelijk ingehuurd.

In 2020 worden door het PDC en de Politieacademie een strategisch huisvestingsplan opgeleverd. De eenheden kennen al langer een strategisch huisvestingsplan dat elke twee jaar wordt geactualiseerd. Zeker in een tijd waarin sprake is van meer studenten opleiden, vernieuwing van het onderwijs zowel qua inhoud als qua vorm, is een strategisch huisvestingsplan onmisbaar.

Het is duidelijk dat ons ook intern het nodige te doen staat om beter aan te sluiten bij de bedrijfsvoeringsprocessen en -procedures van de Politie, onder andere op het gebied van verwerving.

Impactanalyse

Afgelopen zomer heeft de directie een extern adviesbureau gevraagd een impactanalyse uit te voeren naar de strategische, meerjarige en urgente opgaven die op de Politieacademie af zijn gekomen en komen. Ook is advies gevraagd over de aanpak van de realisatie. In het eerste kwartaal 2020 wordt de impactanalyse uitgebracht met een advies van de begeleidingscommissie. In de begeleidingscommissie participeren medewerkers vanuit de Politie, het onderwijs en de ondernemingsraad Politieacademie.

Versterking leiding

Eind 2019 is vanuit de directie met het managementteam en de Ondernemingsraad een plan besproken om de leiding te versterken. De versterking moet voorzien in een breed gevoelde behoefte aan continuïteit (na een lange periode van discontinuïteit in de leiding en (be-)sturing) en op de tweede plaats in ander leiderschap (rust, richting, vertrouwen, verbinding en realisatiekracht). Ook moet de versterking van de leiding recht doen aan leidende principes, de nieuwe ontwikkelingen en de veranderkundige opgaven van de Politieacademie in 2020-2025. De beperkte uitbreiding van de directie en sectorleiding creëert een goede basis voor versterking van de kwaliteit van de (be-)sturing van de integraliteit van het (beroeps)onderwijs met de operatiën en de bedrijfsvoering. De directie wordt uitgebreid met een hoofd Operatiën. De sectorleiding BPO, bestaande uit twee sectorhoofden wordt gewijzigd in een sectorhoofd en een Operationeel Specialist E (OS E). Bij VPO wordt de sectorleiding gewijzigd van twee sectorhoofden, naar één sectorhoofd, één OS E en één Bedrijfsvoeringsspecialist E (BVS E), aan de sectorleidingen Kennis & Onderzoek en Staf wordt een BVS E toegevoegd. De Ondernemingsraad is met het voorstel akkoord gegaan en heeft daarbij wel de nadrukkelijk de voorwaarde gesteld dat ook de ondersteuning versterkt moet worden. Een extra aandachtspunt is bovendien dat een aantal ondersteuners taken verricht die niet (meer) belegd zijn in het inrichtingsplan Politieacademie, maar wel noodzakelijk zijn. Dit wordt in de eerste helft 2020 opgepakt.

Nieuwe governance

We willen ook een andere verdeling van rollen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in de directie en de sectorleiding en op niveau van de managementteams van de sectoren (teamchefs) vaststellen om een soepel samenspel met de politieorganisatie mogelijk te maken en ook beter herkenbaar te zijn voor de Politie. Begin 2020 wordt deze nieuwe werkwijze geïmplementeerd.

Covid-19

Eind februari werd ook Nederland getroffen door Covid-19. De overheid neemt besluiten om verspreiding van het virus zoveel mogelijk te voorkomen. Op 16 maart jl. nam de overheid verdergaande maatregelen met betrekking tot het (reguliere) onderwijs die ook het politieonderwijs treffen. De directie heeft in samenspraak met de examencommissies besluiten genomen over studievoortgang en examinering om het onderwijs en examens toch zoveel mogelijk door te laten gaan. We spelen zo spoedig mogelijk in op gewijzigde omstandigheden. Zo hopen we de nadelige gevolgen voor de studenten, de Politie en de maatschappij zoveel mogelijk te beperken. De operationele sterkte en capaciteit stond immers al voor de coronacrisis sterk onder druk. De betrouwbaarheid, validiteit en transparantie van examinering en diplomering zijn essentieel om de kwaliteit van onze uitstroom te blijven garanderen en blijven uitgangspunt.

Onderzoek wordt zoveel mogelijk gecontinueerd.

Er zijn maatregelen getroffen om medewerkers zoveel mogelijk vanuit huis te laten werken en op afstand te vergaderen, zodat de continuïteit van de werkzaamheden zoveel mogelijk wordt gegarandeerd.

De situatie zorgt ervoor dat versneld wordt ingezet op zelfstudie en afstandsleren. Docenten verzorgen op creatieve manieren onderwijs, bieden online colleges aan en maken filmpjes.

De Politieacademie wordt volledig gefinancierd door het ministerie van Justitie en Veiligheid. De getroffen maatregelen in verband met de taakuitvoering door de Politieacademie (onderwijs en onderzoek) hebben geen invloed op de hoogte of continuïteit van de financiering. Ook de toekomstige vraag naar onderwijs wordt niet in negatieve zin beïnvloed. De Politieacademie verwacht geen korte of lange termijn effecten die invloed hebben op de continuïteit van de organisatie.

6. Personele zaken

In dit hoofdstuk een toelichting op een aantal personele zaken: ziekteverzuim, het netwerk vertrouwenspersonen, Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) en medezeggenschap. In het vorige hoofdstuk is gegaan op de formatie en bezetting. In het hoofdstuk over de Strategische Agenda Politieacademie 2018-2022 wordt ingegaan het toerusten van de docententeams.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is ten opzichte van 2018 in 2019 gedaald van 6,4% naar 6,0%, dit is net boven de norm van 5,9%. Het gemiddelde verzuim langer dan 2 jaar bedraagt 0,3%. Dit is onder de norm van 0,6%. Met medewerkers zijn, voor zover mogelijk, persoonlijke afspraken gemaakt voor re-integratie.

De aanpak van ziekteverzuim, opgenomen in een plan van aanpak, is gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Prioriteiten daarin zijn:

- verantwoordelijkheid medewerkers;
- verantwoordelijkheid teamchef;
- vroegtijdige interventies;
- langdurig verzuim.

Netwerk Vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersonen fungeren op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting als vangnet binnen de organisatie, waar het gaat om omgangsvormen en sociale veiligheid. Vertrouwenspersonen bieden medewerkers en studenten een luisterend oor bij ervaringen met grensoverschrijdende omgangsvormen en gedrag (GOG) en adviseren over mogelijke oplossingen. Naast de opvang en begeleiding van medewerkers en studenten dragen vertrouwenspersonen ook preventief bij aan het creëren van een sociaal veilig werk- en leerklimaat, door het geven van voorlichting en bewustwordingssessies aan medewerkers en studenten en tijdens dagelijkse gesprekken op de werkvloer en in de reguliere lessen.

Eind 2019 had de Politieacademie 21 vertrouwenspersonen, verdeeld over de verschillende opleidingslocaties, waaronder ook de nieuwe locatie Leusden/Den Dolder. Er wordt onderscheid gemaakt tussen meldingen en consulten.

Meldingen: situaties waar belevingen van grensoverschrijdende omgangsvormen (GO), zoals pesten, seksuele intimidatie, agressie en geweld en intimidatie (lees discriminatie) aan de orde zijn.

Consulten: ervaringen van grensoverschrijdend gedrag (GG), zoals integriteit, arbeidsconflicten en privékwetsies, die van invloed zijn op de psychosociale arbeidsbelasting. Veel medewerkers en studenten hebben behoefte om belevingen op gebied van GG vertrouwelijk te kunnen bespreken, om zich te kunnen beraden op eventuele vervolgstappen. Indien van toepassing, wordt de consultant zo snel mogelijk doorverwezen naar de daarvoor aangewezen afdeling/instantie.

In 2019 hebben 162 medewerkers en studenten ondersteuning gevraagd van een vertrouwenspersoon in de vorm van:

- 44 meldingen, waarvan 13 gericht tegen een (ex-)collega in de eenheid/het PDC; 20 meldingen door medewerkers en 24 meldingen door studenten.
Meldingen kunnen leiden tot het indienen van een klacht bij de Klachtencommissie Omgangsvormen. In 2019 zijn er geen meldingen geweest, die hebben geleid tot het indienen van een formele klacht.
- 118 consulten: 43 consulten door medewerkers, 73 consulten door studenten, 2 consulten door externen (eenheid/het PDC); 80 consulten zijn werk gerelateerd en 38 consulten zijn privé gerelateerd.

In vergelijking met 2018 valt op dat in 2019 het totaal aantal consulten en meldingen bij elkaar opgeteld ongeveer gelijk is gebleven, maar het aantal meldingen is gestegen en het aantal consulten is gedaald. Dit heeft vooral te maken met een andere classificering. Adviesvragen van docenten over de aanpak van GO worden nu als melding in plaats van als consult geregistreerd. Ook worden nu alle meldingen en consulten van studenten opgenomen in de registratie, ook als die geen betrekking op de Politieacademie hebben. In hun leertraject hebben zij te maken met een diversiteit aan studiebegeleiders (Politieacademie, PDC, eenheid). Zij consulteren de vertrouwenspersonen over zaken die in die al die werelden spelen. Tevens zijn meldingen van GO gericht tegen collega's van de eenheden nu in de registratie opgenomen.

Jaar	Meldingen					Consulten
	Agressie/ geweld	Intimidatie (= discriminatie)	Seksuele intimidatie	Pesten	Totaal meldingen	Totaal consulten
2016	2	3	6	10	21	101
2017	4	2	8	12	26	118
2018	8	0	4	16	28	136
2019	13	3	10	18	44	118

Veiligheid, integriteit en klachten (VIK)

Als (tijdelijk) nieuw personeel wordt aangesteld of externe medewerkers worden ingezet, vindt een zogenoemd Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoek (BGO) of een Veiligheidsonderzoek (A- of P-onderzoek) plaats. Welk onderzoek plaatsvindt, hangt af van de zwaarte van de functie. Bij deze onderzoeken wordt (aanstaand) personeel op zijn integriteit beoordeeld. BGO-kort onderzoeken worden vanaf 2019 alleen nog uitgevoerd door het Centraal Loket Screeningen.

Jaar	2016	2017	2018	2019
Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoeken				
BGO - kort	727	404	151	-
BGO - lang	115	121	86	87
Veiligheidsonderzoeken				
A - onderzoeken	10			-
P - onderzoeken	4	22	23	22

Meldingen en interne onderzoeken

De Afdeling VIK verricht ook onderzoek na meldingen en verricht interne onderzoeken. Onderstaand een overzicht. In 2019 werden 130 meldingen geregistreerd in de landelijke databank Delta/Visionwaves. Mondelinge meldingen die alleen hebben geleid tot advisering in 'de lijn' zijn hierin niet meegenomen.

Jaar	2016	2017	2018	2019
Aantal meldingen inclusief vervolgmeldingen	187	195	197	130
Interne onderzoeken	12	10	14	24*
Strafontslag na intern onderzoek				1
Voorwaardelijk ontslag na intern onderzoek	1		2	3
Schriftelijke berisping na intern onderzoek				1
Correctie in 'de lijn'	4	5	2	5

* Vier onderzoeken lopen nog; twee onderzoeken bevinden zich in het besluitvormingsproces.

Klachten

Sinds 01-01-2017 ontfermt VIK zich ook over de klachten. Hierbij dient onderscheid gemaakt te worden tussen formele klachten (in contacten met de burger) en onderwijsgerelateerde meldingen. Vanaf juni 2017 vindt de centrale registratie plaats.

Jaar	2017	2018	2019
Klachten algemeen	31	12	4
Onderwijsgerelateerde klachten	-	113	139*

* Deze klachten betreffen klachten van burgers over de Politieacademie.

** De 139 onderwijs-gerelateerde meldingen uit 2019 zijn binnengekomen via het contactformulier op de website PA, en zijn door de indiener zelf aangemerkt als klacht (44), compliment (17), suggestie tot verbetering (50) en ontevreden (28).

De vier klachten van de burgers in 2019 hebben allemaal betrekking op het rijgedrag van (les-)voertuigen van de Politieacademie. Uitleg van de lessituatie zorgt voor begrip bij de indiener van de klacht.

Het Studentenstatuut biedt studenten mogelijkheden om zich bij bepaalde klachten met betrekking tot het onderwijs te richten tot een examencommissie, de Commissie van Beroep voor de Examen of de directeur Politieacademie. De directeur maakt bij klachten gebruik van de Bezwaaradviescommissie Onderwijs. De examencommissies en de Commissie van Beroep voor de Examen geven een eigen jaarverslag uit. Elders in dit jaarverslag treft u hierover meer informatie aan. Daar treft u ook de informatie van de Bezwaaradviescommissie Onderwijs aan.

Medewerkers en medezeggenschap

2019 was het tweede jaar van de eind 2017 gekozen Ondernemingsraad (OR). In de bijlagen een overzicht van de samenstelling van de OR. De OR stelt haar eigen jaarverslag op en stelt deze beschikbaar aan medewerkers.

Deel 2: Jaarrekening

1. Balans per 31 december 2019

		Bedragen x € 1.000	
Balans per 31 december (na resultaatbestemming)			
ACTIVA		Jaarrekening 2019	Jaarrekening 2018
VLOTTENDE ACTIVA			
<i>Vorderingen en overlopende activa (1)</i>			
Overlopende activa		-	8
Vorderingen en overlopende activa		-	8
Rekening-courant Ministerie van Financiën (2)		3.409	3.487
Totaal vlottende activa		3.409	3.487
TOTAAL ACTIVA		3.409	3.495
PASSIVA			
		Jaarrekening 2019	Jaarrekening 2018
EIGEN VERMOGEN			
Algemene reserve (3)		761	1.135
Totaal eigen vermogen		761	1.135
VOORZIENINGEN (4)			
Overige personele voorzieningen		613	31
Totaal voorzieningen		613	31
KORTLOPENDE SCHULDEN (5)			
Crediteuren		109	32
Belastingen en premies sociale verzekeringen		62	33
Schulden ter zake van pensioenen		7	6
Overige kortlopende schulden		4	-
Overlopende passiva		1.853	2.258
Totaal kortlopende schulden		2.035	2.329
TOTAAL PASSIVA		3.409	3.495

2. Exploitatierekening 2019

Bedragen x € 1.000

Exploitatierekening	Jaarrekening 2019	Begroting 2019	Jaarrekening 2018
Baten			
Rijksbijdragen (1)	3.366	2.797	2.536
Overige baten (2)	-	-	6
Totaal baten	3.366	2.797	2.542
Bedrijfslasten			
Personele lasten eigen personeel (3)	1.194	541	570
Overige bedrijfskosten (4)	2.546	2.433	1.564
Totaal bedrijfslasten	3.740	2.974	2.134
Exploitatieresultaat	-374	-177	408
Resultaatbestemming			
	Jaarrekening 2019	Begroting 2019	Jaarrekening 2018
Exploitatieresultaat	-374	-177	408
Resultaatbestemming			
Inzet van de algemene reserve (3)			
Toevoeging	-	-	408
Onttrekking	374	177	-
Saldo mutaties algemene reserve	-374	-177	408

3. Kasstroomoverzicht 2019

Bedragen x € 1.000			
Kasstroomoverzicht	Jaarrekening 2019	Begroting 2019	Jaarrekening 2018
Beginstand geldmiddelen	3.487	3.487	3.038
<i>Operationele activiteiten</i>			
Resultaat boekjaar	-374	-177	408
<i>Aanpassingen voor:</i>			
Mutatie voorzieningen	582	-	-8
	582	-	-8
<i>Mutatie werkkapitaal:</i>			
Vorderingen en overlopende activa	8	-	199
Kortlopende schulden (excl. bankkrediet)	-294	-19	-150
	-286	-19	49
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	-78	-196	449
Kasstroom uit operationele activiteiten	-78	-196	449
Totaal kasstroom	-78	-196	449
Eindstand geldmiddelen	3.409	3.291	3.487

4. Toelichting

4.1 Algemene toelichting en grondslagen

Activiteiten

De wettelijke taak van de Politieacademie staat beschreven in artikel 74 van de gewijzigde Politiewet 2012.

1. De Politieacademie heeft tot taak:
 - a. het ontwikkelen en verzorgen van politieonderwijs, bestaande uit het ontwikkelen en het verzorgen van:
 - 1°. politieopleidingen;
 - 2°. overige opleidingen, anders dan bedoeld onder 1°;
 - 3°. het examineren van de studenten die de opleidingen, bedoeld onder 1° of 2°, hebben gevolgd;
 - b. het ontwikkelen van kennis over de politie of de politietaak en het bijdragen aan de ontwikkeling van de uitoefening van de politietaak waarop het politieonderwijs is gericht, onder meer door het verrichten van onderzoek.
2. De Politieacademie verricht de in het eerste lid bedoelde taken ten behoeve van de politie. De politie neemt de in het eerste lid, onder a, bedoelde taken uitsluitend af bij de Politieacademie, onverminderd de taken van de Europese Politieacademie.
3. De Politieacademie kan de in het eerste lid, bedoelde taken tevens uitvoeren ten behoeve van:
 - a. de Koninklijke marechaussee, voor zover het betreft de uitvoering van de politietaak, en de rijksrecherche;
 - b. door Onze Minister aangewezen categorieën van personen, andere openbare diensten of rechtspersonen, die een publiekrechtelijke taak uitoefenen op het terrein van politie, justitie of veiligheid.

Rechtspersoon

De Politieacademie is een publiekrechtelijke rechtspersoon: Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO). De inschrijving bij de Kamer van Koophandel is onder nummer 50903349.

Vestigingsadres

De Concernlocatie van de Politieacademie is gevestigd op de Arnhemseweg 348, 7334 AC te Apeldoorn.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2019, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2019.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de door de Raad voor de Jaarverslaggeving uitgegeven Richtlijnen voor de jaarverslaglegging, voor zover in de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen niet anders is bepaald.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Algemeen

Activa en passiva worden tegen historische kostprijs opgenomen, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

Een actief wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de Politieacademie zullen toevloeien en het actief een kostprijs of een waarde heeft waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Activa die hier niet aan voldoen worden niet in de balans verwerkt, maar worden aangemerkt als niet in de balans opgenomen activa.

Een verplichting wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag waartegen de afwikkeling zal plaatsvinden op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Onder verplichtingen worden mede voorzieningen begrepen.

Verplichtingen die hier niet aan voldoen worden niet in de balans opgenomen, maar worden verantwoord als niet in de balans opgenomen verplichtingen.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans opgenomen als een transactie niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Dergelijke transacties geven evenmin aanleiding tot het verantwoorden van resultaten. Bij de beoordeling of er sprake is van een belangrijke verandering in de economische realiteit wordt uitgegaan van de economische voordelen en risico's die zich naar alle waarschijnlijkheid in de

praktijk zullen voordoen en niet op basis van voordelen en risico's waarvan redelijkerwijze niet te verwachten is dat zij zich zullen voordoen.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. De resultaten van de transactie worden in dat geval direct in de winst-en-verliesrekening opgenomen, rekening houdend met eventuele voorzieningen die dienen te worden getroffen in samenhang met de transactie. Indien de weergave van de economische realiteit ertoe leidt dat het opnemen van activa waarvan de rechtspersoon niet het juridisch eigendom bezit, wordt dit feit vermeld.

Baten worden in de winst-en-verliesrekening opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

Functionele en rapporteringsvaluta

De euro fungeert als functionele en rapporteringsvaluta van de Politieacademie. Alle financiële informatie gepresenteerd in euro's is afgerond naar het dichtstbijzijnde duizendtal, tenzij anders aangegeven.

Ter vergelijking opgenomen cijfers

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Oordelen en schattingen

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van de organisatie zich diverse oordelen en schattingen. Indien noodzakelijk voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten (zoals vorderingen en schulden), als afgeleide financiële instrumenten (derivaten) verstaan. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: vorderingen, crediteuren en financiële verplichtingen. De Politieacademie maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten.

In de toelichting op de onderscheiden posten van de balans wordt de reële waarde van het betreffende instrument toegelicht als die afwijkt van de boekwaarde. Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting op de 'Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen'.

Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost zoals hierna wordt weergegeven.

Vorderingen

Bij eerste verwerking worden de vorderingen opgenomen tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vervolgens worden de vorderingen gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering. Deze voorzieningen zijn bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Rekening-courant Ministerie van Financiën

De rekening-courant Ministerie van Financiën wordt gewaardeerd tegen reële waarde van de vordering wat gelijk is aan de nominale waarde en heeft een looptijd korter dan twaalf maanden. Op de rekeningcourant vordering op het Ministerie van Financiën wordt geen rente in rekening gebracht.

Bijzondere waardeverminderingen financiële activa

Een financieel actief dat niet wordt gewaardeerd tegen (1) reële waarde met waardewijzigingen in de winst-en-verliesrekening of (2) geamortiseerde kostprijs of lagere marktwaarde, wordt op iedere verslagdatum beoordeeld om te bepalen of er objectieve aanwijzingen bestaan dat het actief een bijzondere waardevermindering heeft ondergaan. Een financieel actief wordt geacht onderhevig te zijn aan een bijzondere waardevermindering indien er objectieve aanwijzingen zijn dat na de eerste

opname van het actief zich een gebeurtenis heeft voorgedaan die een negatief effect heeft op de verwachte toekomstige kasstromen van dat actief en waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt.

Objectieve aanwijzingen dat financiële activa onderhevig zijn aan een bijzondere waardevermindering omvatten financiële problemen van de rechtspersoon of de schuldenaar die het instrument heeft uitgegeven, contractbreuk zoals het niet nakomen van betalingsverplichtingen en/of achterstallige betalingen met betrekking tot rente of aflossingen, herstructurering van een aan de politieacademie toekomend bedrag onder voorwaarden die de politieacademie anders niet zou hebben overwogen, aanwijzingen dat een debiteur of emittent failliet zal gaan of waarschijnlijk tot een financiële reorganisatie zal overgaan, en het verdwijnen van een actieve markt voor een bepaald effect. Daarnaast worden subjectieve indicatoren samen met objectieve aanwijzingen voor bijzondere waardevermindering overwogen. Voorbeelden hiervan zijn het wegvallen van actieve markten in het geval van financiële activa met een beursnotering, een verlaging van de kredietwaardigheid van de andere partij zijnde de rechtspersoon of schuldenaar van het uitgegeven instrument of een daling van de reële waarde van een financieel actief beneden de kostprijs of geamortiseerde kostprijs.

Bij de beoordeling van de collectieve waardevermindering gebruikt de politieacademie historische trends met betrekking tot de waarschijnlijkheid van het niet nakomen van betalingsverplichtingen, het tijdsbestek waarbinnen incassering plaatsvindt en de hoogte van gemaakte verliezen. De uitkomsten worden bijgesteld als de leiding van oordeel is dat de huidige economische en kredietomstandigheden zodanig zijn dat het waarschijnlijk is dat de daadwerkelijke verliezen hoger dan wel lager zullen zijn dan historische trends suggereren.

Een bijzonder waardeverminderingverlies met betrekking tot een tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd financieel actief wordt bepaald als het verschil tussen de boekwaarde en de contante waarde van de verwachte toekomstige kasstromen, gediscoteerd tegen de oorspronkelijke effectieve rente van het actief. Bijzondere waardeverminderingverliezen worden opgenomen in de winst-en-verliesrekening. Rente op het aan een bijzondere waardevermindering onderhevige actief blijft verantwoord worden via oprenting van het actief met de oorspronkelijke effectieve rente van het actief.

Bijzondere waardeverminderingverliezen onder de (geamortiseerde) kostprijs van de beleggingen in effecten die tegen reële waarde worden gewaardeerd, met verwerking van waardewijzigingen in het eigen vermogen, worden direct ten laste van de exploitatierekening verantwoord.

Saldering van financiële instrumenten

Een financieel actief en een financiële verplichting worden gesaldeerd als de politieacademie beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het financiële actief en de financiële verplichting gesaldeerd af te wikkelen en de politieacademie het stellige voornemen heeft om het saldo als zodanig netto of simultaan af te wikkelen.

Als sprake is van een overdracht van een financieel actief dat niet voor verwijdering uit de balans in aanmerking komt, wordt het overgedragen actief en de daarmee samenhangende verplichting niet gesaldeerd.

Vorzieningen

Vorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze valt te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld. Personele voorzieningen worden in overeenstemming met RJ 271 Personeelsbeloningen gewaardeerd op basis van de contante waarde.

Overige personele voorzieningen

Deze voorziening is gevormd op basis van de afspraken die door het Ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) zijn gemaakt en bestaat uit twee voorzieningen. Een voorziening is bedoeld ter dekking van opleidingskosten. De andere voorziening betreft een vertrekregeling.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

Bijzondere bijdragen Ministerie van JenV en overige instanties

Voor specifieke taken en activiteiten verstrekken zowel het Ministerie van JenV als andere departementen of overheidsinstanties bijzondere bijdragen. Daarover dient in het algemeen een operationele en financiële verantwoording te worden afgelegd en moet een eventueel overschot of tekort worden verrekend. De ontvangen bijdragen neemt de Politieacademie in de balans op onder de kortlopende schulden als nog te besteden bijdragen. Aan de hand van de bestedingen

in het lopende boekjaar, die verband houden met deze bijdragen, verantwoordt de Politieacademie deze bijdragen in de exploitatie.

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de exploitatierekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers, respectievelijk de belastingautoriteit.

Pensioenen

Als uitgangspunt geldt dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk staat aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde premies. Indien de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt een verplichting opgenomen.

De pensioenregelingen van de Politieacademie worden gefinancierd door afdrachten aan het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Het ABP hanteert het middelloonstelsel. De premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen bedraagt in 2019, 24,9% tegen 22,9% in 2018. De verhogingen van de premies (zowel in 2018 als in 2019) zijn noodzakelijk om de dekkinggraad van het fonds te verbeteren. Zowel in 2018 als in 2019 betaalt de werkgever 70% van de verschuldigde premie en de werknemer 30%.

De pensioenverplichtingen uit deze regelingen worden gewaardeerd volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord.

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkinggraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door zijn financiële verplichtingen) dit toelaat. De pensioenen zijn niet verhoogd per 1 januari 2019. De beleidsdekkinggraad van het ABP was niet voldoende om de pensioenen over het jaar 2019 te kunnen indexeren. Over 2019 is een gemiddelde dekkinggraad behaald van 95,8%. Ultimo 2019 was de dekkinggraad van het ABP 97,8%. Aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst wordt beoordeeld of en zo ja welke verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie op balansdatum bestaan. Deze additionele verplichtingen, waar onder eventuele verplichtingen uit herstelplannen van de pensioenuitvoerder, leiden tot lasten voor de Politieacademie en worden in de balans opgenomen als verplichting.

De waardering van de verplichting is de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om deze per balansdatum af te wikkelen. De verplichting wordt gewaardeerd tegen de nominale waarde. Toevoegingen aan en vrijval van de verplichtingen komen ten laste respectievelijk ten gunste van de exploitatierekening.

Ultimo 2019 (en 2018) waren er geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie.

Ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen zijn vergoedingen die worden toegekend in ruil voor de beëindiging van het dienstverband. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de politieacademie zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding. Als het ontslag onderdeel is van een reorganisatie, worden de kosten van de ontslagvergoeding opgenomen in een reorganisatievergoeding. Zie hiervoor de grondslag onder het hoofdstuk Voorzieningen.

Ontslagvergoedingen worden gewaardeerd met inachtneming van de aard van de vergoeding. Als de ontslagvergoeding een verbetering is van de beloningen na afloop van het dienstverband, vindt waardering plaats volgens dezelfde grondslagen die worden toegepast voor pensioenregelingen. Andere ontslagvergoedingen worden gewaardeerd op basis van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

Overige bedrijfskosten

Hieronder zijn begrepen de ten behoeve van de bedrijfsopbrengsten gemaakte kosten, voor zover deze kosten door derden in rekening zijn gebracht.

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten en rentelasten en soortgelijke kosten

Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

Belastingen

Als onderwijsinstelling is de Politieacademie op grond van artikel 6b, eerste lid, onderdeel b, Wet Vpb vrijgesteld van winstbelastingen. In dit artikel is een subjectieve vrijstelling opgenomen voor lichamen die nagenoeg uitsluitend onderwijs geven of onderzoek verrichten en daarnaast voldoen aan de in deze bepaling opgenomen bekostigingseis. Deze bekostigingseis houdt in dat het onderwijs hoofdzakelijk – dat wil zeggen voor tenminste 70% – wordt bekostigd uit publieke middelen.

Bepaling reële waarde

De reële waarde van een financieel instrument is het bedrag waarvoor een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen ter zake goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en van elkaar onafhankelijk zijn. De reële waarde van beursgenoteerde financiële instrumenten wordt bepaald aan de hand van de biedprijzen.

De reële waarde van niet-beursgenoteerde financiële instrumenten wordt bepaald door de verwachte kasstromen contant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije markttrente voor de resterende looptijd vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen.

De reële waarde van derivaten waarbij collateral wordt uitgewisseld, wordt bepaald door het contant maken van de kasstromen aan de hand van de (Eonia) swapcurve, omdat door de uitwisseling het krediet- en liquiditeitsrisico wordt gemitigeerd.

De reële waarde van derivaten waarbij geen collateral wordt uitgewisseld, wordt bepaald door het contant maken van de kasstromen aan de hand van de relevante swapcurve vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan.

Beheer door de politie

De politie verzorgt het beheer (bedrijfsvoering) over de mensen en middelen die ter beschikking worden gesteld aan de Politieacademie, evenals de mensen en middelen die bij de Politieacademie zelf zijn ondergebracht. Dit beheer omvat dienstverlening op het gebied van human resource management, facilitair management, financieel management, informatie- en communicatietechnologie, informatiemanagement en communicatie. De afspraken over de dienstverlening aan de Politieacademie zijn vastgelegd in een overeenkomst (Service Level Agreement). Hierin is, conform de wet, vastgelegd dat deze dienstverlening zonder verrekening ('om niet') plaatsvindt. Accountantskosten komen als gevolg hiervan ten laste van de politie en worden niet vermeld in de toelichting op de jaarrekening van de Politieacademie.

Toelichting op het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaat uit de rekening-courant met het Ministerie van Financiën. Kasstromen in vreemde valuta zijn omgerekend tegen een geschatte gemiddelde koers. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

4.2 Toelichting op de balans per 31 december 2019

Vorderingen en overlopende activa (1)

Bedragen x € 1.000		
Vorderingen en overlopende activa	Jaarrekening 2019	Jaarrekening 2018
Overlopende activa	-	8
Totaal	-	8

Het saldo van de overlopende activa per eind 2018 van € 8 duizend heeft betrekking op nog te ontvangen royalty's over 2018 die in 2019 zijn ontvangen (€ 4 duizend) en een onverschuldigde betaling representatiekosten in 2018 welke in 2019 is ingehouden op het salaris van de betreffende medewerker.

Alle kortlopende vorderingen en overlopende activa hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

Rekening-courant Ministerie van Financiën (2)

Bedragen x € 1.000		
Rekening-courant Ministerie van Financiën	Jaarrekening 2019	Jaarrekening 2018
Stand per 1 januari	3.487	3.038
Mutatie boekjaar	-78	449
Stand per 31 december	<u>3.409</u>	<u>3.487</u>
Stand per 31 december	<u>3.409</u>	<u>3.487</u>

Via de rekening-courant met het Ministerie van Financiën is er dagelijks saldo-regulatie met de Politieacademierekeningen bij de bankinstellingen. De rekening-courantverhouding met het Ministerie van Financiën heeft een kredietfaciliteit van € 250 duizend en kende een positieve stand eind 2019. Zie voor nadere toelichting de Toelichting op de kasstroom.

Het saldo rekening-courant Ministerie van Financiën staat volledig ter vrije beschikking van de Politieacademie.

Eigen vermogen (3)

Bedragen x € 1.000		
Algemene reserve	Jaarrekening 2019	Jaarrekening 2018
Stand per 1 januari	1.135	727
Resultaatbestemming boekjaar	-374	408
Stand per 31 december	<u>761</u>	<u>1.135</u>

Het jaar 2019 is afgesloten met een negatief financieel resultaat van € 374 duizend wat ten laste komt van de algemene reserve van de Politieacademie. Dit resultaat wordt verklaard door het resultaat uit normale bedrijfsvoering.

Voorzeningen (4)

Bedragen x € 1.000		
Voorzeningen	Jaarrekening 2019	Jaarrekening 2018
Stand per 1 januari	31	39
Dotatie verslagperiode	594	5
Ontrekking	-12	-13
Stand per 31 december	613	31

De voorzieningen hebben betrekking op overige personele voorzieningen. Alle voorzieningen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

Overige personele voorzieningen

Het saldo van de overige personele voorzieningen begin 2019 van € 31 duizend heeft betrekking op een overige personele voorziening die in 2017 is gevormd op basis van de afspraken die door het Ministerie van JenV zijn gemaakt en is bedoeld ter dekking van opleidingskosten. In 2019 is € 12 duizend besteed ten laste van deze voorziening. Het saldo van deze voorziening per eind 2019 bedraagt € 19 duizend.

In 2019 is een overige personele voorziening van € 594 duizend gevormd op basis van een formele schriftelijke aanwijzing van het Ministerie van JenV en is bedoeld ter dekking van een vertrekregeling van een directielid. In 2019 waren er geen bestedingen ten laste van deze voorziening. Het saldo van deze voorziening per eind 2019 bedraagt € 594 duizend.

Kortlopende schulden (5)

Bedragen x € 1.000		
Kortlopende schulden	Jaarrekening 2019	Jaarrekening 2018
Crediteuren	109	32
Belastingen en premies sociale verzekeringen	62	33
Schulden ter zake van pensioenen	7	6
Overige kortlopende schulden	4	-
Overlopende passiva	1.853	2.258
Totaal	2.035	2.329

Bovenstaande schulden hebben een kortlopend karakter (korter dan één jaar). De reële waarde van de schulden benadert derhalve de boekwaarde.

Bedragen x € 1.000		
Crediteuren	Jaarrekening 2019	Jaarrekening 2018
Crediteuren	109	32
Totaal	109	32

Crediteuren

Het saldo is de weergave van de nog te betalen crediteuren. Het saldo van de openstaande crediteuren per eind 2018 van € 32 duizend heeft betrekking op een tweetal facturen voor Politie en Wetenschap (€ 24 duizend) en op een tiental declaraties inzake vacatiegelden (€ 8 duizend). Deze crediteuren zijn begin 2019 betaald. Het openstaande saldo crediteuren per eind 2019 van € 109 duizend heeft betrekking op een drietal facturen voor Politie en Wetenschap (€ 102 duizend), één factuur voor Samenwerkingsverbanden (€ 4 duizend) en één declaratie inzake vacatiegelden (€ 4 duizend).

Bedragen x € 1.000		
Belastingen en premies sociale verzekeringen	Jaarrekening 2019	Jaarrekening 2018
Afdracht loonheffing	62	33
Totaal	62	33

Belastingen en premies sociale verzekeringen

Het saldo is de weergave van de nog te betalen afdracht loonheffing. Het saldo van de openstaande afdracht loonheffing per eind 2018 van € 33 duizend heeft betrekking op de maand december. Deze afdracht loonheffing is begin 2019 betaald. Het saldo van de openstaande afdracht loonheffing per eind 2019 van € 62 duizend heeft betrekking op de maand november (€ 18 duizend) en de maand december (€ 44 duizend).

Bedragen x € 1.000		
Schulden ter zake van pensioenen	Jaarrekening 2019	Jaarrekening 2018
Afdracht pensioenpremie	7	6
Totaal	7	6

Schulden ter zake van pensioenen

Het saldo is de weergave van de nog te betalen afdracht pensioenpremies die betrekking hebben op de maand december. De afdracht pensioenpremie uit 2018 is begin 2019 betaald.

Bedragen x € 1.000		
Overige kortlopende schulden	Jaarrekening 2019	Jaarrekening 2018
Netto salarissen	4	-
Totaal	4	-

Overige kortlopende schulden

Het saldo is de weergave van de nog te betalen netto salarissen en heeft betrekking op een incidentele toelage uit 2019 (€ 4 duizend) die in 2020 via het salaris uitbetaald moet worden.

Bedragen x € 1.000		
Overlopende passiva	Jaarrekening 2019	Jaarrekening 2018
Openstaande bijzondere bijdragen JenV	1	602
Openstaande bijzondere bijdragen JenV (projecten OHW)	1.770	1.608
Vakantiegeld, verlof- en overuren	13	19
Nog te betalen kosten	69	29
Totaal	1.853	2.258

Openstaande bijzondere bijdragen Ministerie van JenV

Het saldo van de openstaande bijdragen van het Ministerie van JenV heeft betrekking op de bijzondere bijdrage voor Politie en Wetenschap. De bijdragen waarvoor reeds verplichtingen zijn aangegaan zijn afzonderlijk vermeld (OHW). Zie voor nadere details de staat van overdrachten en bestedingen in Bijlage I.

Vakantiegeld/verlof en overuren

Het saldo is de weergave van het totaal aan opgebouwde recht op vakantie-uitkering van de in dienst zijnde medewerkers aan het einde van het jaar.

Nog te betalen kosten

Het openstaande saldo nog te betalen kosten per eind 2019 van € 69 duizend heeft betrekking op een tweetal facturen voor Politie en Wetenschap (€ 61 duizend) uit 2019 die in het boekjaar 2020 zijn verwerkt in de crediteuren en op een drietal nog te ontvangen declaraties inzake vacatiegelden voor 2019 (€ 8 duizend). Het openstaande saldo nog te betalen kosten per eind 2018 van € 29 duizend heeft betrekking op een vijftal facturen (€ 20 duizend) uit 2018 die in het boekjaar 2019 zijn verwerkt en op een tweetal nog te ontvangen declaraties inzake vacatiegelden voor 2018 (€ 2 duizend). Daarnaast heeft dit betrekking op een jubileumuitkering uit 2018 (€ 7 duizend) en een éénmalige beloning uit 2018 (€ 0,4 duizend) die beiden in 2019 via het salaris zijn uitbetaald.

Verbonden partijen

Zoals onder de algemene toelichting en grondslagen is vermeld, verzorgt de politie het beheer (bedrijfsvoering) over de mensen en middelen die ter beschikking van de Politieacademie worden gesteld. Conform de wet wordt deze dienstverlening zonder verrekening ('om niet') uitgevoerd.

Niet in de balans opgenomen activa

Niet van toepassing.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Niet van toepassing.

Garanties

Niet van toepassing.

4.3 Toelichting op de exploitatierekening

Rijksbijdragen (1)

Rijksbijdragen	Bedragen x € 1.000		
	Jaarrekening 2019	Begroting 2019	Jaarrekening 2018
Algemene bijdrage JenV	1.111	982	1.041
Bijzondere bijdragen JenV	2.255	1.815	1.495
Totaal	3.366	2.797	2.536

De bijdragen bestaan uit algemene en bijzondere bijdragen van het Ministerie van JenV. Zie voor nadere details de staat van overdrachten en bestedingen in Bijlage I.

Algemene bijdragen worden verwerkt in het resultaat conform toegerekende baten. Verwerking van de andere bijdragen vindt plaats op basis van het voldoen aan de bestedingsvoorwaarden en de werkelijke uitgaven. De gerealiseerde bestedingen vielen per saldo € 569 duizend hoger uit dan begroot. De voornaamste oorzaken worden hieronder toegelicht.

Algemene bijdrage Ministerie van JenV

De omvang van algemene bijdragen vanuit het Ministerie van JenV zijn € 129 duizend hoger dan begroot als gevolg van de additionele loonbijstelling 2018 (€ 59 duizend) en 2019 (€ 70 duizend). De loonbijstelling is bestemd voor de kosten van de cao voor de sector Politie, als compensatie voor de stijging van de pensioenlasten en voor overige loongevoelige uitgaven.

Bijzondere bijdragen Ministerie van JenV

De omvang van de bestedingen van de bijzondere bijdragen vanuit het Ministerie van JenV is € 440 duizend hoger dan begroot. De bestedingen van de onderliggende projecten kennen een ander verloop dan de begroting. Aangezien de bijzondere bijdrage hieraan gekoppeld als bate in het resultaat genomen wordt, is er geen effect op het exploitatieresultaat.

Overige baten (2)

Overige baten	Bedragen x € 1.000		
	Jaarrekening 2019	Begroting 2019	Jaarrekening 2018
Baten uit dienstverlening	-	-	6
Totaal	-	-	6

Baten uit dienstverlening

Gedurende 2019 waren er geen baten uit dienstverlening. De baten uit opbrengsten met betrekking tot activiteiten die door de Politieacademie worden verricht voor derden worden in de jaarrekening van de politie verantwoord.

Personele lasten eigen personeel (3)

De totale personeelskosten waren € 653 duizend hoger dan begroot. De loonsom (salarissen, toelagen, pensioenpremies en sociale lasten) is € 60 duizend hoger dan begroot en de mutatie van de overige personele voorzieningen is € 594 duizend hoger dan begroot.

Hieronder worden de verschillen per categorie toegelicht.

Bedragen x € 1.000			
Personele lasten eigen personeel	Jaarrekening 2019	Begroting 2019	Jaarrekening 2018
Salarissen huidig personeel	425	391	414
Toelagen huidig personeel	87	70	70
Pensioenpremies huidig personeel	62	55	57
Sociale lasten huidig personeel	26	24	24
	600	540	565
Bijkomende personeelslasten huidig personeel	-	1	-
Dotatie / vrijval voorzieningen	594	-	5
Totaal	1.194	541	570

Salarissen, toelagen, pensioenpremies en sociale lasten

Het lastenniveau in deze categorie is € 60 duizend hoger dan begroot. Dit is hoofdzakelijk het gevolg van de cao Politie en de toekenning van een incidentele toelage. Daarnaast liep het dienstverband van een derde directielid niet af per 15 november 2019, zoals in de begroting opgenomen.

- De salarissen waren hoger (€ 36 duizend), vooral door de stijging van de bruto lonen met 2% per 1 juli 2019 en de verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,33% als gevolg van de cao Politie. Daarnaast waren de salarissen hoger als gevolg van de doorloop van het dienstverband van een derde directielid in 2019 (€ 19 duizend).
- De toelagen waren hoger (€ 17 duizend), vooral door de toekenning van een incidentele toelage aan een directielid (€ 9 duizend). Daarnaast waren de toelagen hoger als gevolg van de doorloop van het dienstverband van een derde directielid in 2019 (€ 3 duizend).
- De pensioenpremies en sociale lasten waren hoger (€ 9 duizend), vooral door de stijging van de bruto lonen met 2% per 1 juli 2019 als gevolg van de cao Politie. Daarnaast waren de pensioenpremies en sociale lasten hoger als gevolg van de doorloop van het dienstverband van een derde directielid in 2019 (€ 4 duizend).

Personele bezetting

De ontwikkeling van de gemiddelde personele sterkte wordt in de onderstaande tabel weergegeven.

Aantallen in fte				
Personele bezetting 2019	Bezetting 31 december 2019	Gerealiseerde gemiddelde bezetting	Begrote gemiddelde bezetting	Bezetting 31 december 2018
Niet-operationeel	3,3	3,3	3,2	3,3
Totaal	3,3	3,3	3,2	3,3

De gemiddelde bezetting was in 2019 hoger (0,1 fte) dan de begrote gemiddelde bezetting. Het dienstverband (1,1 fte) van een derde directielid liep niet af per 15 november 2019, zoals in de begroting opgenomen.

Alle werknemers waren in Nederland aangesteld.

Mutaties voorzieningen

De mutaties voorzieningen zijn € 594 duizend hoger dan in de begroting was voorzien.

In 2019 is een overige personele voorziening van € 594 duizend gevormd op basis van een formele schriftelijke aanwijzing van het Ministerie van JenV en is bedoeld ter dekking van een vertrekregeling van een directielid. In 2019 waren er geen bestedingen ten laste van deze voorziening. Deze voorziening heeft een kortlopend karakter.

Gegevens Wet Normering Topinkomens

De Wet normering topinkomens (WNT) is van toepassing op de Politieacademie.

Voor het jaar 2019 is de algemene maximum bezoldigingsnorm volgens de Wet Normering Topinkomen (WNT) vastgesteld op € 194.000 (2018: € 189.000) inclusief belaste kostenvergoedingen en pensioenbijdragen door de werkgever.

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling		
Bedragen x € 1,00	Dhr. L.Th.C. Kuijs	Mw. drs. K.E. van Kammen
Functiegegevens	Directeur	Plv. directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1-31/12	1/1-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in FTE)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	185.098	157.672
Beloningen betaalbaar op termijn	21.072	20.333
<i>Subtotaal</i>	<i>206.171</i>	<i>178.005</i>
Individueel toepasselijk drempelbedrag bezoldiging	194.000	194.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Totale bezoldiging	206.171	178.005
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	WNT-overgangsrecht toegepast, uitbetaling conform bestaande arbeidsvoorwaarden	n.v.t.
Gegevens 2018		
Bedragen x € 1,00	Dhr. L.Th.C. Kuijs ⁽¹⁾ ⁽²⁾	Mw. drs. K.E. van Kammen
Functiegegevens	Directeur	Plv. directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1-31/12	1/1-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in FTE)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	175.094	142.362
Beloningen betaalbaar op termijn		
<i>Pensioenopbouw 2018</i>	19.277	18.549
Subtotaal bezoldiging m.b.t. 2018	194.371	160.910
Beloningen betaalbaar op termijn		
<i>Storting InkoopMax opgebouwd voor 1 januari 2006</i>	104.409	-
Subtotaal bezoldiging	298.780	160.910
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	189.000	189.000
Totale bezoldiging	298.780	160.910

⁽¹⁾ De heer L.Th.C. Kuijs heeft een bedrag aan InkoopMax opgebouwd vóór 1 januari 2006. In 2018 is hiervan een bedrag van € 104.409,46 uitbetaald aan het ABP. Deze betaling heeft overigens niet betrekking op 2018, maar op de gehele pensioengerechtigde periode.

⁽²⁾ In 2019 zijn er bedragen betaald, ingehouden of gecorrigeerd die betrekking hebben op 2018 en waardoor de totale bezoldiging 2018 € 1.162,42 hoger is dan de cijfers uit de jaarrekening 2018.

Bij de samenstelling van deze paragraaf zijn de beleidsregels voor de toepassing van de WNT gehanteerd zoals verwoord in het schrijven van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 10 december 2018.

Overige bedrijfskosten (4)

Overige bedrijfskosten	Bedragen x € 1.000		
	Jaarrekening 2019	Begroting 2019	Jaarrekening 2018
Directie Politieacademie	7	93	5
Projectorganisatie Politie en Wetenschap	2.255	1.815	1.501
Vacatiegelden commissies	77	80	35
Raad van Advies	8	20	8
Samenwerkingsverbanden	199	125	15
Overige bedrijfskosten	-	300	-
Totaal	2.546	2.433	1.564

Directie Politieacademie

De bestedingen van de directie Politieacademie zijn € 86 duizend lager dan begroot. Dit betreft hoofdzakelijk de bestedingen voor externe deskundigheid die € 71 duizend lager zijn dan begroot.

Projectorganisatie Politie en Wetenschap

De bestedingen in het kader van bijzondere gefinancierde projecten van het programma Politie en Wetenschap zijn € 440 duizend hoger. De bestedingen van de onderliggende projecten kennen een ander verloop dan de begroting. Aangezien de bijzondere bijdrage hieraan gekoppeld als bate in het resultaat genomen wordt, is er geen effect op het exploitatieresultaat. Bestedingen op toekenningen uit voorgaande jaren bedragen in totaal € 1.046 duizend (€ 509 duizend 2017 en € 537 duizend 2018) tegen € 1.209 duizend op toekenningen uit 2019. Zie voor nadere details de staat van overdrachten en bestedingen in Bijlage I.

Vacatiegelden commissies

De vacatiegelden hebben betrekking op vergoedingen voor externe leden van de Centrale Examencommissie, de (decentrale) Examenkamers, de Commissie van Beroep en de Bezwarenadviescommissie, voor zover het geen ambtenaren van politie zijn. De besteding is ongeveer gelijk aan de begroting, maar € 42 duizend hoger dan in 2018 als gevolg van een toename van het aantal externe medewerkers in 2019. In de praktijk blijkt dat ambtenaren van politie helaas te weinig belangstelling hebben voor het vervullen van een rol als lid van een commissie. Vanwege dit lage animo binnen de Politie ziet de Politieacademie zich steeds vaker genoodzaakt om hiervoor externe medewerkers in te huren.

Raad van Advies

Voor de Raad van Advies is in de begroting een post opgenomen voor een maandelijks vergoeding voor de voorzitter, een vergoeding per vergadering voor de overige vier leden op basis van zes vergaderingen per jaar en een vergoeding van reis- en verblijfskosten voor alle vijf de leden, waaronder de voorzitter. De vergoedingen voor de Raad van Advies zijn € 12 duizend lager dan begroot, maar gelijk aan 2018. In tegenstelling tot de begroting is er in 2019 maar drie keer vergaderd, is door twee leden afgezien van een vergoeding per vergadering en is er geen aanspraak gemaakt op een vergoeding van reis- en verblijfskosten.

Samenwerkingsverbanden

De bestedingen in het kader van aangaan van samenwerkingsverbanden met onderwijsinstellingen zijn € 74 duizend hoger dan begroot en € 184 duizend hoger dan in 2018. Voor de opdracht voor het structureren en versterken van de Samenwerking Politieacademie en Regulier Onderwijs, die in samenwerking met Saxion Hogeschool wordt uitgevoerd, is in 2019 een externe kwartiermaker ingehuurd (€ 175 duizend). De overige bestedingen in 2019 hebben betrekking op het lidmaatschap van de Vereniging Hogescholen (€ 14 duizend 2019 en € 5 duizend nabetaling 2018) en de jaarlijkse bijdrage aan de Stichting Kwaliteitsnetwerk mbo (€ 6 duizend). De bestedingen in 2018 hebben grotendeels betrekking op het lidmaatschap van de Vereniging Hogescholen.

Overige bedrijfskosten

In de begroting is een post overige bedrijfskosten opgenomen voor het verschil tussen de bekostiging en de werkelijk begrote kosten. In de bekostiging is € 380 duizend beschikbaar gesteld voor vacatiegelden voor de leden van de commissies, voor zover het geen ambtenaren van politie zijn. Bij het opstellen van de begroting bleek het grootste deel van de leden oftewel ambtenaren van politie te zijn of anderszins om niet te participeren, bijvoorbeeld door wederzijdse uitruil met hogescholen

zonder verrekening. In de begroting is daarom € 80 duizend begroot onder vacatiegelden commissies en is € 300 duizend vooralsnog begroot onder overige bedrijfskosten.

4.4 Toelichting op de kasstroom

Toelichting op de kasstroom

Kasstroom operationele activiteiten

De operationele activiteiten vertoonden een negatieve kasstroom van € 78 duizend. Enerzijds leidde een nadelig exploitatieresultaat tot een negatieve kasstroom van € 374 duizend. Anderzijds leidde de toename van de voorzieningen tot een positieve kasstroom van € 582 duizend en leidde de afname van het werkkapitaal tot een negatieve kasstroom van € 286 duizend.

4.5 Gebeurtenissen na balansdatum

Covid-19

De laatste weken is gebleken dat ook Nederland door Covid-19 wordt geraakt. De verwachte impact op de economie is groot, zowel wereldwijd als in Nederland. Voor veel bedrijven zal dit gevolgen hebben. De Politieacademie wordt volledig gefinancierd door het ministerie van Justitie en Veiligheid. De getroffen maatregelen in verband met de taakuitvoering door de Politieacademie (onderwijs en onderzoek) hebben geen invloed op de hoogte of continuïteit van de financiering. Ook de toekomstige vraag naar onderwijs wordt niet in negatieve zin beïnvloed. De Politieacademie verwacht geen korte of lange termijn effecten die invloed hebben op de continuïteit van de organisatie.

Ondertekening

Apeldoorn, 2 april 2020,

De directeur Politieacademie,

Dhr. G.Th. den Uyl

Deel 3 Overige gegevens

5. Verwerking saldo/resultaatbestemming

Het negatieve exploitatieresultaat van 2019 wordt onttrokken aan de algemene reserve.

6. Controleverklaring van de onafhankelijk accountant

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de Directie van de Politieacademie

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van de Politieacademie te Apeldoorn (hierna 'de jaarrekening') gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de betreffende jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en samenstelling van het vermogen van de Politieacademie per 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met het in Nederland geldende Burgerlijk Wetboek (BW) en de door de Raad voor de Jaarverslaggeving uitgegeven Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, voor zover in de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen niet anders is bepaald en de bepalingen van en krachtens de Wet normering topinkomens (WNT).

Voorts zijn wij van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties over 2019 voldoen aan alle van materieel belang zijnde aspecten en aan de eisen van financiële rechtmatigheid. Dit houdt in dat deze bedragen in overeenstemming zijn met de relevante wet- en regelgeving.

De jaarrekening bestaat uit:

- 1 de balans per 31 december 2019;
- 2 de exploitatierekening over 2019;
- 3 de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en overige toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Controleprotocol WNT 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van de Politieacademie zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een

normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het voorwoord directie;
- het directieverslag;
- de overige gegevens;
- bijlage bij de jaarrekening: Staat van overdrachten en bestedingen (Rijks)bijdragen;
- overige bijlagen.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van het in Nederland geldende BW 2 titel 9 is vereist, voor zover in de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen niet anders is bepaald.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de controle van de jaarrekening of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De directie is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het directieverslag en de overige gegevens in overeenstemming met het in Nederland geldende BW 2 titel 9 en de door de Raad voor de Jaarverslaggeving uitgegeven Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, voor zover in de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen niet anders is bepaald.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de directie voor de jaarrekening

De directie is verantwoordelijk voor:

- het opmaken en het getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met het in Nederland geldende BW 2 titel 9 en de door de Raad voor de Jaarverslaggeving uitgegeven Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, voor zover in de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen niet anders is bepaald en de bepalingen van en krachtens de WNT.

- de financiële rechtmatigheid van de in de jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties; dit houdt in dat deze bedragen in overeenstemming moeten zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen;
- in dit kader is de directie verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als de directie noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de directie afwegen of de Politieacademie in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet de directie de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de directie het voornemen heeft om de Politieacademie te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De directie moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de Politieacademie haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid, waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van de jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, de Regeling Controleprotocol WNT 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de Politieacademie;

- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de directie en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door de directie gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de Politieacademie haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om in onze controleverklaring de aandacht te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de directie onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Amstelveen, 2 april 2020

KPMG Accountants N.V.

S.J. Duiverman RA

Bijlagen

Staat van overdrachten en bestedingen (Rijks)bijdragen

Staat van overdracht en bestedingen (Rijks)bijdragen 2019						
Omschrijving	Bedragen x € 1.000					
	Beginsaldo	Ontvangsten	Beschikbaar	Bestedingen	Restitutie	Eindsaldo
	a	b	c (a+b)	d	e	f (c-d-e)
Algemene bijdrage JenV	-	1.111	1.111	1.111	-	-
Algemene bijdrage	-	1.111	1.111	1.111	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	2.211	1.815	4.026	2.255	-	1.771
Politie en Wetenschap	2.211	1.815	4.026	2.255	-	1.771
Politie en Wetenschap	602	-242	361	359	-	1
Z801064 Algemene pot P&W	602	-601	1	-	-	1
Z801065 Ontwikkelingskosten P&W	-	348	348	348	-	-
Z801116 Doorwerkingsactiviteiten P&W	-	11	11	11	-	-
Politie en Wetenschap (OHW projecten o.b.v. aangegane verplichtingen)	1.608	2.057	3.665	1.895	-	1.770
Z801020 PWOC-2016/03 doorbr.opsp.rout.	42	23	65	65	-	-
Z801025 PWOC-2016/09 bevoegdhd.vd burge	22	0	22	22	-	-
Z801027 PWOC-2016/11 opsporingskunde	30	-	30	-	-	30
Z801031 PWOC-2016/15 lok.aanp.radical.	1	-1	-	-	-	-
Z801032 PWOC-2016/16 noodhulp	41	-	41	41	-	-
Z801034 PWOC-2016/17 een bittere pil	14	-14	-	-	-	-
Z801035 PWOC-2016/18 als de prooi	55	23	78	78	-	-
Z801043 PWOC-2016/23 bodycams bij de ned.pol/	24	-	24	24	-	-
Z801044 PWOC-2017/04 mentale weerbhd binnen de distr.rech	2	-	2	2	-	-
Z801045 PWOC-2017/05 politiegeweld 2015	43	-	43	-	-	43
Z801047 PWOC-2017/08 politiegezag en (on)gehoorzaam burgergedrag	84	-	84	84	-	-
Z801048 PWOC-2017/10 voortgezet crimineel handelen	4	-	4	4	-	-
Z801049 PWOC-2017/11 in- en doorstroom van nieuwkomers	24	-	24	-	-	24
Z801050 PWOC-2017/12 indigo afdoening	28	-	28	28	-	-
Z801053 PWBS-2017/01 inf	2	-2	-	-	-	-
Z801054 PWOC-2017/02 verdachten van terrorisme in beeld	23	-	23	23	-	-
Z801055 PWOC-2017/07 zorg voor kinderen bij arrestatie van ouder	23	0	23	23	-	-
Z801059 PWOC-2017/15 de burgemeester in cyberspace	0	-0	-	-	-	-
Z801060 PWOC-2017/17 nederlandse terugkeerders	17	21	38	38	-	-
Z801061 PWOC-2017/21 misbruik van buitenlandse rechtspersonen	83	-	83	55	-	28
Z801062 PWOC-2017/03 VR als middel om inbrekers te doorgronden	20	0	20	20	-	-
Z801066 PWOC-2017/19 Vervolgond. Crim. Fam.netwerken	32	-	32	32	-	-
Z801067 PWOC-2017/20 Taakgerel. Ongeoorl. Handelen	36	-	36	36	-	-
Z801068 PWOC-2018/01 Slachtoffers van cybercrime, wat nu?	23	-	23	3	-	20
Z801069 PWOC-2018/02 Aankoopfraude vanuit buitenland	32	0	32	32	-	-
Z801070 PWOC-2018/03 Cybercrime : van intake naar opsporing	25	-	25	25	-	-
Z801071 PWOC-2018/04 Opsporing in een gedigitaliseerde samenlev	56	-	56	28	-	28
Z801072 PWOC-2018/05 De impact van illegale vuurwapens in NL	32	-	32	-	-	32
Z801073 PWOC-2018/06 Operatie dekmantel	12	-	12	12	-	-
Z801074 PWOC-2018/07 Politie, particuliere recherche en ondermij	96	14	110	64	-	46
Z801075 PWOC-2018/08 Handhavingmogelijkheden politie tav ver	42	-	42	42	-	-
Z801076 PWOC-2018/09 Socialisatie en id.ontwik. Politieagenten	107	-	107	35	-	72
Z801077 PWOC-2018/10 Wanneer blaffende honden bijten	65	0	65	65	-	-
Z801078 PWOC-2018/11 De invloed van Bodycams op de bewijsv	56	-	56	28	-	29
Z801079 PWOC-2018/12 Verbeelding in de verhoorkamer	33	-	33	-	-	33
Z801080 PWOC-2018/13 Effectiever en efficiënte verkeershandha	94	-0	94	94	-	-
Z801081 PWOC-2018/14 Q-teams	60	-	60	-	-	60
Z801083 PWOC-2018/16 Nederlandse Outlawbikers in Internationaal Per	18	-	18	-	-	18
Z801084 PWOC-2018/17 De gezinscontext van terrorismeverdachten	34	-	34	18	-	16
Z801085 PWOC-2018/18 Papaverhoek, actieonderzoek	15	1	16	16	-	-
Z801087 PWOC-2018/20 De Wereld van de Sporen	46	0	46	46	-	-
Z801088 PWOC-2018/21 Elke Dump is intelligentie	14	-	14	14	-	-
Z801089 PWOC-2018/22 Politiewerk aan de horizon	18	-	18	-	-	18
Z801090 PWOC-2018/23 Proeftuinonderzoek in hechte leefgemeensch	79	11	90	40	-	50
Z801091 PWOC-2019/01 Juridische advies bij opsporingsonderzoeken	-	46	46	-	-	46
Z801092 PWOC-2019/02 Versterken van openbare orde en veiligheid	-	78	78	50	-	28
Z801093 PWOC-2019/03 Aard en omvang van de georganiseerde crim	-	80	80	52	-	28
Z801094 PWOC-2019/04 Ondermijnende criminaliteit in het Noordzeekan	-	46	46	23	-	23
Z801095 PWOC-2019/05 Op zoek naar de parels van de lokale aanpak	-	61	61	20	-	41
Z801096 PWOC-2019/06 Lokale interventies voor jeugdige cybercrimine	-	65	65	20	-	45
Z801097 PWOC-2019/07 Crime Chain. Het verband tussen DDoS-aanv	-	72	72	-	-	72
Z801098 PWOC-2019/08 De ontmaskering - een praktijkgericht fenomee	-	58	58	45	-	12
Z801099 PWOC-2019/09 Handhaving en effectiviteit van strafrechtelijke	-	92	92	-	-	92
Z801100 PWOC-2019/10 Ooggetuigenidentificaties: de samenhang tuss	-	76	76	25	-	51
Z801101 PWOC-2019/11 Politiewerk in wijk en web. Open Source	-	91	91	30	-	61
Z801102 PWOC-2019/12 Van opsporing tot bewijsvoering. Plaats delict	-	148	148	49	-	99
Z801103 PWOC-2019/13 Kinderen als slachtoffer, getuige of dader	-	85	85	58	-	27
Z801104 PWOC-2019/14 Meer huiselijk geweld in criminele families?	-	77	77	25	-	52
Z801105 PWOC-2019/15 Huiselijk geweld: de politie in de keten	-	72	72	48	-	24
Z801106 PWOC-2019/16 GGP en nieuwe externe uitdagingenontwikke	-	98	98	33	-	65
Z801107 PWOC-2019/17 Platteland in eigen hand... Onderzoek naar	-	79	79	25	-	54
Z801108 PWOC-2019/18 Hoe kan de politie voorkomen dat conflicten	-	101	101	33	-	68
Z801109 PWOC-2019/19 Opsporing criminele geldstromen: best practi	-	109	109	73	-	36
Z801110 PWOC-2019/20 Op zoek naar vertrouwen	-	23	23	12	-	12
Z801111 PWOC-2019/21 Ondernijning langs zijpaden	-	24	24	12	-	12
Z801112 PWVK-2019/01 Verkenning van het onderzoeksveld van P&W	-	69	69	42	-	27
Z801113 PWOC-2019/22 Polarisatie en politiewerk: een etnografische	-	152	152	50	-	102
Z801114 PWOC-2019/23 Strip- en onkatfabrieken	-	81	81	-	-	81
Z801115 PWOC-2019/24 Vechtafspraken	-	99	99	33	-	66
Totaal (rijks)bijdragen	2.211	2.926	5.137	3.366	-	1.771

Besteding cao-gelden 2019 door het VPO

INVULLING RICHTFORMATIE 2019 UIT CAO MIDDELEN				
Team	Richtformatie 2019	Invulling richtformatie 2019	Verschil	Toelichting
VPO				
Team Beroepsvaardigheden	13,0	13,0	-	De uitbreiding van het team is ingezet om te kunnen voldoen aan de enorme vraag aan rijonderwijs. In de uitvoer is niet aan te geven welke opleidingen uitgevoerd worden ten laste van de CAO gelden. Door het aanbieden van extra rijopleidingen wordt een politiebreed knelpunt (deels) opgelost.
Team Bewaken, Beveiligen en Interventies	5,0	4,0	1,0	De resterende fte zal in 2020 aangesteld worden. De extra fte zijn in 2019 vooral gebruikt om de kwetsbaarheid van de personele beschikbaarheid te verkleinen, om zodoende te kunnen voldoen aan de toenemende behoeftestelling.
Team Conflict- en Crisisbeheersing	4,0	3,0	1,0	De resterende fte zal in 2020 aangesteld worden. Team CCB heeft door de formatieuitbreiding een vijftal opleidingen ontwikkeld, zijn er zeven opleidingen nog in ontwikkeling en is het team in staat om structureel meer onderwijs uit te voeren om daarmee beter te kunnen voldoen aan de behoefte.
Team Gebiedsgebonden Politie	3,0	1,0	2,0	Door het ontbreken van geschikte kandidaten, zullen de resterende twee fte in 2020 geworven worden. In 2019 heeft het team twee producten ontwikkeld, zijn een aantal pilots, mbt blended learning, uitgevoerd en is/wordt de kwetsbaarheid van het team verkleind.
Team Generieke Opsporing	2,0	2,0	-	Door de uitbreiding van de formatie heeft het team in 2019 13 extra opleidingen kunnen verzorgen. Daarnaast is de uitbreiding ingezet op de (door)ontwikkeling van diverse producten, zoals de Pre-master, Minor opsporing, uitbreiding onderwijs in de praktijk, STRUMOZ-uitvoering, etc..
Team Intelligence	6,5	6,5	-	Naast deze uitbreiding heeft team Intell ook een uitbreiding van drie fte uit de RA middelen gerealiseerd in 2019. In 2019 heeft Team Intell een zevental nieuwe opleidingen ontwikkeld, zijn er drie producten nog in ontwikkeling en is het team in staat om structureel meer onderwijsuitvoering te realiseren (ca 30 opleidingen per jaar).
Team Onderwijsondersteuning (VPO)	4,5	4,5	-	Door de uitbreiding in de ondersteuning is er een betere onderwijskundige bijdrage geleverd aan de (door)ontwikkeling van het onderwijs, worden docenten ontlast op facilitair gebied en is de capaciteit van de planning verhoogd.
Team Politieleiderschap	2,0	2,0	-	Door de uitbreiding heeft het team uitvoer kunnen geven aan de behoeftestelling van 20 klassen OVD. Ook is de werkbalans door de extra formatie binnen het team verbeterd. Samen met DSI en DKDB wordt het opleiden op locatie verkend en nader uitgewerkt (2020).
Team Specialistische Opsporing	20,0	18,0	2,0	De resterende twee fte zullen in 2020 aangemomen worden. De nieuwe, toekomstbestendige, modulaire onderwijsarchitectuur voor de Forensische opsporing is ontwikkeld. Voor de Bijzondere Opsporing is in 2019 de ontwikkeling gestart. Daarnaast zijn in 2019 een vijftal opleidingen in ontwikkeling genomen, welke in 2020 gereed zullen zijn.
Team Thematische Opsporing	12,0	9,0	3,0	De resterende drie fte zullen in 2020 aangenomen worden. In 2019 is een zestal nieuwe opleidingen ontwikkeld, zijn acht opleidingen nog in ontwikkeling, zijn er 13 extra opleidingen verzorgd en er zijn twee grote landelijke congressen
Programma vernieuwing Opsporingsonderwijs	2,2	2,2	-	De Politieacademie geeft de vernieuwing van het opsporingsonderwijs vorm middels een meerjarenprogramma. In het meerjarenprogramma komen zowel de ambitie van de Politie rondom kwaliteitsverbetering in de Opsporing als de ambitie vanuit de Politieacademie samen: Toekomstbestendig Opsporingsonderwijs: een ontwikkelend programma. Inmiddels is een aantal stappen gezet om te komen tot een nieuwe opleidingsarchitectuur voor de opsporing, een overzicht gemaakt van het huidige opsporingsonderwijs en de verschillende lopende initiatieven met betrekking tot de flexibilisering van het onderwijs zijn in kaart gebracht. Verder zijn er vanuit BPO en de onderwijsteams VPO contactpersonen verbonden aan het programma. Ook is verbinding met de opsporingspraktijk in gang gezet door aansluiting bij het portefeuilleteam Opsporing, het Projectteam Ontwikkeling Start- & Vakbekwaamheid en verschillende vertegenwoordigersgroepen.
TOTAAL VPO	74,2	65,2	9,0	
STAF				
Ondersteuning	1,5		1,5	De uitbreiding van de fte wordt gebruikt voor de ondersteuning van het extra onderwijs
TOTAAL STAF	1,5	-	1,5	
KENNIS EN ONDERZOEK				
Kennis - en informatieknooppunt	1,5	1,5	-	De uitbreiding vanuit de CAO-gelden heeft Kennis- en Onderzoek in staat gesteld om extra juridische kennis, ter ondersteuning van de operatie en het onderwijs, aan te trekken.
TOTAAL KENNIS EN ONDERZOEK	1,5	1,5	-	
TOTAAL INZET POLITIEACADEMIE CAO	74,2	65,2	9,0	

Tevredenheid onderwijs

Tevredenheid Basispolitieonderwijs

Basis/Allround Politiemedewerker (MBO-niveau)

Studenttevredenheid

De opleidingen Assistent politiemedewerker en Basis/Allround politiemedewerker zijn in 2019 voor het eerst geëvalueerd door middel van tertiëlevaluaties. De docenten regulier nemen de evaluatie klassikaal af, waarna de resultaten direct nabesproken kunnen worden en een gespreksverslag kan worden ingevoerd.

In de tertiëlevaluaties is aan de studenten aan het einde van een praktijktertiel gevraagd welk rapportcijfer zij het leren in de praktijk geven wat betreft dit tertiël en aan het einde van een schooltertiel wordt gevraagd welk rapportcijfer zij het onderwijs op school geven in dit tertiël (10-puntsschaal).

Hieronder worden de gemiddelde rapportcijfers en de absolute respons per tertiël weergegeven. Er wordt klassikaal geëvalueerd door middel van open links. Hierdoor zijn geen responspercentages beschikbaar.

Tertiëlevaluatie		2019
Assistent politiemedewerker		Rapportcijfer
Tertiël 1	Onderwijs op school	7,2
Tertiël 2	Leren in de praktijk	7,6
Tertiël 3	Onderwijs op school	6,3
Tertiël 4	Leren in de praktijk	7,2

Over de tertiëlen 1, 2 en 4 zijn de studenten Assistent politiemedewerker behoorlijk tevreden. Het onderwijs op school in tertiël 3 blijft met een 6,3 onder het streefcijfer van 7,0.

Tertiëlevaluatie		2019
Allround politiemedewerker		Rapportcijfer
Tertiël 1	Onderwijs op school	6,8
Tertiël 2	Onderwijs op school	6,5
Tertiël 3	Leren in de praktijk	7,3
Tertiël 4	Onderwijs op school	6,2
Tertiël 5	Leren in de praktijk	7,8
Tertiël 6	Onderwijs op school	-
Tertiël 7	Leren in de praktijk	-
Tertiël 8	Onderwijs op school	-

De in 2019 gestarte tertiëlevaluatie wordt afgenomen vanaf instroomgroep 1805. Daarom zijn er geen resultaten van tertiël 6, 7 en 8 beschikbaar. De studenten zijn over de praktijktertiëlen, tertiël 3 en 5, het meest tevreden. Met een 7,3 en een 7,8 zijn ze hierover behoorlijk tevreden. De schooltertiëlen worden lager gewaardeerd en blijven alle drie onder het streefcijfer van 7,0.

Tevredenheid afgestudeerden en leidinggevenden Basis/Allround politiemedewerker

Tijdens het afgestudeerden- en leidinggevendendonderzoek is aan de afgestudeerden en hun leidinggevenden gevraagd in hoeverre de pas afgestudeerde medewerkers door de gevolgde opleiding die competenties hebben meegekregen die zij nodig hebben in de politiepraktijk (5-puntsschaal, waarbij 1=helemaal niet en 5=volledig).

Er zijn 135 afgestudeerden die bovenstaande vraag hebben ingevuld. De respons van volledig ingevulde vragenlijsten was 16%. De afgestudeerden zijn met een 3,3 enigszins tevreden over de meegekregen competenties die nodig zijn in de politiepraktijk.

Afgestudeerdenonderzoek (alumni) Basis/Allround politiemedewerker	2019	
	Gem.	Respons
Mate van door de gevolgde opleiding meegekregen competenties die nodig zijn in de politiepraktijk (5-puntsschaal)	3,3	135

Zestien leidinggevendenden hebben bovenstaande vraag hebben ingevuld. De respons van volledig ingevulde vragenlijsten was 29%. De leidinggevendenden zijn met een 3,6 (5-puntsschaal; waarbij 1=helemaal niet en 5=volledig betekent) behoorlijk tevreden over de competenties die hun aspiranten hebben opgedaan en die nodig zijn in de politiepraktijk.

Leidinggevendendenonderzoek Basis/Allround politiemedewerker	2019	
	Gem.	Respons
Mate waarin pas afgestudeerde medewerkers door de gevolgde opleiding die competenties hebben meegekregen die zij nodig hebben in de politiepraktijk (5-puntsschaal)	3,6	16

JOB-monitor MBO

Elke twee jaar doet de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) onderzoek naar de tevredenheid van mbo-studenten (JOB-monitor). De Politieacademie neemt altijd deel aan deze tevredenheidsmeting. Deze monitor is in 2019 helaas niet uitgevoerd als gevolg van problemen in relatie tot de AVG (privacy).

Bachelor of Policing (HBO)

Studenttevredenheid

Aan studenten in het hoger onderwijs is gevraagd een rapportcijfer te geven voor de fase of kerntaak als geheel (10-puntsschaal). De studenten zijn over twee fasen/kerntaken behoorlijk tevreden, namelijk over de Oriëntatiefase en de kerntaak Handhaving. De kerntaken Noodhulp en Opsporing krijgen een voldoende, maar blijven beide wel onder het streefcijfer van 7,0. Over de Integratiefase zijn de studenten met een 5,9 het minst tevreden. Te zien is dat de rapportcijfers per fase/kerntaak de afgelopen jaren behoorlijk fluctueren.

Kerntaakevaluatie Bachelor of Policing	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	R.cijfer	R.cijfer	R.cijfer	R.cijfer	R.cijfer	R.cijfer
Oriëntatiefase	6,9	7,0	7,0	7,3	7,0	7,3
Noodhulp	6,3	6,3	6,8	6,9	6,9	6,2
Opsporing	6,0	7,9	7,9	7,1	6,6	6,5
Handhaving	6,7	6,0	6,0	6,5	7,1	7,1
Integratiefase (Veiligheidskunde)	7,0	6,6	6,8	6,0	6,4	5,9

Nationale Studenten Enquête Hoger Onderwijs (NSE)

Ook de NSE is als gevolg van problemen in relatie tot de AVG niet afgenomen. De Politieacademie heeft zich aangesloten bij de lijn van de Vereniging Hogescholen, die besloten heeft geen medewerking te verlenen aan de uitvoering van de NSE in 2019 als gevolg van die problemen.

Minorenevaluatie Hoger Onderwijs

Tijdens de minorenevaluatie wordt aan de studenten aan het einde van de minor gevraagd welk rapportcijfer zij aan de minor geven (10-puntsschaal). Aan de minoren kunnen ook studenten van andere hbo-opleidingen deelnemen en onze hbo-studenten kunnen deelnemen aan een minor van andere hogescholen. De studenten zijn met een 8,1 zeer tevreden over de minor Politiekunde in 2019.

Minorevaluatie HO	2018	2019
	Rapportcijfer	Rapportcijfer
Minor Politiekunde voor externe studenten van andere onderwijsinstellingen	7,2	8,1

Tevredenheid Vakspecialistisch Politieonderwijs

Het VPO kent een diversiteit aan opleidingen. Het is daarom onmogelijk om over de tevredenheid over al deze opleidingen te rapporteren. Er is voor gekozen om te rapporteren over de geaccrediteerde opleidingen en over een aantal opleidingen die structureel worden geëvalueerd. VPO-breed wordt verplicht gerapporteerd over het rapportcijfer dat de bevrageden (studenten, alumni, leidinggevendenden) geven voor de opleiding (op een 10-puntsschaal). De scores zijn over het algemeen hoog te noemen. De studenten beoordelen het door hen gevolgde onderwijs als 'goed'.

Master of Crisis and Public Order Management (MCPM)

De Master of Crisis and Public order Management is een tweejarige opleiding die bestaat uit acht modules. Op verschillende momenten vinden in verschillende vormen evaluaties plaats. De evaluaties zijn uitgezet onder alle deelnemende studenten. Tijdens de eerste afname waren dit er 24. Na deze eerste afname is een student gestopt. De tweede evaluatie is daarom uitgezet onder de 23 overige deelnemende studenten. Tussen de tweede en derde afname zijn ook weer twee studenten gestopt. De derde evaluatie is daarom uitgezet onder 21 studenten.

Na elke digitale evaluatie zijn de resultaten besproken in het onderwijsteam MCPM. Acties afkomstig uit deze evaluatie zijn zowel mogelijk direct opgepakt danwel vastgehouden voor de doorontwikkeling van de volgende leergang.

	1 ^e afname 22-03-2019		2 ^e afname 14-06-2019		3 ^e afname 11-10-2019	
	rapportcijfer	respons	Rapportcijfer	Respons	Rapportcijfer	respons
Welk cijfer geef je de opleiding in de afgelopen periode?	7,8	17	7,6	22	7,7	21

Voor het gemiddelde rapportcijfer, gemeten op een 10-puntsschaal, geldt het volgende:

Een rapportcijfer onder de 6,0 is onvoldoende.

Een rapportcijfer van 8,0 en hoger is goed.

Alumni- en leidinggevendendenonderzoek Master Criminal Investigation (MCI)

In 2018 is het alumni-onderzoek onder afgestudeerden van de MCI uitgevoerd. Het vervolgonderzoek richtte zich op de leidinggevendenden van de recherchekundigen en had een tweeledig doel. Ten eerste was het gericht op het inventariseren van het rendement van de opleiding in de praktijk. Ten tweede diende het onderzoek voor het beter zicht krijgen op de visie vanuit de leidinggevendenden op de Master Criminal Investigation (MCI). Het leidinggevendendenonderzoek had een verkennend, kwalitatief karakter.

Als we de uitkomsten van het onderzoek onder leidinggevendenden van recherchekundigen (n=14) vergelijken met het alumni-onderzoek onder de afgestudeerden van 2012-2018 (n=591) zien wij dat de meerderheid in beide groepen vindt dat:

de huidige MCI een bijdrage levert aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de MCI's. in de toekomst binnen de MCI (meer) aandacht dient te komen voor onderwerpen, zoals 'cybercrime', 'ondermijning' 'innovatievaardigheden' en 'persoonlijke ontwikkeling' (leidinggeven, verandermanagement en loopbaanbegeleiding (kennis cultuur NP)).

Alumni- en leidinggevendendenonderzoek RIMOZ TGO (Rechercheren in een meeromvattende zaak)

Tussen 1 mei 2018 en 1 mei 2019 hebben 45 afgestudeerden de vragenlijst ingevuld, allemaal in de maanden november en december 2018. Er zijn 14 leidinggevendenden die de vragenlijst volledig hebben ingevuld, in de maanden november en december 2018 en januari 2019. De afgestudeerden waren drie tot zes maanden afgestudeerd bij aanvang van het onderzoek.

Een belangrijke uitkomst is dat de afgestudeerden aangeven dat zij behoorlijk tevreden zijn over de mate waarin ze door de gevolgde opleidingen die competenties hebben gekregen die zij nodig hebben in de politiepraktijk. Daarnaast raden de afgestudeerden de opleiding zeer aan bij anderen.

Welk rapportcijfer geeft u, als afgestudeerde RIMOZ TGO, onderstaande aspecten van de opleiding (school en werkend leren) achteraf gezien?	Generalist		Senior		Totaal	
	Gem.	Aantal	Gem.	Aantal	Gem.	Aantal
De voorlichting over de opleiding	5,4	32	5,8	9	5,4	44
Niveau van de opleiding	7,1	32	7,2	9	7,0	44
Begeleiding op het instituut	7,0	32	6,2	9	6,7	44
Begeleiding in de eenheid (tijdens de opleiding)	5,3	32	5,9	9	5,5	44
Wijze van toetsen en beoordelen	6,8	32	6,7	9	6,6	44
Bruikbaarheid geleerde in de praktijk	7,3	32	6,9	9	7,1	44
Uw totaaloordeel over de opleiding	7,3	32	7,3	9	7,2	44

Ook hier geldt dat een rapportcijfer onder de 6,0 onvoldoende is en een rapportcijfers van 8,0 en hoger goed. Terugkijkend is het testoordeel over de opleiding gemiddeld een 7,2.

De leidinggevenden zijn zeer tevreden over de mate waarin de afgestudeerden de benodigde competenties hebben meegekregen.

SUMM-IT

	Eerste tertaal 2019		Tweede tertaal 2019	
	Rapportcijfer	Respons	Rapportcijfer	Respons
Welk rapportcijfer geef je de inhoud van de opleiding?	7,6	51	7,7	13

Afgeronde ontwikkeldossiers in 2019 en lopende ontwikkelverzoeken

Afgeronde ontwikkeldossiers in 2019

Ontwikkeldossier	Opleverdatum
Basisopleiding Ruiters Bereden Politie	04 april 2019
Compact wapen	04 april 2019
Milieu-intelligence	18 juli 2019
Kwalificatie Specifieke inzetbaarheid	juni 2019
Plaatsen Heterdaadbakens	Juli 2019
Snelle Interventie Voertuigen	Aug 2019
Doorstroom	Sep 2019
Wapentechnicus	Dec 2019
Forensisch Digitaal Onderzoek Senior Tactisch	Dec 2019
Veiligstellen beeldmateriaal	Dec 2019

Lopende ontwikkelverzoeken met de verwachte datum van oplevering

Ontwikkeldossier	Actualisatie/nieuw	Verwachte oplevering
Evenementenadviseur	Nieuw	Januari 2020
RSC Snelle Inzet	Nieuw	December 2019
Huiselijk Geweld deel 1	Nieuw	Februari 2020
Internationale Rechtshulp deel 1	Actualisatie	December 2019
Maatregeladviseur	Nieuw	Augustus 2020
Informatieknoppunten	Actualisatie	Januari 2020
Herstart inwinning	Actualisatie	Januari 2020
Analyse en Onderzoek	Actualisatie	Juli 2020
Officier van Dienst I (OvD I)	Nieuw	Juli 2020
Profchecks	Nieuw	Diverse data 2019
Modernisering Wetboek van Strafvordering	Actualisatie	Januari 2022-2024
Stelselwijziging Geweld	Actualisatie	December 2019
Vrijwillige Politie	Actualisatie	N2: gereed N3: gestart en ontwikkeling loopt door September 2019
Netwerkend werken (OS) – spec. doelgroep	Nieuw	
Officier van Dienst Recherche (OvD R)	Nieuw	
Actualisatie FO-onderwijs (forensische opsporing)	Actualisatie	
Interventie nieuw tapsysteem	Nieuw	Juli 2020

Samenstelling commissies

Examencommissies

Examencommissie BPO-mbo

Mw. F. Villerius, voorzitter (per 1 augustus 2019)
J. van Zielst, wnd. voorzitter (van 1 januari tot 1 augustus 2019)
R. Coens, secretaris
S. Nikerk, lid dagelijks bestuur, docent mbo Drachten
Mw. A. Vermoolen, lid dagelijks bestuur, docent mbo Rotterdam
B. Hordijk, docent mbo Apeldoorn
Mw. C. Ligteringen, docent mbo Den Haag (tot 9 juni 2019)
Mw. L. Schoonderbeek, toetskundige Team Onderwijsondersteuning BPO
L. Tol, docent mbo Amsterdam (tot 1 juni 2019)
J. Vrancken, docent mbo Eindhoven
J. Ebbink, extern lid, eenheid Midden-Nederland
J. Rondeel, extern lid, ROC van Amsterdam en ROC van Flevoland
H. Woudstra, extern lid, eenheid Noord-Holland

Examencommissie VPO

H. Bouwmeister, voorzitter (per 1 februari 2019)
R. Coens, wnd. voorzitter (tot 1 februari 2019)
R. Coens, secretaris
Mw. M. van den Brink, lid dagelijks bestuur, toetskundige Team Onderwijsondersteuning VPO
W. Schreutelkamp, lid dagelijks bestuur, docent Specialistische Opsporingsondersteuning
R. Stoelhorst, lid dagelijks bestuur, docent Generieke Opsporing
K. van Witzenburg, docent Specialistische Opsporingsondersteuning
Mw. M. van Wijngaarden, extern lid, eenheid Noord-Holland
Vacature, docent
Vacature, extern lid Politie
Vacature, extern lid regulier onderwijs

Examencommissie Hoger Onderwijs

J. van Zielst, voorzitter
R. Coens, secretaris
G. Kerkhof, lid dagelijks bestuur, docent Generieke Opsporing (tot 1 juni 2019)
B. Meendering, lid dagelijks bestuur, docent Hoger Onderwijs (per 1 mei 2019)
Mw. M. Guardone, docent Generieke Opsporing (tot 25 september 2019)
L. Oldewarris, docent Hoger Onderwijs Apeldoorn
Mw. C. Tunissen, toetskundige Team Onderwijsondersteuning VPO
Mw. J. Botke, extern lid, adviseur Hoger Onderwijs
Mw. S. Hopman, extern lid, eenheid Den Haag
M. Dorenbusch, extern lid, Saxion Hogeschool (per 1 juli 2019)
P. Heynen, extern lid, Saxion Hogeschool (tot 1 juli 2019)
R. Warmenhoven, extern lid, eenheid Oost-Nederland (tot 1 juli 2019)

Bezwaaradviescommissie Onderwijs

Mw. M.A. Berndsen-Jansen, voorzitter
C. Hoogendoorn, plv. voorzitter (per 1 mei 2019)
H. Verkooijen, secretaris
A. Siebers, plv. secretaris (tot 1 februari 2019)
M.G.A.E. van de Nieuwenhuijzen, lid
Mw. J. ten Caat, lid (tot 1 mei 2019)
Mw. S. van Aubel-Nies, lid (per 1 mei 2019)

Commissie van Beroep voor de Examens

Mw. M.A. Bernds-Jansen, voorzitter
C. Hoogendoorn, plv. voorzitter (per 24 april 2019)
H. Verkooijen, secretaris
A. Siebers, plv. secretaris (tot 1 februari 2019)
Mw. M. Marckelbach, plv. secretaris (per 1 juni 2019)
Mw. S. van Aubel-Nies, lid
B. Postema, lid (tot 1 december 2019)
M.G.A.E. van de Nieuwenhuijzen, lid
B. Veltman, lid (per 1 november 2019)

Ondernemingsraad

Mw. C. Bronkhorst, voorzitter
R. In 't Veld, plv. voorzitter
Mw. C. Tunissen, secretaris
H. de Pater, plv. secretaris
J. Chintoe (waarneming april – juli 2019; definitief per juli 2019)
R. Coens
K. van Eekelen
P. van Emmerik (per april 2019)
Mw. F. Goutbeek
Mw. E. Hermans
Mw. C. Houtveen (tot april 2019)
Mw. D. Janssen (tot juli 2019)
J. Leenheer
Mw. A. Luik
T. Mouw
Mw. A. Poolman
J. Vis

Raad van Advies

J. van der Vlist, voorzitter
R. Arnold, secretaris
J.C.J. Boutellier
S. Mbarki
Mw. I. Philips-Bryan
Mw. drs. G.M.C. de Ranitz

Nevenfuncties directie

L.Th.C. Kuijs

Geen

Mw. drs. K.E. van Kammen

Lid commissie Evaluatie Kwaliteit Onderzoek (CEKO) van de Vereniging Hogescholen (bezoldigd)

Lid Raad van Toezicht en lid Onderwijskwaliteitscommissie Raad van Toezicht, MBO Utrecht (bezoldigd)

Contactgegevens

Postadres
Politieacademie
Postbus 834
7301 BB Apeldoorn

Bezoekadressen locaties

Concernlocatie
Arnhemseweg 348
7334 AC Apeldoorn
T: (088) 6622000

Locatie Apeldoorn
Arnhemseweg 348
7334 AC Apeldoorn
T: (088) 6622220

Locatie Eindhoven
Vijfkamplaan 31
5624 EB Eindhoven
T: (088) 6622800

Locatie Rotterdam
Koperstraat 19
3067 GL Rotterdam
T: (088) 6622700

Locatie Lelystad
Eendenweg 12
8218 NC Lelystad
T: (088) 6622600

Locatie Leusden
Loes van Overeemlaan 11
3832 RZ Leusden
T: (088) 6623340

Locatie Ossendrecht
Pannenhoef 19
4641 ST Ossendrecht
T: (088) 66229900

Locatie Den Haag
Katschiplaan 10
2496 ZN Den Haag
T: (088) 6622550

Locatie Amsterdam
Donauweg 3a
1042 AR Amsterdam
T: (088) 6622500

Locatie Drachten
Sportlaan 7
9203 NV Drachten
T: (088) 6622850

Locatie Warnsveld
Rijksstraatweg 127
7231 AD Warnsveld
T: (088) 6622650

Contactgegevens speciale afdelingen

Politieacademie Servicecentrum

Voor algemene vragen over het onderwijsaanbod van de Politieacademie.

Maandag t/m vrijdag 07:30 - 17:00 uur

E-mail: servicecentrum@politieacademie.nl

Studenten Informatie Punt (STIP)

Het Studenten Informatiepunt is het aanspreekpunt voor studenten die een opleiding volgen aan de Politieacademie.

Het STIP geeft informatie over accounts, examinering, resultaten, verstrekking studiebewijzen, etc.

Maandag t/m vrijdag 07.30 uur - 17.00 uur

Telefoon: (088) 6622666

E-mail: stip@politieacademie.nl

Kennis- en Informatieknooppunt (KIK)

Het Kennis- en Informatieknooppunt biedt toegang tot relevante en actuele politiekundige kennis ten behoeve van de politiepraktijk en het –onderwijs. Kompol en de mediatheek zijn bij het KIK ondergebracht.

Maandag t/m vrijdag 08.00 – 16.30 uur

Telefoon: (088) 6622109

E-mail: kik@politieacademie.nl

