

# Bestuursverslag Politieacademie 2016



## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	3
Voorwoord College van Bestuur .....	5
Leeswijzer .....	7
1. Versterking systematische kwaliteitszorg .....	9
2. Variëteit .....	14
3. ICT in het Onderwijs (ICTO) .....	16
‘Je moet natuurlijk overzicht hebben’ .....	18
4. Uitvoering onderwijs .....	19
4.1 Basis Politieonderwijs (BPO) .....	19
4.2 Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO) .....	22
4.3 EVC’s (Erkenning Verworven Competenties) .....	23
4.4 Commissies .....	24
‘Werken in de wijk waar ik ben geboren’ .....	26
5. Aanpassingen in het onderwijs .....	27
‘Vraag en aanbod beter afgestemd’ .....	30
6. Versterken relatie met de politiepraktijk .....	31
‘Je zit er voor jezelf, maar je doet het samen’ .....	33
7. Onderzoek .....	34
‘Het woord weerbaarheid roept vaak een tegenreactie op’ .....	35
Onderzoek van de Politieacademie in de media .....	37
8. Ontwikkeling kennisfunctie .....	39
9. Werving & Selectie .....	41
‘Mijn inbreng wordt gewaardeerd’ .....	43
10. Transitie .....	44
Transitie bedrijfsvoering: het jaar van de voorbereiding .....	47
11. Bedrijfsvoering .....	49
12. Personeel .....	52
13. Raad van Toezicht .....	56
Bijlagen .....	63
Contactgegevens .....	70



## Voorwoord College van Bestuur

Met enige regelmaat horen wij dat de Politieacademie sinds 1 januari 2017 onderdeel is geworden van de Nationale Politie. Dit is niet juist. De Politieacademie bestaat nog steeds! Weliswaar in een andere structuur, maar met dezelfde opdracht, verantwoordelijkheden en betekenis. En vooral met dezelfde aspiranten en studenten, die verwachten dat het onderwijs ongestoord doorgaat, in dezelfde gebouwen, met dezelfde docenten.

Ja, sinds 1 januari jl. is de gewijzigde Politiewet van kracht. De rechtspersoonlijkheid 'Politieacademie', een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO), is een ZBO gebleven, maar in een afgeslankte vorm. De kleine ZBO kent slechts twee medewerkers: de directeur en de plaatsvervangend directeur van de Politieacademie, het voormalige College van Bestuur. Wij hebben als Directie Politieacademie de zeggenschap over de medewerkers en middelen die jaarlijks, door de korpschef, aan de ZBO beschikbaar worden gesteld. Deze medewerkers (docenten, onderzoekers, stafmedewerkers) en middelen (alles wat nodig is om onderwijs te verzorgen en onderzoek te doen), vinden we binnen de Politie terug in de ODPa (Ondersteunende Dienst Politieacademie). Zeggenschap betekent dat de directie net als het College van Bestuur voor 2017 de dagelijkse aansturing heeft over de Politieacademie en ook bepaalt wie bij de ODPa kan worden aangesteld en wie niet. De opdracht van de Politieacademie blijft in de nieuwe wet dezelfde: het opleiden van (aankomende) politiemensen en door middel van onderzoek en debat bijdragen aan de ontwikkeling van het politievak.

De Directie Politieacademie behoudt haar onafhankelijkheid ten opzichte van de korpschef, er is geen hiërarchische relatie. Dit is noodzakelijk om de kwaliteit van het onderwijs en het onderzoek te kunnen waarborgen. In de aansturing van de Politieacademie moet de kwaliteit van het onderwijs en de onafhankelijkheid van het onderzoek uiteindelijk de doorslag geven. In de gewijzigde politiewet staat ook dat de Politieacademie de kwaliteit van haar hoger onderwijs moet borgen door het te laten accrediteren door de NVAO; ook hiervoor is een onafhankelijke positie als onderwijsinstelling een vereiste. De Politieacademieopleidingen behouden dus een gelijkwaardige positie ten opzichte van reguliere mbo-, hbo- en wo-opleidingen; voor de samenwerking met andere onderwijs- en onderzoeksinstellingen is dat van cruciaal belang. Wat we aan het begin van deze eeuw de emancipatie van het politieonderwijs noemden, wordt hierin gerespecteerd. De opdracht en de positie van de Politieacademie binnen het Nederlands onderwijsstelsel veranderen dus niet.

Wat wel is veranderd, is dat alle medewerkers van de voormalige Politieacademie in dienst zijn gekomen van de Politie. Wie nu in een eenheid werkt en een functie als docent ambieert, kan dit binnen het loopbaanbeleid van de politie realiseren. In het verleden moest men ontslag nemen bij het korps en opnieuw aangesteld worden bij de Politieacademie. Daardoor was terugkeer naar het korps niet vanzelfsprekend en soms zelfs gecompliceerd. Nu volstaat een functieverandering binnen dezelfde organisatie. Ontegengesteld een gunstige uitgangspositie om politiepraktijk en onderwijs dicht bij elkaar te brengen. Hierin ligt de grootste winst van de wetwijziging.

De bedrijfsvoering van de ODPa zal, op den duur, verzorgd worden door het Politiedienstencentrum (PDC). Deze transitie van de eigen bedrijfsvoering van de Politieacademie (gebouwen, voertuigen, ICT, financiële administratie, HRM, etc.) naar het PDC is wellicht de meest ingrijpende consequentie van de wetwijziging. We doen dat stap voor stap, in een aantal jaren, omdat we hoe dan ook de dagelijkse voortgang van het onderwijs en onderzoek willen garanderen. Er is immers geen reden of aanleiding waarom studenten, docenten en onderzoekers last zouden moeten ondervinden van de wetwijziging.

Met ingang van 1 januari jl. is de personele reorganisatie afgerond. Medewerkers weten inmiddels dat zij zijn geplaatst of dat zij herplaatsingskandidaat zijn geworden. Ook is op 1 januari jl. de gewijzigde Politiewet in werking getreden. Te midden van de kleine en grote onrust die dat veroorzaakt, hebben wij er behoefte aan om nog eens op een rijtje te zetten wat er nu wel en niet verandert. Niet de opdracht, de verantwoordelijkheden of de betekenis van de Politieacademie voor de politiepraktijk, wél de structuur waarbinnen wij dat samen realiseren.

Wij bedanken iedereen voor zijn/haar inzet en gaan in 2017 graag verder op de ingeslagen weg.

**De heer L.Th.C. Kuijs en mw. K.E. van Kammen**  
College van Bestuur/Directie Politieacademie

*Dit voorwoord is eerder in een iets gewijzigde vorm als blog op het intranet Politieacademie verschenen.*



## Leeswijzer

Voor u ligt het bestuursverslag 2016 van de Politieacademie. 2016 is het laatste jaar van de Politieacademie 'oude stijl'. Zoals u in het voorwoord en in het bestuursverslag kunt lezen is per 1 januari 2017 de gewijzigde Politiewet in werking getreden. Het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie met eigen medewerkers, eigen middelen, eigen gebouwen en een eigen bedrijfsvoering is omgevormd tot een klein zelfstandig bestuursorgaan. Bij dit kleine zelfstandig bestuursorgaan zijn slechts twee medewerkers in dienst, de beide directieleden. De kleine ZBO heeft een gering budget, onder andere ter bekostiging van de Examencommissie en de Commissie van Beroep voor de examens. De medewerkers van de voormalige academie zijn in dienst gekomen van de Politie. Een aantal van hen is ondergebracht bij de Ondersteunende Dienst Politieacademie (ODPA) en worden van daaruit ingezet bij de Politieacademie. Anderen zijn geplaatst bij een van de beleidsdirecties of het Politiedienstencentrum. De bedrijfsvoering wordt de komende jaren geleidelijk aan overgedragen aan de Politie. De Politieacademie zal haar bedrijfsvoering nagenoeg volledig afnemen van de Politie. Ook de gebouwen zijn overgedragen aan de Politie. Wat blijft is dat de Politieacademie verantwoordelijk is voor onderwijs en onderzoek. Alleen het onderdeel Werving & Selectie is per 1 januari jl. ondergebracht bij de Politie (Politiedienstencentrum, Dienst HRM/In-, Door- en Uitstroom). Vooruitlopend hierop stuurde de Dienst HRM de Afdeling Werving & Selectie van de Politieacademie in 2016 al inhoudelijk aan. De nieuwe Politieacademie kent geen Raad van Toezicht meer, wel een Raad van Advies.

In de eerste drie hoofdstukken leggen we verantwoording af over de programma's Systematische Kwaliteitszorg, Variëteit en ICTO (ICT in het Onderwijs).

Vervolgens gaan we in hoofdstuk 4 in op de uitvoering van zowel het Basis Politieonderwijs (BPO) als het Vakspecialistische Politieonderwijs (VPO). In dit hoofdstuk ook een toelichting op de tevredenheid van studenten, traject- en praktijkbegeleiders en leidinggevenden over ons onderwijs. In ditzelfde hoofdstuk gaan we ook in de EVC's (Erkenning Verworven Competenties). Tevens een kort verslag vanuit de Centrale Examencommissie en de decentrale Examenkamers, de Bezwaaradviescommissie en vanuit de Commissie van Beroep voor de Examens. De Centrale Examencommissie en de Commissie van Beroep voor de Examens brengen ook een eigen, meer uitgebreid, bestuursverslag uit.

Lopende het jaar ontvangen wij van de Politie diverse verzoeken voor het actualiseren van bestaand onderwijs of het ontwikkelen van nieuw onderwijs. In hoofdstuk 5 een nadere toelichting. Naast dat u in heel ons bestuursverslag voorbeelden aantreft hoe wij de relatie met de politiepraktijk verstevigen, treft u in hoofdstuk 6 ook enkele initiatieven aan die in 2016 hebben plaatsgevonden.

Een toelichting op onderzoek treft u aan in hoofdstuk 7. Het in 2016 verrichte onderzoek is als bijlage bij dit bestuursverslag gevoegd.

In hoofdstuk 8 gaan we in op de ontwikkeling van de kennisfunctie: Kopol (Kennis op Maat Politie), het Kennis- en Informatieknoppunt (KIK) en de leermethoden Peer Review, Snelle Kennismobilisatie, Blauw Vakmanschap en Duurzaam Verbeteren.

In hoofdstuk 9 een toelichting op de activiteiten en geboekte resultaten op het gebied van werving en selectie. Zoals aangegeven werd deze afdeling in 2016, vooruitlopend over de overgang, inhoudelijk al aangestuurd vanuit de Politie. De Politieacademie was nog uitsluitend beheersmatig verantwoordelijk.

Afgelopen jaar heeft vooral in het teken van gestaan van de transitie. Eind 2016 werd de personele reorganisatie afgerond. Daarnaast zijn met name de bedrijfsvoeringsafdelingen samen met hun collega's bij het Politiedienstencentrum druk geweest met het opstellen van deeltransitieplannen om de overdracht de komende jaren voorspoedig te laten verlopen. Hoofdstuk 10 gaat op al deze zaken in.

Hoofdstuk 11 gaat in op de (andere) resultaten die in 2016 door de bedrijfsvoering zijn bereikt. Ook treft u in dit hoofdstuk de hoofdlijnen van de jaarrekening aan.

In hoofdstuk 12 staat ons personeel centraal.

Tot slot wordt in hoofdstuk 13 verantwoording afgelegd door de Raad van Toezicht.

Het bestuursverslag is verlevendigd met interviews en met uitspraken van studenten, docenten, leidinggevenden en (staf)medewerkers zowel vanuit de Politie als de Politieacademie. Ook een pagina met enkele onderzoeken die het nieuws 'hebben gehaald'.





## 1. Versterking systematische kwaliteitszorg

**Het programma Kwaliteit is in 2014 gestart. Hoofddoel is invoering en borging van een andere, betere manier van systematische kwaliteitszorg, waarbij de verantwoordelijkheid voor systematische kwaliteitszorg in de onderwijsteams ligt. Professionalisering van docenten en examinering zijn ook bij dit programma ondergebracht. In 2016 lag het accent vooral op het invulling van de diverse kwaliteitsinstrumenten, zoals de inrichting van opleidingscommissies, het opstellen van opleidingsdossiers en de ontwikkel- en evaluatiekalender.**

Op basis van de begin 2015 vastgestelde visie op gebied van kwaliteitszorg is in de loop van dat jaar een (nieuwe) werkwijze voor systematische kwaliteitszorg ontwikkeld en geïmplementeerd. Deze werkwijze heeft leren en verbeteren als belangrijkste doel: het doorlopen van de kwaliteitscyclus (plan, do, check en act) moet in alle delen van de organisatie vanzelfsprekend worden en de basis zijn voor voortdurende verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Deze systematische kwaliteitszorg strekt zich uit tot het gehele politieonderwijs, inclusief het werkend leren. Er wordt gebruik gemaakt van een beperkt aantal indicatoren die betekenis heeft voor de kwaliteit van het onderwijs en die zo eenvoudig mogelijk gemeten kan worden. De opzet van het systeem is gebaseerd op een stakeholdermodel met vier groepen belanghebbenden (studenten, Politie, de ministeries van Veiligheid en Justitie en OCW). Het systeem is daarmee ook de basis voor de horizontale verantwoording die de Politieacademie aflegt aan haar stakeholders, onder andere via de Politieonderwijsraad (POR).

Het programma Kwaliteit heeft mede tot doel dat de onderwijsteams binnen de gestelde kaders van de Politieacademie versterkt worden als eigenaar van systematische kwaliteitszorg. Tot die kaders behoort het gebruik van een aantal instrumenten: de opleidingscommissie, het opleidingsdossier, periodieke evaluaties (waaronder studenttevredenheidsmeting en onderzoek onder afgestudeerden) en standaardrapportages over de onderwijskwaliteit. Uiteindelijk staat of valt systematische kwaliteitszorg met het nemen en invullen van de eigen verantwoordelijkheid door de onderwijsteams en door de individuele docenten.

In 2016 lag de focus op het inrichten van de opleidingscommissies, het opstellen van teamontwikkelingsplannen, het schrijven van opleidingsdossiers en het opstellen van een ontwikkel- en evaluatiekalender 2017. In totaal zijn vier 24-uurssessies georganiseerd voor de onderwijsteams waar zij met ondersteuning van de Staf geïnformeerd zijn over en aan de slag zijn gegaan met de opleidingscommissies en opleidingsdossiers en de evaluatie- en ontwikkelkalender. Waarom richten we opleidingscommissies in en hoe helpt ons dat bij systematische kwaliteitszorg?, hoe ziet een opleidingsdossier eruit en waarom?, wat is de betekenis en het nut van een ontwikkel- en evaluatiekalender?, waren zaken die tijdens de 24-uurssessies aan bod kwamen. Met name de bedoeling van de instrumenten stond centraal, zodat teams in staat werden gesteld de instrumenten zodanig te modelleren dat het bij hun eigen onderwijsaanbod en eigen team past. Nadien zijn zes feedbacksessies gehouden waar de onderwijsteams hun producten, die ze naar aanleiding van de 24-uurssessies hadden opgesteld, voor feedback konden voorleggen aan de staf en aan andere teams.

De sessies zijn door de teams positief ontvangen. Tijdens de bijeenkomsten, binnen het eigen team en met andere teams wordt gespard over het opleidingsdossier: wat houdt het in, welke behoefte hebben we, waarom maken we bepaalde keuzes. De uitwisseling met andere teams zorgt er ook voor dat de teams van elkaar leren. Duidelijk werd dat één ordeningsprincipe voor wat betreft de opleidingsdossiers en opleidingscommissies niet verstandig is gezien de diversiteit van het onderwijs. In sommige gevallen is één opleidingsdossier per opleiding effectief. In andere gevallen is een opleidingsdossier voor meerdere opleidingen op een bepaald gebied beter. Hetzelfde geldt voor de opleidingscommissies, soms volstaat één opleidingscommissie voor een onderwijsteam, in andere gevallen is het onderwijs binnen het team zo divers dat meerdere opleidingscommissies wenselijk zijn.

### Kwaliteitsgids

De kwaliteitsgids maakt voor externe en interne betrokkenen duidelijk hoe de Politieacademie werkt aan de borging en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Eind 2015 is de eerste conceptversie van de kwaliteitsgids opgeleverd. De bedoeling was om eind 2016 naar aanleiding van de ervaringen opgedaan in 2016 een volgende versie op te leveren. Lopende 2016 is het inzicht gekomen dat de inhoud van de kwaliteitsgids aanzienlijk gereduceerd kan worden. Begin 2017 zullen de nieuwe ideeën worden besproken met de directie. Het was de bedoeling dat de onderwijsteams in 2016 ook een kwaliteitsgids zouden opleveren. Gezien de opgedane ervaringen in 2016 zijn we nu tot de conclusie gekomen dat in de opleidingsdossiers en in de evaluatie- en ontwikkelkalender voldoende wordt vastgelegd hoe een team aan systematische kwaliteitszorg doet en dat het niet

noodzakelijk is om ook per team een kwaliteitsgids op te stellen. Periodieke verantwoording gebeurt via de maandrapportages.

### Onderwijs- en evaluatiekalender

Elk team legt zijn manier van evalueren en de frequentie van evaluatie vast in de evaluatie- en ontwikkelkalender. Eind 2016 zijn alle onderwijsteams gestart met hun ontwikkel- en evaluatiekalender. Ze herzien daarbij de huidige instrumenten voor monitoring en evaluatie om te komen tot modernere vormen van bevragen/vragenlijsten en rapportages. Gestreefd wordt naar het sneller ontvangen van feedback en verbetering van de verslaglegging.

Sinds medio 2015 rapporteren alle onderwijsteams BPO en VPO over de indicatoren studenttevredenheid, onderwijsrendement en professionalisering docenten.

De tevredenheid van BPO-studenten wordt o.a. gemeten aan de hand van de JOB-monitor (de landelijke mbo-studenttevredenheidsmeting) en de NSE (de landelijke hbo-meting). Ook hebben we eigen tevredenheidsmetingen. Verschillende evaluatiesoftwarepakketten worden momenteel getest, om vervolgens een keuze te maken welk softwarepakket we definitief gaan gebruiken. Het streven is om evaluatie-uitkomsten directer en sneller beschikbaar te krijgen, zodat de resultaten zowel in- als extern direct kunnen worden besproken met belanghebbenden.

Naar aanleiding van een gehouden arbeidsmarktonderzoek in 2016 zijn met betrekking tot het mbo-onderwijs verbeteracties benoemd. Het accent is binnen het BPO-onderwijs verschoven naar meer weerbaarheid. Het aantal studiebelastingsuren is hiervoor (vooralsnog tijdelijk) opgehoogd naar 3.800 uur. Ook op de verschillende locaties hebben de teamchefs verbeteracties doorgevoerd. Begin 2017 vindt wederom een onderzoek plaats. Ook met betrekking tot het Bacheloronderwijs heeft een arbeidsmarktonderzoek plaatsgevonden. Begin 2017 worden er in de eenheden dialoogsessies gehouden om alumni meer bij het onderwijs te betrekken. De onderwijsteams BPO en VPO zullen in 2017 op een (meer) systematische wijze alumni en hun leidinggevenden gaan bevragen op de aansluiting van de opleiding op hun functioneren in de beroepspraktijk.

De onderwijsteams rapporteren periodiek over het onderwijsrendement van twee opleidingen. Binnen het VPO zijn streefpercentages voor deze opleidingen benoemd. Uiteindelijk doel is dat de onderwijsteams leren te sturen op onderwijsrendement. Uiteraard is het onderwijsrendement ook een thema dat de teams met hun opleidingscommissie bespreken.

Alle onderwijsteams hebben in 2016 een teamontwikkelplan opgesteld. Onderdeel van een teamontwikkelplan is de professionalisering van de docenten: de stand van zaken en de te volgen professionaliseringactiviteiten de komende jaren. In het hoofdstuk personeel wordt ook gerapporteerd over de professionalisering van docenten.

### Professionele gesprekken systematische kwaliteitszorg

In maart zijn de zogenoemde Parels & Puzzelssessies gestart. Deze sessies moeten nadrukkelijk worden gezien als één van de instrumenten die bijdragen aan kwaliteitsverbetering en zij zullen ook het komende jaar opnieuw plaatsvinden. Een Parels & Puzzelssessie is een professioneel gesprek tussen een onderwijsteam en het College van Bestuur over de prestaties van het team en hoe het team de realisatie monitort. De teams laten aan de hand van zogenoemde 'parels' (zaken die goed gaan) en 'puzzels' (zaken die nog verbetering behoeven) zien waar zij zich mee bezighouden als het gaat om het leveren van kwaliteit. Tijdens deze gesprekken worden wederzijdse verwachtingen besproken en gezamenlijk wordt gezocht naar kwaliteitsverbetering van het onderwijs en borging hiervan. Bij de gesprekken zijn veelal ook studenten en korpsvertegenwoordigers aanwezig. De besproken thema's zijn de relatie met de praktijk, de onderwijsleeromgeving (programma, personeel, voorzieningen en innovatie), toetsen en examinering en gerealiseerde eindkwaliteit.

### Onderzoeken Inspectie Veiligheid en Justitie

Eind 2015 heeft de Inspectie Veiligheid en Justitie (IVenJ) aan de hand van een nieuw toezichtskader onderzoek gedaan naar de opleiding Basis Politiemedewerker (en assistent Politiemedewerker), de RIMOZ/TGO (Rechercheren in een Meeromvattende Zaak/Training Grootschalige Opsporingsonderzoeken) en de Hulpofficier van Justitie-Vreemdelingenketen en zogenoemde 'scans' uitgevoerd van de opleidingen Officier van Dienst-Politie en leergang Onderwijs Gevaarsbeheersing. Bij een scan kijkt de Inspectie naar de aansluiting op de praktijk, bij de diepgaande onderzoeken die in 2016 plaatsvonden waren de aandachtspunten aansluiting op de praktijk, het programma en examinering (In 2017 ziet het diepgaande onderzoek en de scan er op onderdelen anders uit.).

De IVenJ kiest er in haar nieuwe toezichtmodel voor om mede toe te zien op de bijdrage van het politieonderwijs aan een goede taakuitvoering van de politie. In het voorjaar 2016 heeft de IVenJ het Politieonderwijsverslag 2016 opgeleverd, waarin ze op hoofdlijnen heeft gerapporteerd over de diverse onderzoeken van de afgelopen jaren en de rode draden uit die onderzoeken. Ook gaat de Inspectie in het verslag in op de sturing op het politieonderwijs en tussen de actoren Politieacademie, Politie en Directoraat-Generaal Politie van het Ministerie van Veiligheid en Justitie.

De Politieacademie is positief over het nieuwe toezichtskader en de nieuwe werkwijze van de Inspectie. De Inspectie informeert de Politieacademie over haar bevindingen per brief en niet meer door middel van een gedetailleerd rapport. Dit maakt sneller reageren en focussen op de rode draden beter mogelijk. De bevindingen per opleiding zijn bruikbaar voor de betrokken onderwijsteams en docenten. Zij geven houvast bij het aanbrengen van verbeteringen in de diverse opleidingen en bij de verdere invoering van systematische kwaliteitszorg. IVenJ heeft in haar onderzoeken rekening gehouden met de fase waarin de Politieacademie zich verkeert met betrekking tot de invoering van systematische kwaliteitszorg. IVenJ vroeg aandacht voor kwaliteitsborging en sturing. De Inspectie constateerde dat bij bijna alle aspecten de randvoorwaarden aanwezig zijn, maar dat afspraken en procedures onvoldoende worden vastgelegd, waardoor naleving niet vanzelfsprekend is. Ook is het belangrijk dat we beter kunnen aantonen in welke mate opleidingen zijn afgestemd op de praktijk o.a. door het uitvoeren van zogenoemde arbeidsmarktonderzoek waarbij alumni en hun leidinggevenden worden gevraagd in hoeverre ontwikkelde competenties passen in de uitvoering van het werk. Ook moeten nog concrete plannings worden opgesteld, bijvoorbeeld voor de professionalisering van docenten. Dit is nodig zodat de sturing op resultaten makkelijker wordt.

De onderzoeken van IVenJ en de voorbereiding daarop door de teams leverde een extra impuls op voor de betrokken onderwijsteams om systematische kwaliteitszorg verder inhoud te geven. De leer- en verbeterpunten per team werden extra duidelijk. Lopende het onderzoek van IVenJ zijn de teams al aan de slag gegaan met het doorvoeren van verbeterpunten.

## Behaalde resultaten in 2016

### Opleidingsdossier

Sommige teams kiezen gezien de aard van hun onderwijs voor een opleidingsdossier per opleiding. In andere gevallen is een opleidingsdossier voor meerdere (gelijksoortige) opleidingen effectiever.

BPO, niveau 2: het opleidingsdossier wordt tegelijkertijd opgesteld met de ontwikkeling van de nieuwe opleiding.  
BPO, Allround Politiedewerker: opleidingsdossier in concept gereed; medio 2017 bespreking met de opleidingscommissie

BPO, Bachelor of Policing: wordt tegelijkertijd opgesteld met de zelfevaluatie voor de heraccreditatie.

VPO: gereed: opleidingsdossiers Leergang Onderwijs Gevaarsbeheersing, Leergang Senior Wijkagent, de MTL en de MCPM. Alle teams zijn bezig met twee opleidingsdossiers of met een opleidingsdossier met daarin meerdere (gelijksoortige) opleidingen. In de meeste gevallen is met de grote opleidingen en/of geaccrediteerde opleidingen gestart. De opleidingsdossiers die nog niet vastgesteld zijn worden in 2017 voorgelegd aan de opleidingscommissies.

### Opleidingscommissies (alumni, praktijk en docenten)

BPO, mbo-teams: opgericht en in werking

BPO, Team Hoger Onderwijs: opgericht en in werking

VPO, Team Meldkamer en Multidisciplinaire Samenwerking: opleidingscommissies MCPM en SGBO opgericht.

VPO, Team Bewaken, Beveiligen en Interventies: DB&B bestaande commissie gaat als opleidingscommissie verder, AOT-opleidingscommissie opgericht en in werking.

VPO, Team Specialistische Opsporingsondersteuning: bestaande klankbordgroepen worden een opleidingscommissie.

VPO, Team Generieke Opsporing: 3 commissies ingesteld die in 2017 starten.

VPO, Team Politieleiderschap: 1 opleidingscommissie voor alle leiderschapsopleidingen (docenten en studenten). De werkveldcommissie over *schoolmaken in de praktijk* was al ingericht en actie wordt gecontinueerd.

**Behaalde resultaten in 2016 (vervolg)****Ontwikkel- en evaluatiekalender 2017**

BPO: de basis voor de kalender is gereed. In de loop van 2017 treedt de kalender als groeidocument in werking.  
VPO: vertegenwoordigers van alle teams hebben de 24-uursessie bezocht. In 2017 geven de teams hun ontwikkel- en evaluatiekalender vorm.

**Teamontwikkelplannen**

BPO: voor elk team is een teamontwikkelplan gereed. Ook is er een overkoepelend plan voor heel BPO.  
VPO: voor alle 10 teams is een teamontwikkelplan gereed. Tevens is een nadere overkoepelende inventarisatie beschikbaar (formatie versus de feitelijke bezetting, professionaliseringseisen en –wensen en de aandachtspunten per team). De teamplannen zijn vertaald naar een VPO professionaliseringsplan, dat in begin 2017 nader wordt uitgewerkt in een plan van aanpak.

**Uitgevoerde arbeidsmarktonderzoeken in 2016**

BPO: alumnionderzoek BPO, mbo-teams en leidinggevende onderzoek Team Hoger Onderwijs (alumni in 2015 onderzocht)

VPO: alumni- en leidinggevendendonderzoeken RIMOZ TGO, alumni- en leidinggevendendonderzoek MCPM, alumnionderzoek leergang docent Gevaarsbeheersing, alumni- en leidinggevendendonderzoek Voorbereidende Opleiding Opsporing (voorloper van de kerntaak Opsporing).

## ‘Toetsen of onderwijsideeën goed zijn’

**In 2016 was de eerste bijeenkomst van de nieuwe opleidingscommissie voor het Basis Politieonderwijs. De tien leden gaan de Politieacademie adviseren over het verbeteren van de onderwijskwaliteit.**

De tien leden van de opleidingscommissie van het Basis Politieonderwijs (mbo) kwamen in november 2016 voor het eerst bij elkaar. Het was een verkennende vergadering, vertelt Antoinette Ingwersen, hoofd Basis Politieonderwijs: ‘Het ging onder meer over de rol en de taak van de opleidingscommissie. Het is de bedoeling dat deze ons gaat helpen om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren met advies over het curriculum, de onderwijsbeoordelingen en het opleidingsdossier.’

### Klankbordgroep

Vanuit alle zes schoollocaties van de opleidingen zit een vertegenwoordiger in de opleidingscommissie: docenten, studenten (waaronder een alumnus) en betrokkenen van de Politie. Bedoeling is dat ook een trajectbegeleider en/of praktijkcoach lid worden. Het idee is om twee keer per jaar bij elkaar te komen. Het is volgens Antoinette tijd om systematisch te kijken naar kwaliteit. ‘Het gaat dan nadrukkelijk niet om operationele zaken die op de locaties zelf geregeld kunnen worden. Ik wil deze commissie gebruiken als een klankbord- en adviesgroep. Denk bijvoorbeeld aan wijzigingen in een curriculum die we kunnen voorleggen aan de opleidingscommissie. Zo kan je toetsen of je ideeën goed zijn.’

### Handen en voeten

Antoinette is niet standaard aanwezig bij de vergaderingen van de opleidingscommissie, maar kan hier wel voor uitgenodigd worden. In de eerste vergadering van de opleidingscommissie was zij eenmalig voorzitter. ‘Ik heb aan alle leden gevraagd waarom ze in de opleidingscommissie zitten en wat ze meebrengen. Je merkt dat er bij iedereen – student, docent en werkveld – enthousiasme is om met de verbetering van het onderwijs bezig te zijn.’ De insteek is positief, is de ervaring van Antoinette. ‘Het moet nog wel gaan groeien, handen en voeten krijgen. Daar nemen ze zeker de tijd voor in 2017. Voor mij als hoofd helpt het om op deze manier systematisch aandacht te besteden aan kwaliteit. Waar kan ik de opleidingscommissie voor gebruiken? Uiteraard is er meer nodig om te checken of je op de goede weg zit.’

### Op de agenda

Kwaliteit binnen de school staat ook buiten de opleidingscommissie hoog op de agenda. ‘We houden de kwaliteit dicht bij de docenten. Zij zijn zelf in charge, daar gaat een nieuw evaluatie-instrument ook bij helpen, dat snelle feedback geeft aan het einde van een cursus of opleidingsfase. We zijn daarnaast bezig met het opzetten van een evaluatie- en ontwikkelkalender. Doel van deze kalender is om systematisch via een helder tijdspad te komen tot aanpassingen in de curricula. Dat vraagt om een logische planning van onder meer evaluaties en de bespreking van die resultaten met betrokkenen (ook de opleidingscommissie). Zo kunnen we onderbouwd tot aanpassingen in het curriculum komen.’

Ander hulpmiddel is het gebruik van opleidingsdossiers. Ze helpen docenten om de keuzes in het curriculum te verantwoorden en te begrijpen. De docenten kunnen op hun beurt aan de hand van deze dossiers beter uitleggen wat ons onderwijs inhoudt. Ook in de managementrapportage-gesprekken hebben we het over de inhoud en kwaliteit van ons onderwijs. De opleidingscommissie zie ik dan ook als een gremium naast alle overleggen die we binnen de school hebben.’

## 2. Variëteit

In 2015 is een plan van aanpak Variëteit opgesteld om de doelstellingen van de Politieacademie op het gebied van variëteit te realiseren. De Politieacademie werkt toe naar een gevarieerd personeelsbestand. Daarnaast wordt variëteit een nadrukkelijker onderdeel van het onderwijscurriculum en worden docenten geprofessionaliseerd op het gebied van variëteit. Hiervoor is een lid van het managementteam Politieacademie aangewezen als portefeuillehouder. Ook is een zogenoemde thematrekker aangewezen en is een taskforce met medewerkers vanuit de eenheden ingesteld die de docenten professionaliseren. Ook heeft de Politieacademie een Netwerk Divers Vakmanschap binnen de Politieacademie opgericht, voor onder andere een betere verbinding tussen het onderwijs en de praktijk. Dit netwerk adviseert het onderwijs en de andere sectoren. Naast dat de eenheden de academie ondersteunen, ondersteunt de academie ook de eenheden.

### Een gevarieerd personeelsbestand

De Politieacademie wil een gevarieerd personeelsbestand. Leidinggevendenden hebben de opdracht gekregen om hiervoor zorg te dragen. Het instrument Teambalans is hiervoor beschikbaar. In de vacatureteksten wordt nadrukkelijk kenbaar gemaakt dat de Politieacademie een gevarieerd samengesteld personeelsbestand voorstaat. Leden van het Netwerk Divers Vakmanschap van de Politieacademie maken deel uit van de selectiecommissie die de leidinggevendenden voor de nieuwe organisatie selecteren. Er zijn al diverse medewerkers in dienst getreden die bijdragen aan een meer gevarieerd personeelsbestand.

### Netwerk Divers Vakmanschap

De academie kent een Netwerk Divers Vakmanschap (NDV) bestaande uit een gevarieerde groep van 11 medewerkers van verschillende locaties, die periodiek bijeenkomt. Het netwerk heeft een document 'Visie en Missie' opgesteld en aangeboden aan de portefeuillehouder Variëteit. In samenwerking met de Afdeling Communicatie is het NDV bezig met het opbouwen en inrichten van een NDV- website die ook door de eenheden te raadplegen is.

Het NDV geeft regelmatig advies. BPO/Mbo-team Rotterdam is gestart met een buddysysteem, waarbij twee NDV-leden gekoppeld zijn aan studenten en hen extra begeleiden.

In 2016 zijn in Rotterdam en Amsterdam groepen studenten gestart met een andere komaf. Er is geadviseerd om deze groep te verspreiden zodat er sprake is van een gevarieerde groep studenten die begeleid en gemonitord gaat worden door een gemixt docententeam en praktijkcoaches. De regiedocenten hebben hierin een grote rol.

De thematrekker Diversiteit heeft advies uitgebracht aan de Eenheid Haaglanden naar aanleiding van de zaak Typhoon in relatie tot het project 'De kracht van het verschil'.

### Ondersteuning vanuit de eenheden

De eenheden zijn vorig jaar ter ondersteuning van de academie gevraagd om medewerking te verlenen aan het professionaliseren van docenten op het thema variëteit. In verschillende eenheden zijn medewerkers met bepaalde expertises benaderd en inmiddels is een taskforce ingesteld. De taskforceleden worden een jaar lang anderhalve dag per week ingezet worden met als doel meer diversiteit binnen de docententeams te realiseren en om de docenten te ondersteunen op het gebied van het voeren van lastige gesprekken met studenten. De taskforceleden hebben vanuit hun eigen achtergrond en beleving elk hun expertise op verschillende onderwerpen zoals etnisch profileren, jihadisme, Marokkaanse jeugd etc. Per augustus 2016 zijn de meeste taskforceleden definitief geplaatst binnen één van de locaties van de Politieacademie.

Op 27 mei 2016 is een leiderschapsdag georganiseerd in samenwerking met de taskforceleden en de leden van het Netwerk Divers Vakmanschap van de Politieacademie. Doel hiervan was onder andere om draagvlak bij de leidinggevendenden te creëren. De dag was een succes en in navolging hiervan worden docentendagen gepland. Per augustus is de taskforce aangevuld met een medewerkster van de Eenheid Midden-Nederland, die een bijdrage levert aan de programma's voor het BPO-Team Hoger Onderwijs en voor het VPO, onder andere het Team Politieleiderschap.

### Onderwijscurriculum

In het initieel curriculum is in 2016 variëteit nadrukkelijker verwerkt. Zo zijn de filmclips 'De samenleving (b)en jij' toegevoegd aan het curriculum. Ook zijn ze beschikbaar op de E-campus. Verder is het gastcollege 'Drieluik

Concept® permanent opgenomen in het curriculum. De afgelopen maanden zijn veel aanvragen gekomen vanuit BPO en VPO om dit college uit te voeren.

Ook wordt het gastcollege 'Etnisch Profileren', 'het Overtuigingsmodel' en het 'Polarisatiemodel van Brandsma' structureel door docenten BPO en VPO aangevraagd en uitgevoerd. Alle genoemde colleges worden ook vanuit de andere sectoren van de Politieacademie en door ketenpartners aangevraagd. Dit maakt duidelijk dat het onderwerp onderwijsoverstijgend in de belangstelling staat.

In navolging van het overtuigingsmodel is ook een reflectiemodel ontwikkeld. In samenwerking met hogeschool Windesheim zijn serious games ontwikkeld, die tijdens trainingen op de academie en in de eenheden worden ingezet.

Ook voor het postinitieel onderwijs, met name de nieuwe opleiding Hulpofficier van Justitie en de training Mentale Kracht is een 'Dilemma-game' ontwikkeld. De game maakt het mogelijk dat collega's op hun device diverse dilemma's behandelen.

### **Professionalisering docenten**

De workshop 'De Samenleving (b)en jij' wordt aan BPO- en VPO-docenten in het kader van hun professionalisering aangeboden. In deze workshop worden de filmclips, die over gelijke behandeling en ruimte voor diversiteit gaan, besproken. Het doel is om het gesprek tussen studenten aan te jagen. In de workshop krijgen docenten tevens theorie, handvatten en methoden aangeboden om moeilijke/lastige gesprekken met studenten te voeren en hen hierin te begeleiden. In het natraject kunnen docenten door middel van een menukaart zelf kiezen op welke manier zij verder geprofessionaliseerd willen worden. Een maand nadat docenten de workshops hebben gevolgd, wordt door de thematrekkers contact opgenomen met de clustervoorzitters en wordt uitvoering gegeven aan het natraject. Tevens monitoren de thematrekkers de voortgang. De meeste mbo-clusters hebben de workshop gevolgd. De initiatieven die inmiddels door docenten worden genomen laten zien dat variëteit onder de docenten leeft. Op de mbo-locatie Amsterdam is bijvoorbeeld een dag georganiseerd waarin een groep straatjongeren is uitgenodigd om het politieonderwijs te ervaren en om in gesprek met elkaar te gaan over het doel van het werken bij de politie. Verder wordt het onderwerp variëteit voor professionaliseringsdagen en vergaderingen geagendeerd en docenten nodigen experts uit voor het geven van gastcolleges en het reflecteren op de eigen aanpak.

Voor het VPO is door de thematrekkers een presentatie gegeven aan het management om het doel van de workshop uit te leggen en om draagvlak te creëren.

### **Professionalisering eenheden**

Vanuit de eenheden is er ook veel vraag naar kennis(-uitwisseling) en uitvoering ten aanzien van aan variëteit gerelateerde thema's. Thematrekkers en taskforceleden verlenen hieraan hun medewerking. De Politieacademie probeert zoveel mogelijk af te stemmen over de methoden die in het onderwijs en die in de eenheden worden gebruikt.

In september heeft een bijeenkomst 'ZHZ in beweging' plaatsgevonden, waaraan vanuit de academie medewerking is verleend. Door de leiding van de Eenheid Rotterdam was gevraagd om de leidinggevenden van district ZHZ uit hun comfortzone te halen. Hiervoor is het CommunityConcept ingezet, waarvoor een aantal 'anders uitzienenden- en denkenden' werd uitgenodigd om in dialoog met de leidinggevenden te gaan. Dit gebeurde in de vorm van een experiment waarbij de leidinggevenden niet wisten dat de 'anders uitzienenden' (tevens community leaders) deel uit maakten van het experiment. Als community leader traden op een zwerver, een jongere met een verleden waarin hij met politie en justitie in aanraking is geweest, een transgender, een imam, een geestelijk verzorger die gekleed was in boerka en een Afrikaanse leider in een traditioneel gewaad. Deze vorm van kennisdeling wordt in de toekomst ook op meerdere plekken in de politieorganisatie uitgevoerd.

### 3. ICT in het Onderwijs (ICTO)

Het programma ICTO (ICT in het onderwijs) is gericht op het stimuleren van de inzet van ICT binnen het politieonderwijs en het blijvend innoveren van het onderwijs. Door middel van gebruik van ICT in het onderwijs willen we de leerprocessen, zowel binnen het onderwijs als de politiepraktijk, stimuleren. Op het gebied van leren en ontwikkelen biedt de inzet van ICT een legio aan mogelijkheden. Elektronische leeromgevingen, e-learning, afstandslernen en serious gaming hebben inmiddels hun functie binnen het onderwijs bewezen en worden door alle reguliere onderwijsinstellingen benut. Onderstaand een overzicht van de in 2016 ontwikkelde producten.

#### Webapps 2016

Ontwikkelde apps in 2016

- Cybercrime
- Digitale PD
- Rechtsbijstand
- Synthetische drugs
- Kom je werken?
- Persoonsgerichte aanpak

In 2016 waren er 50 apps actief die in totaal 193.435 keer bekeken zijn (gemiddeld 16.120 keer per maand).

#### Profchecks

In 2016 zijn 7 Profchecks ontwikkeld:

- Bovendrecht (rond intake)
- Berseloo (rond verkeer)
- Veensterwold (rond publiek domein)
- Den Hoven (rond Opsporing)
- Raavenburcht (rond S&A)
- Doornewijk (special Vermiste personen)
- Laardenmeer (special Kinderporno)

In 2016 hebben 13.435 unieke personen een of meerdere Profchecks gespeeld. In totaal hebben zij 31.207 games gespeeld.

#### XVR – virtueel oefenen

*Structurele inzet in 2016*

- Het BPO/Team Hoger Onderwijs
- Minor Crisisbeheersing en Veiligheid
- Forensische opsporing, waaronder Verkeersongevallenonderwijs
- Recherche

*Experimentele inzet in 2016*

- Bureau Werving & Selectie
- Eenheid Rotterdam
- Eenheid Den Haag

*Oriëntatie op de inzet van XVR*

- Eenheid Oost, Apeldoorn
- VPO/Team Intelligence
- Verschillende externe partijen
- Verschillende interne activiteiten

#### Opgeleverde serious games

- Blockmania (serious game Waarnemen voor de opleiding Kinderporno)
- Virtual reality game professioneel optreden (voor project Variëteit)
- Virtual reality game verkeersregelaars (voor opleiding en examens verkeersregelaars)



- Blue waters, serious game/kennisquiz voor verbetering parate kennis (opdracht Eenheid Oost Brabant)
- Serious game Meldkamer (voor opleidingen meldkamerdomein)

### **Kennisclips en weblectures**

- Verwerven opdracht - Probleemgericht werken (kennisclip VPO/Team Politieleiderschap)
- Ontwikkelopdracht LOS (kennisclip VPO/Team Politieleiderschap)
- Resultaat- en Ontwikkelcyclus (kennisclip VPO/Team Politieleiderschap)
- People Strategy (kennisclips Politie/HRM en VPO/Team Politieleiderschap)
- Ontwikkelopdracht Speer Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (kennisclip VPO/Team Politieleiderschap)
- Opsporen op internet (kennisclip VPO/Team Opsporing)
- Blauw Vakmanschap (webcollege)
- Mission Preparation (webcollege)

### **Leermiddelen**

- Vaardigheden Gevaarsbeheersing (BPO)
- Interactief leermiddel Engels (BPO)
- Overkoepelend leermiddel rijopleidingen (VPO/Team Beroepsvaardigheden)
- Stub-opleiding (VPO/Team Generieke Opsporing)
- De rol en taken van de HOvJ (VPO/Team VPO Politieleiderschap)
- Verjo tekenapp (Politieacademie-breed)
- Raadsman tijdens politieverhoor (samenwerking Politie en Politieacademie)
- Recht doen aan slachtoffers (samenwerking VenJ, Politieacademie en andere partners)

### **Afgeronde projecten**

- GOOGLE for education (VPO/teams Opsporing)
- Office 365 education (VPO/teams Opsporing)
- Film Familieagent/rechercheur (VPO/teams Opsporing)
- Flexibel Onderwijs BPO/Team Hoger Onderwijs (2015)
- Let Him Speak
- Profchecks voor smartphones: profchecks Challenge (juridische kennis)
- Serious game Dilemma?!
- Social media in het onderwijs (Academiebreed)
- Virtueel schieten (BPO)
- Onderzoek nieuwe digitale leeromgeving (Academiebreed)

## 'Je moet natuurlijk overwicht hebben'

**Wat doe je als je een ongeval ziet gebeuren? Hoe vertaal je de theorie uit de schoolbanken naar het werk op straat? De basispolitieopleiding Allround Politiedeskundige wil zo veel mogelijk aansluiten bij de praktijk. Student Bart Postma deelt op de Facebookpagina [Politiestudent](#) zijn ervaringen.**

'Ik heb altijd al een beroep in uniform willen doen. Aanvankelijk hoopte ik op een baan bij defensie, maar ik werd afgekeurd omdat ik medicijnen gebruik. Een vriendin van mij deed de vooropleiding voor de Politieacademie. Dat leek mij ook wel wat, dus heb ik gesolliciteerd. De selectie voor de basisopleiding is best pittig. Ik heb geluk gehad. Veel mensen worden niet aangenomen, ze vallen af omdat basale kennis ontbreekt of omdat ze de psychologische test en rollenspellen niet goed doorstaan. Je moet een natuurlijk overwicht hebben, maar ook weer niet te autoritair zijn.'

### Praktijk volgt theorie

De basisopleiding is opgebouwd rond vijf thema's: intake en service, handhaven, noodhulp, opsporing en signaleren en adviseren. Na vier maanden theorie en toetsen op school volgt een praktijkperiode in het team waarin de studenten zijn ingedeeld. Zo brengen ze het geleerde direct in de praktijk, doen ze ervaring op in een vast team en krijgen ze bovendien alleen te maken met situaties die al in de les behandeld zijn.

Bart: 'Als je geen kennis hebt van een bepaalde situatie, dan voelen burgers dat meteen aan. Het doet afbreuk aan je gezag. Daarom is het belangrijk dat je alleen datgene in de praktijk brengt wat je al geleerd hebt op school. In tertiële leer je bijvoorbeeld hoe je aangiftes moet opnemen. Dat heb ik daarna veel kunnen toepassen in de praktijk. Hoe vaker je het doet, hoe beter het gaat.'

### Meer begrip

Over zijn ervaringen op school en in de praktijk houdt Bart een Facebookpagina bij. Hier schrijft hij blogs over de onderwerpen die in de opleiding aan bod komen, hoe je optreedt in bepaalde situaties en welke afwegingen je moet maken. De pagina heeft bijna 6000 likes van studenten, betrokkenen en geïnteresseerden.

Bart: 'Ik merk hoe waardevol het voor de politie is om ervaringen te delen op de sociale media. In een blog kan ik uitleggen wat wij op de academie leren en hoe dat in zijn werk gaat. Het neemt vooroordelen weg en creëert meer begrip voor de manier waarop wij te werk gaan.'

'Ik vind dat er in onze opleiding nog te weinig aandacht is voor het gebruik van media en digitale middelen. Neem het filmen op mobieltjes. Als op straat iets gebeurt waar de politie bij betrokken is, staan omstanders tegenwoordig meteen te filmen. Er zijn politiedeskundigen die daar niet van gediend zijn. Begrijpelijk, maar het kan ook een negatief beeld geven als de politie zoiets verbiedt. Ik vind het belangrijk om daarover in gesprek te gaan. Wat kom je tegen op straat en hoe ga je daarmee om? Misschien kan ik daar zelf wel les in gaan geven.'

## Studenten nemen zelf verantwoordelijkheid

**Teamchef en manager onderwijs Jos de Blauw:** 'De opleiding bestaat nu vijf jaar in de huidige vorm. Het doel is om de praktijk zo dicht mogelijk te benaderen. In de tijd dat ik zelf de opleiding deed, zat ik anderhalf jaar op school voordat ik een keer buiten kwam. Nu gaan ze na vier maanden de straat al op. Studenten hoeven niet meer hele pakken met wet- en regelgeving uit hun hoofd te leren, maar krijgen de kennis mee die ze in de praktijk kunnen toepassen. In de lessen wordt veel geoefend, bijvoorbeeld met rollenspellen. De meeste studenten vinden deze praktische opzet veel leuker. En het wordt ook sneller duidelijk als iemand niet op de opleiding past.'

Voor sommigen is de opleiding pittig. Op de middelbare school was een zesje genoeg en was het stoer om te spieken. Hier word je eruit gestuurd als je gedrag vertoont dat niet integer is. Je bent bezig met je vak, dat vraagt een andere inzet. Je moet zelf de verantwoordelijkheid nemen. Dat gaat niet iedereen gemakkelijk af.

De maatschappij is harder geworden. In de opleiding besteden we daarom steeds meer aandacht aan vorming: wat wordt verwacht van een agent? Hoe ben je weerbaar? Ook fysieke vorming heeft de laatste jaren meer aandacht gekregen. Politiedeskundigen moeten echt hun mannetje staan.'

## 4. Uitvoering onderwijs

### 4.1 Basis Politieonderwijs (BPO)

Het Basis Politieonderwijs (BPO) is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en verzorgen van het politieonderwijs gericht op de startende beroepsbeoefenaar en zijn/haar definitieve toelating tot een uitvoerende functie in de politiepraktijk. Dit betreft vooral functies in het vakgebied van de gebiedsgebonden politie – van medewerker tot operationeel expert – in het kader van de uitvoering van het politiewerk in de robuuste basisteams.

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 beroepsonderwijs en het hoger onderwijs.

Het BPO bestaat uit zes mbo-teams en één team voor hoger politieonderwijs.

#### In- en uitstroom in het BPO in 2016

Teams	Instroom 2016	Gediplomeerd/ gecertificeerd 2016	Uitval 2016	In opleiding op 31-12-2016
Teams Mbo	2.208	1.569	239	3.524
Team Hoger Onderwijs	357	252	35	833
<b>Totaal BPO</b>	<b>2.565</b>	<b>1.821</b>	<b>274</b>	<b>4.357</b>

Een groot deel van de opleidingen duurt meer dan een jaar. In 2016 waren ook studenten in opleiding, die in eerdere jaren met hun studie zijn gestart.

#### In- en doorstroom per opleidingsniveau (31 december 2016)

Niveau	Opdracht IDU*	Realisatie Politieacademie	Vershil
Niveau 4	864	786	-78
HTVP	144	82	-62
Doorstroom niveau 2 naar niveau 3	96	81	-15
Doorstroom niveau 3 naar niveau 4	336	320	-16
Doorstroom niveau 4 naar niveau 5	48	42	-6
AOPV Intake & Service	250	160	-90
AOPV Finec en Cyber	200	130	-70
Niveau 5	96	84	-12
Niveau 5 instroom hbo en wo	48	48	0
Instroom Recherchekundige (Reku)	96	93	-3
Vrijwillige Politie	150	177	+27

\* IDU: In-, Door- en Uitstroom = de Afdeling Werving & Selectie Politieacademie die per 1 januari 2017 bij de Politie wordt ondergebracht. Opdracht IDU betreft het aantal geschikte kandidaten per categorie die IDU diende te selecteren. Deze kandidaten komen vervolgens bij de Politieacademie in opleiding of zij stromen direct in als herintreder bij de Politie. Om die reden verschillen de aantallen in de kolommen 'Opdracht IDU' en 'Realisatie Politieacademie'.

**Tevredenheid studenten en praktijk**

Evenals in vorige jaren, is ook in 2016 aan BPO-studenten gevraagd aan te geven hoe zij de verschillende kerntaken van het onderwijsprogramma waarderen, alsook het leren in de praktijk. De resultaten zijn over het algemeen gelijk gebleven. Het leren in de praktijk wordt structureel beter gewaardeerd dan het onderwijs op school.

**Basis/Allround Politiemedewerker****Studenttevredeheid**

BPO	Kerntaakevaluatie Basis/Allround Politiemedewerker		2015	2016
Teams Mbo	Intake	Onderwijs op school	6,9	6,9
		Leren in de praktijk	7,9	7,7
	Handhaven	Onderwijs op school	6,5	6,8
		Leren in de praktijk	7,7	7,7
	Noodhulp	Onderwijs op school	6,6	6,9
		Leren in de praktijk	8,0	8,0
	Opsporing	Onderwijs op school	6,6	6,8
		Leren in de praktijk	7,5	7,5
	Signalen & Adviseren	Onderwijs op school	6,4	6,4
		Leren in de praktijk	7,1	7,0

**JOB-monitor**

Elke twee jaar doet de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) onderzoek naar de tevredenheid van mbo-studenten. Dit onderzoek heet de JOB-monitor. Alle reguliere mbo-instellingen doen hier aan mee. Ook de Politieacademie neemt deel. In de schooljaren 2013/2014 en 2015/2016 hebben de studenten van de opleiding Basis/Allround deelgenomen. Hun waardering voor het onderwijs is met 0,2 toegenomen.

	JOB 2014	JOB 2016
Basis/Allround Politiemedewerker	6,9	7,1

**Tevredenheid traject- en praktijkbegeleiders**

De traject- en praktijkbegeleiders zijn bevraagd over de mate waarin studenten op school goed voorbereid zijn op de praktijk (schaal 1-5). De tevredenheid is in het algemeen licht stijgend.

Kerntaak	2014 januari traject-begeleiders	2014 mei traject-begeleiders	2014 oktober praktijk-begeleiders	2015 januari praktijk-begeleiders	2015 oktober praktijk-begeleiders	2016 oktober praktijk-begeleiders
Intake	3,2				3,2	3,2
Handhaven 1	3,0				3,3	3,2
Noodhulp 1	3,1	2,8	3,0			3,4
Noodhulp 2		3,0	3,0			3,4
Handhaven 2		3,1	3,1			3,4
Opsporen				3,4		3,5
Signaleren & Adviseren				3,6		3,6

**Bachelor of Policing**

Ook de studenten van de Bachelor of Policing zijn bevraagd over hun tevredenheid over het onderwijs.

**Studenttevredenheid**

BPO	Kerntaakevaluatie Bachelor of Policing	2014	2015	2016
Team Hoger Onderwijs	Oriëntatiefase	6,9	7,0	7,0
	Noodhulp	6,3	6,3	6,8
	Opsporing	6,0	7,9	7,9
	Handhaving	6,7	6,0	6,0
	Integratiefase (Veiligheidskunde)	7,0	6,6	6,8

**Tevredenheid trajectbegeleiders**

Onderstaand de tevredenheid van de trajectbegeleiders die de Bachelorstudenten in de praktijk begeleiden.

**Toerusting van studenten voor inzet in de praktijk (schaal 1-5)**

Fase	november 2015 trajectbegeleiders	mei 2016 trajectbegeleiders	november 2016 trajectbegeleiders
Oriëntatiefase	3,2	3,7	3,8
Functioneringsfase Noodhulp	Te lage response (N=3)	3,0	2,8
Functioneringsfase Opsporing	3,7	Te lage respons (N=1)	3,5
Functioneringsfase Handhaving	3,7	Te lage respons (N=1)	3,1
Integratiefase	Te lage response (N=3)	3,6	4,0

## 4.2 Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO)

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 politieleider) en specifieke politietaken, als ook op de verdere ontwikkeling van de vakbekwaamheid van politiemensen. Het onderwijs vindt vooral plaats ten behoeve van uiteenlopende functies uit het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP) en 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 tien 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).

Onderwijs op gebied van	Instroom 2016	Gediplomeerd/ gecertificeerd 2016*	Uitval 2016	In opleiding op 31-12-2016
Gevaar- & Crisisbeheersing	10.599	1.642	92	825
Handhaving	5.259	1.592	24	967
Politieleiderschap	2.135	1.996	21	280
Recherche	7.500	2.644	79	1.740
<b>Totaal VPO</b>	<b>25.493</b>	<b>7.874</b>	<b>216</b>	<b>3.812</b>

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

### Intekening op het VPO-onderwijs Onderwijscatalogus

Jaarlijks bepalen de Politieacademie en de Politie gezamenlijk welke opleidingen worden opgenomen in de onderwijscatalogus. Eenheden en relevante derden kunnen inschrijven op deze opleidingen. Vanuit de Politie en zogenoemde relevante derden zijn in 2016 18.526 inschrijvingen ontvangen op opleidingen uit de onderwijscatalogus. De Politieacademie heeft 17.497 van de 18.526 inschrijvingen geaccepteerd. Evenals in 2015 moest op de inschrijvingen voor onderwijsproducten met een korpsprioriteit worden gestuurd, om ervoor te zorgen dat deze in voldoende mate werden afgenomen. In nauwe samenwerking en afstemming met de Afdeling OPB (Opleiden, Planning en Beheer van de Politie) is strak gestuurd op de afname en inschrijving van de onderwijsplaatsen in 2016.

### Studenttevredenheid

Onderstaand het rapportcijfer (schaal 1-10) dat studenten aan het onderwijs op de verschillende deelgebieden gaven.

Onderwijs op gebied van	2012	2013	2014	2015	2016
Gevaar- en Crisisbeheersing	8,0	7,9	8,1	8,1	8,1
Handhaving	8,0	8,1	8,4	8,2	8,4
Politieleiderschap	7,6	7,6	8,3	-	-
Recherche	7,3	7,3	7,4	7,8	7,6

### 4.3 EVC's (Erkenning Verworven Competenties)

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 de 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 trajecten/routes mogelijk.

#### Route 1 Het Ervaringscertificaat

Het ervaringscertificaat is de juiste route voor personen die actief bezig zijn met hun loopbaan en zicht willen krijgen op hun competenties. Het Ervaringscertificaat is een loopbaaninstrument dat hen bewust maakt van de waarde van hun (werk)ervaring in relatie tot een functie of opleiding.

In januari 2015 is geld beschikbaar gesteld aan de Politie voor het zogeheten Sectorplan Nationale Politie en Defensie (minister Asscher) waarmee 1000 trajecten Ervaringscertificaten kunnen worden uitgevoerd. De Politieacademie is één van de drie aanbieders die de trajecten mogen uitvoeren. In dat kader zijn tussen september en december 2016 55 voorlichtings- en intakegesprekken gevoerd (vooruitlopend op de 'formele' start van dit traject). Hiervan zijn 13 trajecten inmiddels gestart. Deze zijn nog niet afgerond. De communicatie over het landelijke project is medio januari 2017 gestart.

#### Route 2 Onderwijs EVC, toelating en vrijstelling

Voor aankomende studenten die onderwijs gaan volgen bij de Politieacademie is het van belang om vooraf vast te stellen of zij voldoen aan de instroomeisen van de gekozen opleiding. In sommige gevallen kunnen zij op basis van hun (werk)ervaring vrijstelling krijgen voor een deel van het onderwijs en de bijbehorende examens. Na een succesvol afgeronde EVC-procedure is toelating tot het onderwijs mogelijk of volgt vrijstelling voor een deel van de opleiding.

Onderstaand een overzicht van de behandelde EVC-aanvragen in 2016 conform route 2.

	Totaal
<b>Totaal aantal aanvragen</b>	383
Aantal aanvragen toegekend	378
Aantal aanvragen afgewezen	5
<b>Verdeling aantal toegekende aanvragen</b>	
Vrijstelling initieel	307
Vrijstelling post-initieel	53
Toelating (niveaudrempel)	18

## 4.4 Commissies

### Centrale Examencommissie en examenkamer

Onderdeel van het nieuwe examenbeleid dat in 2014 is geïntroduceerd, is de vorming van decentrale examenkamers. Op den duur is het de bedoeling dat er alleen 'nog' examencommissies zijn en dat de centrale examencommissie wordt opgeheven. Vooralsnog blijft de centrale examencommissie naast de decentrale examenkamers bestaan. Geleidelijk zullen steeds meer verantwoordelijkheden van de centrale examencommissie worden overgeheveld naar de examenkamers, die op den duur de examencommissies zullen vormen. De examenkamers functioneren dicht bij het onderwijs. Er zijn in oktober drie examenkamers ingesteld, één voor het BPO, één voor het VPO en één voor het hoger onderwijs.

Het dagelijks bestuur van de centrale examencommissie heeft in 2016 25 keer vergaderd. Alle examenkamers hebben tweemaal in 2016 vergaderd.

Enkele belangrijke onderwerpen die besproken zijn betreffen: uitspraken beroepscommissie en consequenties, proefvisitatie MTL, verstrekken diploma's en certificaten, thesis/scriptie als eindproduct hbo-opleiding, verlening vrijstellingen, terugkoppeling gevisiteerde examens, bijgestelde Onderwijs- en Examenregeling (OER), procedure minnelijke schikking, meerjarenplan examencommissie en examenkamers, aangepaste examens, beoordelingsformulieren, opnemen examens, aanwijzen examinatoren en inspectiebezoeken.

Als bijlage bij dit bestuursverslag meer informatie. Jaarlijks brengt de centrale examencommissie ook haar eigen bestuursverslag uit.

Gevisiteerde examens in 2016	Reden
<b>Examenkamer BPO</b>	
Mbo Vrijstelling kerntaak Opsporing	Vrijstellingenbeleid
<b>Examenkamer VPO</b>	
Acteso (Adviseren, coördineren, toepassen, evalueren strategieën opsporingsonderzoeken)	Ad random
Opleiding Certificering Mensenhandel (OCM)	Tweede visitatie om na te gaan of adviezen eerdere visitatie zijn verwerkt.
Beoordelen Dader- en Slachtoffergedrag (BDSG)	Ad random
Dossievorming (DOVO)	Ad random
Rechercheren in een Meeromvattende Zaak - Team Grootschalig Optreden (RIMOZ/TGO)	Ad random
Handelen in jeugdproblematiek (2 x gevisiteerd)	Ad random
Basisopleiding Centralist Multidisciplinair	Ad random
Plaatsen in en aan vervoermiddelen; groepslid, examenopdracht 7	Ad random
Uitvoeren Video- en Osloconfrontatie	Ad random
Organiseren en Uitvoeren Opsporingsconfrontatie	Ad random
Opnemen Vertrouwelijke Communicatie door Observatieteam, examenopdracht 5	Op verzoek van team
Aanpak van onderzoek naar verdovende middelen, eindgesprek	Ad random
<b>Examenkamer Hoger Onderwijs</b>	
Master of Crisis and Public Order Management, opdracht 7 (2 x gevisiteerd)	Nieuw examen
<b>Overig</b>	
Algemeen – Hercertificering Examinator door Stichting CINOP	Nieuw examen
Onderzoek verstrekking waardedocumenten	Periodiek gepland

Overzicht van de gevisiteerde examens in 2016.



### Bezwaaradviescommissie

Het College van Bestuur heeft in 2016 besloten om een aparte commissie in het leven te roepen die zich buigt over de ingediende bezwaren in het kader van het onderwijs. Tot medio 2016 trad de Commissie van Beroep voor de Examens op verzoek van het College van Bestuur ook op als bezwaaradviescommissie.

In artikel 46 van de OER 2016 is bepaald dat een Bezwaaradviescommissie aan het College van Bestuur advies uitbrengt over bezwaren. De leden van de Bezwaaradviescommissie zijn in juni 2016 door het College van Bestuur benoemd.

In totaal zijn in 2016 10 bezwaren behandeld: 5 met betrekking tot het BPO en 5 met betrekking tot het VPO. Over 8 bezwaren heeft de Commissie van Beroep voor de Examens in de rol van bezwaaradviescommissie het College van Bestuur geadviseerd. In de tweede helft 2016 heeft de ingestelde Bezwarenadviescommissie over 2 zaken advies uitgebracht aan het College.

### Commissie van Beroep voor de Examens

De Commissie van Beroep voor de Examens is door het College van Bestuur op basis van artikel 18 van de Wet op het LSOP en het politieonderwijs ingesteld. De commissie heeft in 2016 28 zittingen gehouden. De commissie staat onder voorzitterschap van mw. M.A. Berndsen-Jansen. In de bijlagen bij dit verslag meer informatie. Jaarlijks brengt deze commissie ook haar eigen bestuursverslag uit.

Uitspraken 2016	Basis Politieonderwijs (BPO)	Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO)
Gegronde herexamen	11	5
Gegronde voldoende	8	8
Ongegrond	33	35
<b>Overig</b>		
Ingetrokken*	110	79
Niet-ontvankelijk	-	1
<b>Totaal aantal beroepsschriften</b>	<b>162</b>	<b>128</b>

\* Beroepsschrift ingetrokken wegens o.a. 'inmiddels geslaagd', ongeldigverklaring examen door de Examencommissie, schikking of naar aanleiding van het verweerschrift vanuit de opleiding.

## ‘Werken in de wijk waar ik ben geboren’

**Afra de Boer is een paar jaar wijkagent in Heerhugowaard. Ze volgde in 2016 de wijkagentenopleiding. ‘Door deze studie heb ik de wijk nog beter leren kennen.’**

‘Als wijkagent heb je een breed werkpakket: overlast beperken in de wijk, aanspreekpunt voor de inwoners. Maar ook het signaleren van trends, zoals het in kaart brengen van het aantal diefstallen. Hiervoor was ik hoofdagent; het afwisselende werk was een van de redenen om wijkagent te worden. Ik had een redelijk beeld van wat de wijkagent doet, maar wilde graag handvaten aangereikt krijgen hoe je concreet de problemen in de wijk kunt aanpakken.’

### Sociologisch onderzoek

‘Het was een pittige opleiding, want we moesten het met ons dagelijkse werk combineren. Telefoontjes over inbraken bleven gewoon binnenkomen. Maar ook daar voorzag de opleiding in: tijdens de module *Persoonlijke effectiviteit* leer je prioriteiten stellen. Het leuke is: ik ging werken in de wijk waar ik ben geboren.’

‘Door de opleiding heb ik mijn buurt nog beter leren kennen. Als je er opgroeit, zie je niet wat er zich achter de voordeur van de burens afspeelt. Door tijdens de opleiding sociologisch onderzoek te doen, leerde ik hoe de buurt is opgebouwd, wat de gemiddelde leeftijd is en wat de omstandigheden zijn waarin mensen leven. In deze middenstandswijk bleken best veel mensen geen werk te hebben.’

‘Vaak kon ik de theorie uit de les direct toepassen in de praktijk. Zo was er een meneer die stelselmatig naakt rondliep. Dat deed hij al tien jaar, de buurt was er helemaal klaar mee. Aan de hand van een methode uit de cursus kon ik doordringen tot de kern van het probleem. Mijn docent zei altijd: wat maakt het probleem tot een probleem? Door goed te kijken naar de oorzaak, konden we het oplossen. De man had een psychische stoornis en was een zorgmijder; hij krijgt nu de hulpverlening die hij nodig heeft en kan gewoon in de wijk blijven wonen.’

‘Je moet niet zelf alles willen oplossen. Dat leerde ik ook tijdens de opleiding. Je doet het samen met het maatschappelijk werk, de reclassering of de gemeente. Dat is voor mij een valkuil; ik wil graag altijd controle houden. Maar als er kinderen in de problemen komen, zoek ik nu de samenwerking met jeugdzorg.’

### Signaleren en adviseren

**Frits van Dijk is docent aan de opleiding Wijkagent Senior:** ‘De opleiding duurt ongeveer één jaar en omvat twintig lesdagen, aangevuld met praktijkopdrachten. In de module *Persoonlijke effectiviteit* leer je meer hoe je zelf in relatie tot je omgeving functioneert. Bij het onderdeel *Politie en samenleving* zijn de studenten bezig met een sociologisch wijkonderzoek. Daarbij gaat het over de huidige maatschappelijke ontwikkelingen en hoe ze die in de wijk kunnen herkennen. De studenten gaan in gesprek met planologen en beleidsmakers over hoe hun wijk er nu en in de toekomst uitziet.

Wijkagenten krijgen bovendien les in bestuurskunde. Kennis van bestuurskunde is nodig zodat een wijkagent niet zelf alle problemen probeert op te lossen, maar deze bij de probleemhouder kan signaleren en adviseren. Een gemeente is namelijk ook verantwoordelijk voor openbare orde en veiligheid en kan gebruik maken van hun eigen bevoegdheden en de inzet van handhavers.

In de module *Methodisch werken* gaan de wijkagenten aan de slag met een langdurig complex probleem waar ze samen met partners de oorzaken aanpakken. Tijdens deze module komen verschillende items aan bod, zoals jeugd en ondermijning. Hierbij kijken we goed naar de behoeften van de groep. Zo heeft een groep uit het oosten van het land een dagdeel besteed hoe om te gaan met motorclubs, die erg in opkomst zijn in Zwolle en omgeving.

De deelnemers variëren van beginnende agenten tot 50-plussers, die al jaren wijkagent zijn. Mensen die door hun leidinggevende op cursus zijn gestuurd, gaan na afloop met een positief gevoel terug naar hun wijkteam. De ouderwetse wijkagent regelde alles zelf, nu leiden we wijkagenten op die participeren in de maatschappij en samenwerkingsverbanden met partners aangaan.’

## 5. Aanpassingen in het onderwijs

De Politie heeft regelmatig behoefte aan nieuwe opleidingen of geactualiseerd onderwijs. In 2016 heeft de Politieacademie 17 opdrachten tot ontwikkeling en uitvoering van onderwijs ontvangen. Drie opdrachten hadden betrekking op het initiële onderwijs en tien op het vakspecialistisch onderwijs. Ook zijn vier opdrachten beantwoord door het programma ICTO in samenwerking met het BPO of het VPO. Onderstaand een nadere toelichting. Ook wordt ingegaan op de reeds voorziene aanvragen voor 2017. Verder heeft de Politieacademie op verzoek van HRM Politie ook verzoeken beantwoord voor trainingen en specials die meestal eenmalig zijn en bestemd zijn voor een specifieke eenheid. Deze laatste verzoeken zijn niet in het overzicht opgenomen.

### BPO

#### **Intake & Service**

Er zijn twee tijdelijke producten ontwikkeld voor de professionalisering van zittende medewerkers richting assistent A en B Intake & Service en een nieuwe basisopleiding Intake & Service. In 2017 worden de modules assistent A en B uitgevoerd. De afstemming en uitwerking van de basisopleiding en de overige modules is nog gaande.

#### **DSI (initieel)**

Nieuwe DSI-medewerkers zonder initiële politieopleiding moeten alsnog initieel onderwijs volgen. Zij starten met de kerntaak Noodhulp, aangezien deze kerntaak het beste aansluit bij het werk van de DSI.

#### **Initieel niveau 2**

De ontwikkeling van een nieuwe opleiding niveau 2 (assistent politiemedewerker) is gestart. Dit onderwijs start in 2017. Voor wat betreft andere varianten van de assistentfunctie binnen het LFNP, denk bijvoorbeeld aan bewaken/beveiligen, is een pas op de plaats gemaakt. De Politie verstrekt hiertoe nog een nadere opdracht. Gedacht wordt aan uitstroomvarianten van de opleiding niveau 2.

### VPO

#### **Contraterrorisme, Extremisme en Radicalisering (CTER)**

Er is een basistraining en een specialistische training ontwikkeld op het gebied van Contraterrorisme, Extremisme en Radicalisering (CTER). De opleiding van kerninstructeurs, die in 2016 is gestart, wordt in 2017 gecontinueerd. Vanwege de aanhoudende dreiging van een mogelijke aanslag in Nederland heeft de korpsleiding de eenheden afgelopen zomer opdracht gegeven de CTER-opleiding aan te bieden aan alle collega's die dit voor hun werk nodig hebben. De ontwikkelde basistraining en specialistische training is voor wijkagenten, voor collega's uit de opsporing en uit de informatieorganisatie. De inhoud richt zich op contraterrorisme, links- en rechtsextremisme en radicalisering, maar raakt ook onderwerpen als polarisatie, diversiteit en weerbaarheid. De kerninstructeurs gaan in totaal zo'n 30.000 collega's trainen. In Oost-Nederland, Amsterdam en Den Haag zijn inmiddels de eerste ervaringen opgedaan met de trainingen. De eenheden zijn zelf verantwoordelijk voor de invoering. De Politieacademie ondersteunt de eenheden daarbij. De trainingen worden opgenomen in het vaste onderwijsprogramma van de Politieacademie.

#### **Specifieke instroom Digitaal en Financieel**

Studenten met een specifieke deskundigheid kunnen onder bepaalde voorwaarde via een apart traject instromen (zgn. zij-instroom). Na het volgen van de Algemene Opsporingsbekwaamheid en Politie Vorming (AOPV) volgen zij een aparte module gericht op hun inzet (digitaal of financieel). De verwachting is dat er ook specifieke instroom komt op de gebieden forensische opsporing en intelligence. Vanaf 2017 worden aansluitend op de AOPV de specifieke trajecten voor digitaal en financieel gepland. In 2016 waren dit nog losstaande trajecten. Gezien de ervaringen is besloten om deze trajecten aansluitend op elkaar te plannen.

#### **Zeden**

De basisopleiding Handelen in Zedenzaken wordt in samenspraak met de politie geactualiseerd. Dit is een fors traject dat naar verwachting na de zomer 2017 gereed is. De ontwikkeling van een nieuwe module Zaakcoördinatie wordt gestart zodra er binnen het PDC duidelijkheid is over coördineren en er zicht is op de ontwikkelingen binnen het Team Kinderporno.

**Operationeel centrum**

De ontwikkeling van een nieuwe Basisopleiding Generalist Meldkamer ter vervanging van de opleidingen Basis Centralist Politie & Basis Centralist Multi is gestart. Voor de zomer 2017 is een aantal pilots ingepland.

**Hulpofficier van Justitie (HOvJ)**

Er is een nieuwe opleiding Hulpofficier van Justitie ontwikkeld. De uitvoering is gestart. Tot voorkort moesten hulpofficieren die opnieuw gecertificeerd (hercertificering) moesten worden, opnieuw examen afleggen. Vanaf nu vindt hercertificering plaats door middel van een puntensysteem. De professionalisering van de HOvJ's is in nauw overleg met de praktijk opnieuw vormgegeven. Ook wordt een aantal specialistische modules aanvullend op de basisopleidingen ontwikkeld, onder andere vreemdelingenwetgeving.

**Officier van Dienst (OvD)**

Er zijn vier varianten van de opleiding Officier van Dienst in ontwikkeling: Politie, Operationeel Centrum, Recherche en Intelligence. Het is de bedoeling om het nieuwe onderwijs voor de eerste drie varianten in 2017 aan te bieden. De variant Recherche is in overleg met HRM vooralsnog tijdelijk stopgezet, na de uitspraak van de portefeuillehouder dat deze opleiding niet verplicht is.

**Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)**

De ontwikkeling van onderwijs op het gebied van veiligheid, integriteit en klachten is gestart. In november heeft een eerste pilot Basistraining VIK plaatsgevonden. Deze is na evaluatie bijgesteld. De basisopleiding is hiermee gereed en wordt vanaf 2017 aangeboden.

De vervolgmodes Intern Onderzoeker en Klachtenbemiddelaar zijn in ontwikkeling. Het ziet ernaar uit dat de module Screening niet door de Politieacademie ontwikkeld hoeft te worden, omdat de AIVD deze screeners opleidt.

**Capaciteitsmanagement**

De volgende nieuwe modules zijn ontwikkeld door de Politieacademie: BVCM-adviseur, BVCM-planner, capaciteitsmanagement voor adviseur Capaciteitsmanagement en persoonlijke effectiviteit voor adviseur CM. Onder regie van de Politieacademie voert een externe de modules uit.

**Raadsman bij het verhoor (tijdelijk landelijk aanbod)**

Naar aanleiding van een Europese richtlijn op gebied van de aanwezigheid van de raadsman bij het verhoor is een tijdelijk aanbod ontwikkeld. Dit tijdelijk aanbod wordt door kerninstructeurs aangeboden. Ook is een e-learningmodule ontwikkeld en is een film voor Hulpofficieren van Justitie opgeleverd. De inhoud wordt ook verwerkt in het bestaande onderwijsaanbod (o.a. initieel en verhooropleidingen).

**Aanbod zittende leidinggevenden (tijdelijk landelijk aanbod)**

Voor de zittende operationele experts worden er vijf modules ontwikkeld. De pilot module Professionele Groei is gestart. Ook komt er een aanbod voor zittende teamchefs. De eerste producten zijn reeds aangeboden of zijn in uitvoering, o.a. masterclasses en de leergangen Verandermanagement en Persoonlijke Ontwikkeling. Er wordt ook gebruik gemaakt van bestaand materiaal, maar de meeste producten worden nieuw ontwikkeld.

**BPO of VPO in samenwerking met ICTO****Automatic Number Plate Recognition (ANPR)**

In opdracht van de Politieacademie en begeleiding vanuit ICTO (ICT in het onderwijs) heeft een extern bureau vier trainingspakketten ontwikkeld en zijn kerninstructeurs opgeleid op het gebied van ANPR. De kerninstructeurs hebben het onderwijs in de praktijk uitgevoerd.

**Europese Richtlijn rijtijdenwet**

Het VPO/Team Gebiedsgebonden Politie en ICTO hebben in het kader van de Europese richtlijn Rijtijdenwet een e-learningprogramma ontwikkeld en een terugkomdag georganiseerd.

**Slachtofferzorg**

Het BPO en ICTO hebben een e-learning module 'Recht doen aan Slachtoffers' ontwikkeld. De module is bestemd om medewerkers van ketenpartners op te leiden. De e-learningmodule is voor alle ketenpartners

technisch toegankelijk. De module kan een uitbreiding op hun bestaand onderwijs op het gebied van slachtofferzorg zijn.

### **Financiële Rechtmatigheid**

In samenwerking met het VPO/Team Politieleiderschap heeft ICTO de uitvoering van deze opdracht ter hand genomen. Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande middelen (profchecks en game) op het gebied van financiële rechtmatigheid. Ook wordt een nieuwe game ontwikkeld die ook bruikbaar is in het MTL-onderwijs en voor de collectieve programma's die vanuit het Team Politieleiderschap worden aangeboden.

### **Verwachte aanvragen voor 2017**

Op dit moment zijn ten minste al vijftien nieuwe opdrachten bekend die de Politie in 2017 aan de Politieacademie zal verstrekken. Het betreft verzoeken tot ontwikkeling en uitvoering van onderwijs op de gebieden pilot stroomstootwapen BPZ (taser), informatieknooppunten, RTIC, Open Source Intelligence (OSINT), Analyse & Onderzoek, ketensamenwerking incl. PGA-specialist (Persoonsgebonden Aanpak), politiebikers, Afdeling Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel (AVIM), heimelijke inwinning, huiselijk geweld – ex-partnerstalking, werken op hoogte, nieuwe aanstellingsgrond initieel, vrijwillige politie, aanpak kinderpornografie en eerste signalen mensenhandel.

## ‘Vraag en aanbod beter afgestemd’

**Welk onderwijs heeft de Politie nodig? Sinds 2016 komen alle onderwijswensen binnen bij het cluster Onderwijsregie. Alexandra Poolman (regisseur) en Maurice Snellaars (HRO-expert Politie) vertellen over de nieuwe werkwijze.**

### Het klinkt logisch: één aanspreekpunt bij de Politieacademie en bij de Politie voor alle onderwijswensen?

Maurice: ‘Toch ging het voor 2016 anders. Iedere eenheid inventariseerde voor het daaropvolgende jaar wat nodig was aan opleidingen. Die aanvragen werden bekeken door HRM, waar nodig gewijzigd en landelijk gebundeld. Voorheen had iedere eenheid ook nog vaak zijn eigen ‘lijntjes’ naar de Politieacademie. Omdat het moeilijk is om precies te bepalen wat de behoefte voor volgend jaar is, was zo’n aanvraag vaak koffiedik kijken. Bovendien zat er geen landelijke regie op. Het gevolg was dat er vaak te veel onderwijs was aangevraagd, of niet de juiste opleidingen.’

Alexandra: ‘Alle wensen komen nu vanuit de Politie centraal bij het cluster Onderwijsregie binnen. Wij bekijken vervolgens of we daaraan kunnen voldoen. Hebben we genoeg docenten, is er ruimte en zijn er middelen beschikbaar? Op die vraag proberen we binnen enkele weken antwoord te geven.’

### Er wordt strakker gepland?

Maurice: ‘De bedoeling is dat de Politie een prognose maakt van benodigde opleidingsproducten voor een periode van vier jaar. Voor de eerste twee jaar zo specifiek als mogelijk, op de langere termijn meer op hoofdlijnen. Een van de bronnen voor deze prognose is het Strategisch Ontwikkelplan Politie (SOP). Daarin wordt de behoefte aan ontwikkelen en opleiden voor de Politie in kaart gebracht. En hoeveel geld daarvoor beschikbaar is. Maar we blikken voor de prognose ook terug: welk onderwijs hebben we in voorgaande jaren aangevraagd en afgenomen? Dat nemen we ook mee in de prognose voor de komende jaren. Uiteraard vindt er nog een besluitvormingsproces plaats voor deze prognose.’

Alexandra: ‘Er is in deze beginfase veel afstemming geweest. We hebben ons vergist in de complexiteit van elkaars organisaties. Je hebt te maken met eenheden, specifieke teams, en verschillende directies op het gebied van strategie en personeelszaken. Met al deze onderdelen moet worden afgestemd.’

Maurice: ‘Wij hebben inderdaad meerdere lijnen om rekening mee te houden, de besluitvorming gaat over meerdere schijven. Dat geeft niet zolang Politie en Politieacademie elkaar maar weten te vinden.’

Alexandra: ‘We informeren elkaar zodra een aanvraag in de uitvoering knelt en proberen samen een oplossing te vinden. Gelukkig gaat dat goed en groeit het begrip voor elkaars processen.’

### De Politie is een dynamische organisatie, dat heeft ook gevolgen voor de onderwijsbehoefte?

Maurice: ‘Er moet regelmatig tussentijds worden bijgesteld, de ontwikkelingen in de maatschappij gaan snel. Denk aan terreurdreiging, de vluchtelingenstroom; gebeurtenissen die we vooraf niet konden voorzien. Lastig voor de Politieacademie, want de bedrijfsvoering ligt er aardig vast.’

Alexandra: ‘We proberen de Politie zoveel mogelijk tegemoet te komen. Het liefst wil de Politie én én: nieuwe opleidingen zonder dat dit ten koste gaat van het bestaande aanbod. Helaas is dat niet mogelijk. Vaak moet er een keuze worden gemaakt en vervalt een opleiding uit het bestaande aanbod. Wat wij als Politieacademie nog missen is aandacht voor de capaciteitsproblematiek. Er is een wederkerigheid in wat de Politie nodig heeft en de capaciteit die daar bij de Politieacademie voor nodig is. Naast de mensen die vereist zijn om bijvoorbeeld nieuw onderwijs te ontwikkelen. Deze afstemming zal in 2017 nog veel energie vragen zowel bij de Politie als de Politieacademie.’

Maurice: ‘Vraag en aanbod moeten in de toekomst nog beter aansluiten. De juiste medewerker volgt op het juiste moment de juiste opleiding, dat is het streven. Voorheen kwam het te vaak voor dat een leidinggevende een teamlid inschreef die niet bleek te kunnen of willen of niet tot de juiste doelgroep behoorde. Als de systemen goed op elkaar aansluiten, wordt een inschrijving straks net zoiets als het boeken van een vliegtuigstoel. Zodra een collega boekt, zien Onderwijsregie en HRO hoeveel plekken er nog over zijn. Zo sluiten vraag en aanbod steeds beter op elkaar aan.’

## 6. Versterken relatie met de politiepraktijk

**Een goede relatie tussen de politiepraktijk en de Politieacademie is van groot belang. De wisselwerking biedt meerwaarde aan de politiepraktijk, aan de student die politieonderwijs volgt, aan de docent die politieonderwijs geeft, maar ook aan de onderzoeker die onderzoek verricht in en voor de politiepraktijk. De praktijk profiteert van de kennis vanuit onderwijs en onderzoek en in het onderwijs kunnen recente praktijkervaringen worden opgenomen. Uitwisseling van personeel levert ook een meerwaarde op. Onderstaand een aantal voorbeelden vanuit het afgelopen jaar.**

### Proef betere afstemming tussen praktijk en academie

In mei 2016 zijn de Politieacademie en Operationele Begeleiding en Training (OBT) en een eenheid een pilot gestart om de afstemming tussen de praktijk en de academie te verbeteren. Bij de proef nemen praktijk-, werk- en trajectbegeleiders deel aan zogenoemde simulatiedagen op de Politieacademie. Voorafgaand aan deze dagen krijgen studenten lesstof van de docenten. Vervolgens wordt de lesstof op simulatiedagen samen met de collega's uit de praktijk zoveel mogelijk realistisch uitgevoerd in de praktijk of op de Politieacademie, bijvoorbeeld een verkeerscontrole of een avonddienst waar preventief en repressief handhaven centraal staat. De aanwezige collega's kunnen ter plaatse vaak ook de laatste stand van zaken aangeven op het gebied van veiligheid of de administratieve afhandeling van zaken. Of van bijvoorbeeld beleidsafspraken tussen de eenheid en het Openbaar Ministerie. De samenwerking wordt door de studenten als een enorme meerwaarde ervaren. De studenten ontvangen direct feedback van de docenten en aanwezige collega's.

### Landelijk Voortgezette Training Mobiele Eenheid (LVT ME)

In 2016 hebben voor de derde achtereenvolgende keer Conflict- en Crisisbeheersing (CCB), de KMar, Operationele Begeleiding en Training (OBT) en de Politieacademie de Landelijk Voortgezette Training Mobiele Eenheid (LVT ME) georganiseerd. Met de landelijk georganiseerde trainingen voor de ME tijdens de NSS in 2014 werd de toon gezet voor het gezamenlijk trainen op dezelfde locatie en hetzelfde tijdstip. Vorig jaar is een start gemaakt met de tweedaagse LVT 'nieuwe stijl'. Dat betekende dat iedere ME'er getraind werd volgens de eindtermen van de Politieacademie. Samen met de Aanhoudingseenheden en de Papa's (beredenen) werden zowel vaardigheden als scenario's getraind. Hierbij kwamen ook de vier strategische basisprincipes aan bod: informeren, communiceren, faciliteren en differentiëren. In het najaar 2016 is wederom een LVT gehouden en zijn alle pelotons Mobiele Eenheid van de Politie en de KMar getraind. De gezamenlijke trainingen zorgen ervoor dat iedere ME'er in Nederland dezelfde taal spreekt en beter kan samenwerken met collega's uit de rest van het land. Ook leiderschap speelde weer een belangrijke rol. In 2015 werden de pelotonscommandanten gecoacht, in 2016 was het de beurt aan de sectiecommandanten. Het hele peloton kreeg bovendien les in het begrip *Commander's Intent*.

### Nieuw project vergroot slagkracht Recherche

De Eenheid Zeeland-West-Brabant en de Politieacademie zijn in 2016 een project gestart om de slagkracht van de Dienst Regionale Recherche (DRR) te vergroten. Aanleiding is de excessieve ondermijning waarmee de eenheid van doen heeft. Snelle en veelvuldige interventies moeten leiden tot begrenzing van die criminaliteit. Er is een maatwerkopleidingsprogramma ontwikkeld voor 350 rechercheurs. Dit maatwerkprogramma wordt in de eenheid door twee docenten van de Politieacademie verzorgd. Twee rechercheurs van de eenheid leren het docentenvak op de Politieacademie. Doel van het project is een flexibelere inzet van de recherche en uiteindelijk een effectievere opsporing. Flexibel Recherchen betekent meer op straat dan achter het bureau, maar het houdt ook in verbreding van taken. De bedoeling is dat rechercheurs meer zelf doen, dat ze niet meer louter afhankelijk zijn van andere afdelingen, bijvoorbeeld observeren en waarnemen. Kennis en vaardigheden wordt opgefrist en verbreed. Er is ruimte voor persoonlijke ontwikkeling om langer en breder inzetbaar te zijn binnen de toekomstige opsporing.

De deelnemers doorlopen in divers samengestelde groepen (bijvoorbeeld zeden, cybercrime en generiek) een driedaags programma. Deze vermenging van bloedgroepen bevordert ook de latere samenwerking. In een tweede deel gaan de rechercheurs met de opgedane kennis aan de slag in hun eigen team. Na een aantal weken start deel drie, waarvoor de ervaringen en vragen uit de praktijkperiode de basis vormen.

### **Pilottraining ‘het verhoor van een minderjarige verdachte en verhoorbijstand’**

In juni hebben twee docenten van het VPO/Team Generieke Opsporing in Den Haag een pilottraining ‘Het verhoor van een minderjarige verdachte en verhoorbijstand’ gegeven aan advocaten, officieren van justitie en rechercheurs.

Na een korte juridische inleiding en een presentatie over het puberbrein werden er rollenspelen gedaan (met een acteur als minderjarige verdachte), waarbij de deelnemers elkaars rol overnamen. Dus de advocaten en officieren zaten in de rol van verhoorders en de rechercheurs voerden als advocaat de consultatie en verhoorbijstand uit. Het doel van de training was bewustwording van de ontwikkeling van het puberbrein (en het daarop afstemmen in het verdachtenverhoor) en inzicht krijgen in en begrip krijgen voor elkaars rollen, taken en bevoegdheden. Enkele quotes van deze dag: ‘Heel vervelend dat dit alle informatie is die ik heb als advocaat’, ‘Ik had niet verwacht dat verdachten zich ook zo gedragen bij de advocaat’ en ‘Als verhoorder is het hard werken en word je gretig...’ Deze pilot is ontwikkeld op initiatief van de landelijk jeugdofficier, die tevens bijzonder hoogleraar jeugdstrafrecht is. De training is opgezet naar aanleiding van het Europees onderzoeksproject, waarbij een van de uitkomsten was dat jongeren per definitie kwetsbaar zijn tijdens een verhoor. Een van de aanbevelingen was het opzetten van gezamenlijke trainingen voor verhoorders en rechtsbijstandverleners. De pilottraining is goed ontvangen en er zijn plannen om deze landelijk te implementeren.

### **Politie Rotterdam oefent virtueel op de Politieacademie**

Vijftig brigadiers van politie Rotterdam hebben een trainingsweek gevolgd waarbij zij door middel van ‘XVR on Scene’ werden geconfronteerd met realistische scenario’s. De focus hierbij lag op het beheersen van politieprocessen. De studenten traiden op onder andere incidentmanagement, forensische opsporing en verkeersongevallenanalyse. Virtueel oefenen heeft inmiddels zijn meerwaarde getoond binnen het onderwijs. Tijdens de trainingsweek is bekeken of virtueel oefenen ook van meerwaarde is voor het vakbekwaam houden van operationele collega’s. Hoofdmedewerkers van het district Rotterdam Stad probeerden het uit tijdens een in nauwe samenwerking met de Eenheid Rotterdam georganiseerde trainingsweek Virtueel Oefenen op de Politieacademie locatie Rotterdam. De Politieacademie faciliteerde deze trainingsweek. Tijdens de evaluatie waren de getrainde collega’s eenduidig in hun feedback: zinvol en realistisch. Er werd geconstateerd dat virtueel oefenen een goede laatste stap is voordat realistisch wordt geoefend.

### **Politiedebatten**

De Politieacademie en de Politie organiseren politiedebatten. Politiedebatten vormen een platform om politie- en veiligheidsvraagstukken voor een breed publiek te agenderen. Door verschillende maatschappelijke ontwikkelingen worden nieuwe eisen gesteld aan de politie. Dit veronderstelt een sterk ontwikkeld aanpassingsvermogen, in verbinding met ketenpartners, kennisinstituten en de samenleving. Debatleiders zijn Marianne van den Anker (NPO1 presentatrice) en Bob Hoogenboom (hoogleraar Politiestudies en veiligheidsvraagstukken).

In 2016 hebben debatten over de volgende thema’s plaatsgevonden: ‘Vluchtelingen, veiligheid en politie’ (12 april 2016), ‘Politisering van de Politiezorg’ (31 mei 2016), ‘Nieuwe Gemeentepolitie en boa’s’ (21 september 2016) en ‘Etnisch Profileren’ (25 oktober 2016).

Op [www.youtube.com/politieacademie](http://www.youtube.com/politieacademie) zijn compilaties van de gehouden debatten te bekijken. Met name het debat over etnisch profileren werd zeer druk bezocht, online volgden velen de livestream en de twitterstream met hashtag #politiedebat was trending.

### **Opening Politieonderwijsjaar 2016-2017**

De opening van het Politieonderwijsjaar 2016-2017 stond in het teken van het thema ‘Politie en Politiek’. Bijdragen werden geleverd door de heer L. Kuijs (voorzitter College van Bestuur), de heer E. Akerboom (korpschef) en oud-minister G. Leers. De minister van Veiligheid en Justitie heeft het Politieonderwijsjaar geopend.

Bezoekers van de opening konden ditmaal vóór de eigenlijke ceremonie proeven aan ‘masterclasses’ van experts die in politiek opzicht iets te vertellen hadden over hoe de politiek werkt in relatie tot politieke vraagstukken.

Burgemeester J. Berends (Apeldoorn) ging in op ‘De gebruiksaanwijzing van de burgemeester’, Tweede Kamerlid mw. A. Kuiken (PvdA) behandelde ‘De gebruiksaanwijzing van een Tweede Kamerlid’, parlementair verslaggever F. Mingelen nam de bezoekers mee in ‘De verbondenheid politie-politiek-publieke opinie’ en burgemeester P. Noordanus (Tilburg) behandelde de vraag ‘Herkennen politie, politiek en bestuur ondermijning?’.

De opening en de masterclasses zijn goed bezocht en voorzagen in een behoefte.



## ‘Je zit er voor jezelf, maar je doet het samen’

**Marinier Mike Meijer volgde in 2016 de AOT-opleiding, die hem klaarstoomt om direct te kunnen ingrijpen bij grof geweld of een terreuraanslag. ‘Zo’n professionele opleiding heb ik nog niet eerder gedaan.’**

‘Ik werkte sinds 2001 bij de mariniers en sinds 2004 bij een interventie-eenheid van het Ministerie van Defensie. Daar lag het geweldsniveau voor inzet van de eenheid nog iets hoger, bij de AOT doe je meer interventies om verdachten preventief op te pakken. Mijn verwachtingen over de opleiding? Dat het intensieve en drukke weken zouden zijn, waarbij ik veel zou leren. Maar ik keek er nuchter tegenaan, zonder een te hoog verwachtingspatroon.’

### Op nul beginnen

‘In mijn tijd bij Defensie heb ik intensieve cursussen gevolgd, maar deze opleiding was nog pittiger. Je maakt lange dagen, wordt flink onder druk gezet, zeker het eerste deel van de opleiding. Het is vergelijkbaar met de militaire aanpak: veel discipline, onder tijdsdruk opdrachten uitvoeren, groepsprocessen verbeteren. Je zit er voor jezelf, maar je moet het samen doen. Juist door samen te werken, maakt het de opleiding minder zwaar.

Je begint de opleiding met mensen van de politie, commando’s, mariniers. De groep is divers maar dat maakt niet uit, want iedereen begint op nul. Als de basis is gelegd, breiden ze het stap voor stap uit. Dat vond ik het fijne van de aanpak. Zo’n professionele opleiding heb ik niet eerder meegemaakt, en docenten benaderen je open en eerlijk. Natuurlijk moet je aan fysieke eisen voldoen, maar iedere gezonde Hollandse jongen kan het aan. Mentaal vond ik het zwaarder. Je moet continu een stijgende lijn in je vaardigheden laten zien, bijvoorbeeld hoe je met oefensituaties omgaat. Als je die stijgende lijn vasthoudt, zit je goed. Lukt dat niet, dan besteden de docenten extra aandacht aan je. Je krijgt bijles en ze geven continu feedback om toch die stap vooruit te maken. Niet iedereen houdt dat vol. De opleiding is ook niet voor iedereen weggelegd.

Waar ik het meeste van heb geleerd? Het aanleren van procedures. Het AOT werkt met vaste methodes bij elke interventie die ze uitvoeren. Als er een verdachte in de auto zit, is precies beschreven hoe te handelen. Zit die verdachte in een driedeurs of vijfdeurs auto, zit hij links of rechts achterin, zijn de deuren open of dicht? Zo zijn er legio afspraken, want een verdachte kan ook op straat lopen, of zich in een woning bevinden.’

### Het land in

‘Na tien weken trainen ga je het land in en oefen je de praktijk op locatie. Ervaren AOT’ers die het werk al jaren doen, werden aan ons opleidingsteam toegevoegd. Van hen leerde ik nog extra tips. Ik heb de opleiding in december afgerond en had al de Boa-opleiding gevolgd, zodat ik direct aan de slag kon. Morgen heb ik mijn eerste piketdienst. Ik zit in een team van negen AOT’ers. Daar zal ik ongetwijfeld nog veel leren van de oudere garde.’

### Stevig in je schoenen staan

**Boris Klusman is docent aan de AOT-opleiding in Ossendrecht:** ‘De AOT-opleiding is in 2016 verlengd van zeventien naar twintig weken. We hebben de taser, shot gun en de 40 mm granaatwerper in de basisopleiding opgenomen, waardoor deze langer duurt. Daarnaast zijn we in een leergang van zestien naar twintig studenten gegaan, omdat er meer vraag is naar AOT’ers.

De leeftijd van de cursisten is tussen de 25 en 35 jaar, van net afgestudeerden van de Politieacademie tot mariniers met jaren ervaring. Ik houd me vooral bezig met het aanleren van procedures. Er is continu persoonlijk contact, we trainen in kleine groepjes, in verschillende situaties. Weinig uitlegmomenten, veel zelf doen.

Wat cursisten lastig vinden is het toepassen van aangeleerde vaardigheden in veranderende omstandigheden. Er zijn altijd situaties waarbij je afwijkt van de standaardprocedure. Bijvoorbeeld een verdachte die net even iets anders reageert. De kunst is om zo snel mogelijk terug naar die vaste procedure te schakelen omdat dit het veiligst is. Dat kun je trainen, maar je moet er ook talent voor hebben. Het mentale aspect wordt belangrijker in de opleiding, omdat het geweld op straat heftiger is. Je moet stevig in je schoenen staan wil je de praktijk aan kunnen.

In de evaluatie geven de deelnemers ons gemiddeld een cijfer van 9,3. Dat is hoog in vergelijking met soortgelijke opleidingen. Dat komt omdat de opleiding zo goed aansluit bij wat ze na afronding ervan in de praktijk tegenkomen.’

## 7. 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 uit binnen- en buitenland. Met enkele hogescholen is een gezamenlijk lectoraat ingesteld.**

Het onderzoek dat de Politieacademie verricht past binnen de Strategische OnderzoeksAgenda (Nationale) Politie (SOANP). De minister van Veiligheid en Justitie stelt eens in de vier jaar de SOANP vast. Na een uitgebreide consultatie van de Politie, wetenschappers en het politieonderwijs en op voorstel van de (commissie Kennis en Onderzoek van de) Politie Onderwijs Raad (POR) heeft de minister in het voorjaar (2015) de SOANP 2015 - 2019 voor het eerst vastgesteld. De SOANP 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 (via de 'Call') aan derde partijen door de POR-Commissie Kennis en Onderzoek. Aan de hand van de SOANP stelt de Politieacademie haar jaarlijkse onderzoeksprogrammering vast. Op deze manier worden de onderzoeksactiviteiten meer gestuurd door de behoefte van de Politie, waardoor er ook een betere doorwerking naar de politiepraktijk ontstaat. Verder komt er door de vierjarige programmering meer diepgang en continuïteit in het onderzoek. De onderzoeksprogrammering is breed bekend gemaakt binnen de Politie.

De Politieacademie voert onderzoek uit langs de volgende vijf van de acht programmalijnen van de SOANP:

- de lokale positie/basis van de politie
- technologiegebruik en effectieve informatie
- weerbaarheid en integriteit
- vakkundig optreden/ vakmanschap
- ondermijning.

In de bijlage en op onze website een overzicht van het in 2016 verrichte onderzoek. Op de website staat ook per onderzoekslijn vermeld welke onderzoeken gaande zijn.

Lectoren	Lectoraat
Otto Adang	Openbare Orde & Gevaarsbeheersing en bijzonder hoogleraar Veiligheid en Collectief Gedrag Rijksuniversiteit Groningen
Mariëlle den Hengst	Intelligence
Nicolien Kop	Criminaliteitsbeheersing & Recherchekunde
Guus Meershoek	Politiegeschiedenis
Jan Nap	Waardevolle Praktijkontwikkeling
Christianne de Poot	Forensisch Onderzoek (met de Hogeschool van Amsterdam)
Annika Smit	Weerbaarheid
Wouter Stol	Cybersafety (met de NHL Hogeschool)
Edward van der Torre	Gebiedsgebonden Politie
Henk Huisjes	Kennistransfer (bijzonder lectoraat vanuit de Politieonderwijsraad)

## 'Het woord weerbaarheid roept vaak een tegenreactie op'

Tekst: Erik van der Veen

**Annika Smit startte begin 2016 als lector Weerbaarheid bij de Politieacademie. Sinds 2009 doet ze onderzoek naar menselijke processen in het vakmanschap van de politie. De term weerbaarheid gebruikt ze zelf liever niet. 'Dat woord roept vaak een harnashouding op.' Sinds een aantal jaren is er veel aandacht voor weerbaarheid. Is het thema nu echt geland binnen de politie?**

'Niet bij de mensen die dagelijks in de frontlinie staan en ook niet bij leidinggevendenden. Het is mijn ambitie dat dit verbetert. Weerbaarheid wordt nu vaak gezien als een harnas, een manier om je tegen gebeurtenissen te wapenen. Maar dat kan ervoor zorgen dat iemand zich emotioneel afsluit. En dat is juist problematisch. Succesvol presteren in politiewerk, vraagt om aandacht voor menselijke processen. Soms is het even nodig om emoties iets toe te knijpen, maar je moet die later wel weer kunnen toelaten. Want leven met een gesloten emotionele klep heeft gevolgen voor je vakmanschap. Simpel omdat je je werk niet kan doen zonder je empathisch op te stellen.'

### **In je rede vergelijk je muziek met menselijke processen.**

'Het meest fundamentele proces in het politievak is waarnemen. Artikel 1 van de Grondwet stelt dat mensen zich neutraal moeten opstellen, dus open waarnemen. Maar hoe doe je dat? Bij open waarnemen gaat het om bewustwording: hoe werkt mijn stemming door in mijn waarneming? Op een dieper niveau heeft deze stemming ook te maken met hoe iemand de wereld ziet.

Ik heb dit geprobeerd uit te leggen met verschillende stemmingen van de piano. Soms is de piano vals, de klanken worden vervormd. Dat gebeurt ook als je een situatie waarneemt, je kijkt door een filter. Je kunt het niet weghalen, maar het helpt als je weet om welk filter het gaat en hoe deze je waarneming beïnvloedt. Hierover praten met collega's maakt je wijzer en beter in staat succesvol te presteren onder uitdagende omstandigheden.'

### **Je hebt gewerkt bij verschillende wetenschappelijke instituten. Wat trekt jou in de Politieacademie?**

'Ik heb iets met politiemensen. Wat ze doen, raakt me. Dat je je zo geeft aan iets dat groter is dan jezelf. Ik zie mezelf als een onderzoeker die nieuwsgierig is, hart heeft voor politiemensen en het vak. Ik wil politiecollega's verder helpen om hun werk beter te doen. Ik zie wat de potentie is, die niet ten volle wordt benut.'

### **Waar ligt de focus van je onderzoek?**

'Die ligt echt in de operatie, bij actieonderzoek. Dankzij het programma Versterking Professionele Weerbaarheid kregen we regelmatig praktische vragen binnen. Als deze vraag relevant is voor de hele beroepsgroep, gaan we ermee aan de slag. Bijvoorbeeld een teamchef die het lastig vindt om een collega met PTSS te ondersteunen bij de re-integratie. Bij nadere verkenning blijkt dan dat het niet zozeer gaat om degene die PTSS heeft, maar om hoe men samenwerkt in een team. Dat gaat over vakmanschap. Uiteindelijk probeer ik uit deze problemen een rode draad te halen die nuttig kan zijn voor de hele politieorganisatie.'

### **In je openingstoespraak als lector schrijf je dat weerbaarheid een tegenreactie oproept.**

'De tegenreactie is vaak fysiek: de armen over elkaar doen, achterover hangen, een defensieve houding. Het woord weerbaarheid roept vaak een tegen-perspectief op. Het mooie is: als het gesprek zich ontvouwt, gebeuren er altijd interessante dingen. Mensen die boos zijn of geïrriteerd, bieden vaak de beste aanknopingspunten. Het gaat om het vraagstuk waarmee ze bezig zijn, daar gaan we vervolgens mee aan de slag.'

### **Kan je iets vertellen over je aanpak?**

'Als ik een intake doe, vaak is dat met leidinggevendenden, vraag ik ook de betrokkenen erbij. Teamchefs willen graag helpen, maar het vraagstuk betreft vaak ook anderen. Met de collega's erbij zie ik de dynamiek en maak die bespreekbaar. Zo werd ik benaderd voor een bijzondere debriefing na een familiedrama. Bij navraag bleek bij de betrokken collega's weerstand hiertegen te bestaan. Voor mij het startpunt voor verder onderzoek. Een aantal collega's dreigde door deze heftige ervaring uit te vallen, maar een debriefing zou averechts kunnen werken. In een debriefing gaat het om ontwikkeling in het vak, het is geen therapie. Er was eerst persoonlijke, psychosociale begeleiding nodig. Op basis van inzichten uit ons onderzoek onder de betrokkenen maakten we een werkinstructie voor het organiseren van bijzondere debriefings na ingrijpende gebeurtenissen, die nu is opgenomen in politiekennissysteem Kompol.'

**Je leidde sinds 2009 het onderzoek van het programma Versterking Professionele Weerbaarheid.****Wat leverde dit op?**

'Het programma introduceerde een fysiek-mentaal interventieprogramma op maat voor politiemensen, Fit@NP. En er kwam een 24/7 loket voor psychosociale klachten. Hier kunnen politiemensen terecht, maar ook familie en vrienden die twijfelen of er iets aan de hand is. Er kwam een suïcideregistratiepunt waar alle suïcides binnen politie en KMar worden onderzocht. Verder hebben we instrumenten gemaakt om mentale weerbaarheid te meten. Zelfscanners voor individuele politiemensen, maar ook instrumenten voor leidinggevenden en groepen. Ook deden we onderzoek naar de effecten van mentale krachttraining. We meten of het vakmanschap beter wordt, de resultaten zijn nog niet bekend.'

**Wat zijn de ambities voor de toekomst?**

'De afgelopen jaren hebben we vooral gekeken hoe het gaat met politiemensen. Nu komen we in de fase van toetsen: werken de interventies, blijven ze hangen en kunnen we ze verbeteren? Bovendien gebruiken we de resultaten van onderzoek in het onderwijs, daar zijn we als onderzoekers samen met docenten mee bezig. Als je bewust de menselijke processen in het politievak versterkt, werkt dat uiteindelijk door in de kwaliteit van de politiefunctie. We willen weten hoe dat precies werkt. Daarvoor moeten we verschillende dingen combineren, bijvoorbeeld fundamenteel onderzoek van de universiteit met het actieonderzoek dat wij hier op de Politieacademie doen. Uiteindelijk kan een organisatie alleen weerbaarder worden door zich bewuster te zijn van de eigen processen.'

**CV**

Annika Smit (1975) promoveerde in 2004 in de biologische psychologie aan de Radboud Universiteit Nijmegen. Ze studeerde af in de fysiologische psychologie met onderzoek naar onder andere waakzaamheid, aandacht en informatieverwerking.

Via medische toepassing (Cambridge, UK) en intelligente systemen (D-CIS lab in Delft) kwam ze bij de politie terecht. In 2009 begon ze bij de Politieacademie met de eerste opzet van een strategische onderzoekagenda. Sinds 1 januari 2016 is zij aangesteld als lector weerbaarheid aan de Politieacademie.

Sinds 2011 is ze betrokken bij het programma Versterking Professionele Weerbaarheid. In deze periode verschenen ook twee boeken over weerbaarheid (Weerbaarheid onderzocht en Veerkrachtige verhalen). Deze zijn gratis te downloaden op [politieacademie.nl/weerbaarheidonderzocht](http://politieacademie.nl/weerbaarheidonderzocht) en [politieacademie.nl/veerkrachtigeverhalen](http://politieacademie.nl/veerkrachtigeverhalen).

## Onderzoek van de Politieacademie in de media

Het onderzoek van de Politieacademie werd in 2016 meermaals opgepikt in de media. Een aantal van de meest opvallende uitspraken op een rij.

NRC Handelsblad, 21 mei **Eindelijk meer ruimte voor kritiek op politie**

Onderzoek: Handelen naar waarheid

In het rapport staat dat noodzakelijke veranderingen bij de politie, onder aanvoering van de vakbonden, vaak worden tegengewerkt. Kritiek wordt niet geaccepteerd. Heijnsman verzekert evenwel dat die cultuur langzaam maar zeker verdwijnt. Een bewijs daarvoor is dat twee van de voornaamste critici van de opsporing werden opgenomen in de projectgroep die het huidige rapport uitbracht. 'Dat deze twee auteurs aan de slag konden, bewijst dat de politie bereid is zichzelf een kritische spiegel voor te houden', aldus Heijnsman.

Het Parool, 27 juni **Diversiteit politie neemt toe**

Onderzoek: Ethnic profiling en interne diversiteit bij de politie

Acht ton heeft de politie beschikbaar om gericht te werven. En uit de cijfers van de eerste lichte nieuwe agenten in spe die naar de Politieacademie gaan, blijkt voor het eerst in jaren dat er meer animo onder niet-westerse allochtonen is.

AD, 30 juli **TU-onderzoek onder festivalgangers**

Onderzoek: lopend

Naast grote bands als Muse, Disclosure en Noel Gallagher's High Flying Birds staan er dit jaar ook wetenschappers van de TU Delft op muziekfestival Lowlands. Ze gaan, samen met mensen van het Nederlands Forensisch Instituut (NFI), de Hogeschool van Amsterdam en de Politieacademie vingerafdrukken van bezoekers onder de loep nemen in het Crime Lab. Dit Crime Lab maakt onderdeel uit van Lowlands Science. De onderzoekers willen weten of je aan de hand van vingersporen iets kan zeggen over wat er heeft plaatsgevonden bij een moord.

Dagblad van het Noorden, 23 juli **Kwart van alle bedrijven is slachtoffer van cybercrime**

Onderzoek: Cybersecuritybeeld Nederland

Ondernemers worden steeds vaker slachtoffer van cybercrime. Meer dan één op de vier bedrijven wordt slachtoffer van online criminaliteit. Deze cijfers komen uit onderzoek van het lectoraat Cybersafety van NHL Hogeschool in Leeuwarden en de Politieacademie. De onderzoekers bevroegen in totaal 1203 Nederlandse MKB-bedrijven en 1622 zzp'ers. Het is het eerste grootschalige slachtofferonderzoek naar cybercrime bij bedrijven in Nederland. De wetenschappers ontdekten dat een groot deel van de malware-gevallen gebeurde na eigen - vaak onbewust risicovol - surfen klikgedrag van de ondernemer en zijn werknemers.

**Algemeen Nederlands Persbureau ANP, 8 september Centrum voor vragen over cybercrime**

Bedrijven en overheidsinstellingen kunnen voor veiligheidsvraagstukken over online criminaliteit vanaf donderdag terecht bij het Cyber Science Center (CSC). Het centrum is een initiatief van wetenschappers die verbonden zijn aan de Open Universiteit (OU), de Politieacademie en de NHL Hogeschool in Leeuwarden. Het gaat om vragen uit verschillende vakgebieden zoals rechten, criminologie, computerwetenschap, psychologie en communicatie.

**AD/Utrechts Nieuwsblad, 17 december Horeca-agent van Utrecht loopt mee in Amsterdam**

Onderzoek: lopend

De Utrechtse horeca-wijkagent Emile Vermeulen is gisteravond voor drie dagen en nachten in het uitgaansleven van Amsterdam gedoken om te kijken hoe zijn collega's in de hoofdstad met de uitgaansproblemen omgaan. Hij doet namens de Politieacademie in Apeldoorn samen met enkele collega's een vergelijkend onderzoek naar het werk van de horecapolitie in zeven Nederlandse grote steden. 'Al pratend kom je soms tot te ontdekking dat we op dat gebied soms allemaal het wiel aan het uitvinden zijn, terwijl we veel van elkaar kunnen leren', zegt Vermeulen.

**De groene Amsterdammer, 8 juni Buienradar voor boeven**

Onderzoek: Predictive policing

Misdaad voorspellen op basis van grote hoeveelheden data is geen sciencefiction meer.

Toch wijst de politie meerdere interview verzoeken af. Dat is niet uit onwil, zegt een persvoorlichter. 'Het is nog te vroeg om naar buiten te treden. We zijn momenteel een belangrijke pilot rond predictive policing aan het afronden.' Pas als er duidelijke cijfers en definitieve plannen zijn, is het tijd voor de pers.

Toch valt er op basis van gesprekken met betrokkenen en publicaties die recent over het onderwerp zijn verschenen een beeld te vormen van wat er al gebeurt. De politie werkt, zo blijkt, aan minstens acht projecten rond predictive policing. De politie opereert zowel zelfstandig als met hulp van buitenaf. Zo wordt er bijvoorbeeld samengewerkt met TNO, dat ook voor de AIVD en MIVD de mogelijkheden van voorspellingen op basis van big data verkent.

## 8. Ontwikkeling kennisfunctie

**Kennis op maat politie (Kompol) en de mediacollectie vormen de belangrijkste kennisdiensten van de Politieacademie. Ook biedt de Politieacademie een aantal specifieke leermethoden (Peer Review, Snelle Kennismobilisatie, Blauw Vakmanschap en Duurzaam Verbeteren) aan waarmee wordt bijgedragen aan de professionaliteit en het lerend vermogen van de politie. Doorwerking van politie-specifieke kennis in onderwijs en praktijk staat centraal. Daarvoor worden voortdurend verbindingen gelegd tussen deze kennisdiensten onderling, het Team Onderzoek, andere kennisinstellingen, de politiepraktijk en het politieonderwijs. De kennisfunctie van de Politieacademie (Kennis- en Informatieknoppunt, KIK) ondersteunt zowel de politie als ketenpartners, zoals het Openbaar Ministerie (OM), de Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (FIOD) en de Koninklijke Marechaussee (KMar).**

### Kompol (Kennis op maat politie)

Kompol is sinds eind 2015 het online platform voor politiemensen en –studenten waar zij met één zoekopdracht op een eenvoudige manier actuele politiekundige gevalideerde kennis kunnen raadplegen. Met Kompol is het mogelijk om per gebruikersgroep, en in 2017 door middel van een eigen persoonlijk profiel, kennis op te zoeken vanuit meerdere kennisbronnen, zowel van binnen als buiten de politie en van het publieke internet. Per bron laat Kompol zien wat de betrouwbaarheid is van de aangereikte kennis. De kennis in Kompol wordt van jaar tot jaar in samenwerking met de gebruikers geactualiseerd, uitgebouwd en geoptimaliseerd. Tijdens het werk op straat, op het bureau of tijdens het onderwijs, zorgt Kompol ervoor dat altijd relevante kennis wordt verstrekt, ongeacht het device wat wordt gebruikt. We bevorderen hiermee het eenduidig werken volgens de laatste stand van zaken. Wanneer het Openbaar Ministerie met de politie afspraken maakt, worden deze in samenwerking met de experts vertaald tot gevalideerde politiekundige kennis op Kompol. In 2017 krijgt Kompol een nieuw kennisbeheerssysteem, ter verhoging van het gebruiksgemak en de gebruiksmogelijkheden. Niet alleen de politie maakt gebruik van Kompol. Ook de bijzondere opsporingsdiensten krijgen in 2017 toegang.

### Kennis- en Informatieknoppunt (KIK)

De mediatheek Politieacademie is het landelijk expertisecentrum voor informatiebemiddeling op het gebied van politiekunde; zij biedt betrouwbare informatie en de deskundigheid om informatie te vinden. De mediatheek ondersteunt hiermee de onderwijs- en kennisfunctie van de Politieacademie. Vanaf 2017 zal het grootste deel van de huidige mediatheektaak van de Politieacademie veranderen door meer (intern) gebruik van Kompol en doordat de Politieacademie deel wil nemen aan Leesrijk dat een onderdeel is van het Rijksportaal en door het gebruik van opensources. Het afgelopen jaar is gewerkt aan de omvorming van de huidige mediatheek en Kompol tot het Kennis- en Informatieknoppunt (KIK).

### Leermethoden

Onder de kennis- en onderzoekstaak biedt de Politieacademie ook de leermethoden Peer Review, Blauw Vakmanschap, Duurzaam Verbeteren (Vanguard-methode) en 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, bijvoorbeeld op het gebied van opsporing. De Politie heeft deze leermethoden ingebed, inspeland op de behoefte binnen de eenheden, diensten en portefeuillehouders, onder de noemer 'Politievakmanschap in Ontwikkeling – collegiaal professionaliseren'.

### Peer Review

Veel collega's met risicoberoepen reviewen elkaar tijdens de operatie om elkaar scherp te houden en feedback te geven op goede werkwijzen of verbeterpunten. De Nederlandse politie heeft ook een eigen peer reviewmethode, die al meer dan 150 keer in binnen- en buitenland succesvol is toegepast. Collega's van verschillende eenheden houden sessies met elkaar, om nog meer van elkaar te leren en samen beter te worden. Een facilitator begeleidt de bijeenkomst. De eerste facilitators zijn gecertificeerd, anderen vanuit de eenheden en de Politieacademie zijn in opleiding.

De afgelopen jaren worden peer reviews bij evenementen en voetbal ingezet. In samenwerking met alle eenheden zijn al ruim 200 keer peer reviews gehouden. In 2016 is een peer review gehouden na onder andere de Luchtmachtdagen in Leeuwarden, de Delfsail in Delftzijl, de Sneekweek, het Koningsbezoek en –dag in Zwolle, The Passion in Amersfoort, de Veteranendag in Den Haag, de Europaleague Ajax-Standard Luik, de Bekerfinale Feyenoord-FC Utrecht en Pinkpop te Landgraaf. In zeven eenheden heeft een peer review over de horeca-aanpak plaatsgevonden en er ook hebben er vier peer reviews over de basisteams plaatsgevonden.

### **Snelle kennismobilisatie**

Bij incidenten waar bijvoorbeeld sprake is van maatschappelijke onrust of een vastgelopen onderzoek kan snelle kennismobilisatie worden ingezet. Onder regie van de Politieacademie komen verschillende experts van binnen en buiten de politie op heel korte termijn (2 weken) op verzoek van bijvoorbeeld een burgemeester, bijeen om tot meer inzicht in een acuut probleem te komen en tot een bredere, doordachte aanpak. Verdiepingsvragen brengen het probleem beter in kaart. Vervolgens brengen de deelnemers hun specifieke kennis in, op zoek naar nieuwe oplossingsrichtingen. De sessies brengen verschillende perspectieven bij elkaar van experts die met de nodige afstand naar de zaak kijken. Snelle kennismobilisatie is vraaggestuurd.

In 2016 hebben snelle kennismobilisaties plaatsgevonden over handelingsrepertoire van teamchefs, het rapport Henriquez, de inhuldigingskans (beker)kampioen PSV, Ajax, Feyenoord, Utrecht, de aanpak Europees voetbal AZ en voor het NSGBO Asielstromen heeft een snelle kennismobilisatie op het gebied van intelligence plaatsgevonden.

### **Blauw Vakmanschap**

Blauw Vakmanschap heeft tot doel om goed politiewerk binnen de teams bespreekbaar te maken. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een eigen gespreksmethode waarbij gereflecteerd wordt op en geleerd wordt van de eigen praktijk. De methode is al vaak met succes toegepast binnen de politie. Als een team start met Blauw Vakmanschap dan worden de eerste gesprekken ondersteund door gespreksbegeleiders vanuit de politie en de Politieacademie die ruime ervaring hebben met deze methode. De ambitie is dat over een aantal jaren het politiewerk daadwerkelijk continue verbetert door het hanteren van de gespreksmethode als gemeengoed. Onder de vlag van Blauw Vakmanschap vinden ook ontwikkeltrajecten plaats die gebruik maken van een nieuwe veranderstrategie: Duurzaam Verbeteren. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de Vanguard-methode.

In 2016 hebben voor de eenheden en de Politieacademie 33 trainingen en presentaties in het kader van Blauw Vakmanschap plaatsgevonden, 26 teams en 18 LOS-studenten zijn begeleid. Daarnaast hebben binnen vijf eenheden zgn. communities of practice gefunctioneerd. Een community of practice is een groep van professionals die een probleem of passie rond een bepaald thema of praktijk deelt en door uitwisseling van kennis en ervaring wil leren en vooruit wil komen. Deze communities scheppen ruimte voor echt vernieuwend denken en vormen de ideale context voor innovatie en kennisontwikkeling.

### **Duurzaam Verbeteren**

Bij Duurzaam verbeteren wordt gebruik gemaakt van de zgn. Vanguard-methode. Bij deze methode wordt met een systeembril vanuit het perspectief van de burger naar het functioneren van organisaties of organisatieonderdelen gekeken. Doel is het verbeteren van de dienstverlening door de organisatie (opnieuw) in te richten op basis van systeemdenken.

In september is een opleiding gestart. Twaalf collega's van verschillende eenheden worden getraind in het begeleiden van trajecten. Zij zijn halverwege hun opleiding en zij zijn actief in de volgende teams: districtsrecherche Kerkrade, basisteams Hoofddorp en Almere Stad-haven, Almere Buiten en Almere West-Poort. Ook wordt binnen de basisteams Purmerend, Heerlen, Kerkrade Brunssum/Landgraaf met deze verandermethode gewerkt.

Het basisteam Heerlen experimenteert bijvoorbeeld met een 'stuurhut': een plek waar de operationeel coördinator (Opco), de wijkagent en de Opsporing gezamenlijk kijken naar de binnengekomen zaken, zodat een weloverwogen keuze kan worden gemaakt voor een meest betekenisvolle route. Hier is de 'perfecte intake' en de sturing bijeen gebracht. Deze manier van werken wordt nu langzamerhand standaard door de inzet van ambassadeurs die hun eigen cluster hierin coachen.

De basisteams Kerkrade, Brunssum/Landgraaf en de districtsrecherche Parkstad hebben in 2016 hun eigen werk onderzocht. In het basisteam Purmerend is men verder gegaan om invulling te geven aan de 'perfecte intake en schone instroom' van veel voorkomende criminaliteitszaken (VVC-zaken). Gekeken wordt welke zaken 'strafrecht verdienen' en welke zaken de sociale wijkteams van de gemeente kunnen oppakken. Deze nieuwe werkwijze is voor de politie samen met de sociale wijkteams een ontdekkingstocht.



## 9. Werving & Selectie

Het onderdeel Werving & Selectie van de Politieacademie gaat in 2017 over naar de Politie. De afdeling wordt onderdeel van de dienst HRM van het Politiedienstencentrum. Vooruitlopend hierop werd de afdeling in 2016 al inhoudelijk door de Dienst HRM aangestuurd. De Politieacademie was slechts nog beheersmatig verantwoordelijk. Onderstaand een verslag van de verrichte werkzaamheden en behaalde resultaten.

### Werving

De Afdeling Werving werft naast initieel politiepersoneel ook interne en externe kandidaten voor alle burger- en doorstroomvacatures binnen de politie. Zij voert de regie over de landelijke arbeidsmarktcommunicatie en het vacaturebeheer, ontwikkelt wervingscampagnes en stuurt landelijke en regionale wervingsactiviteiten aan. De vacaturesite [www.kombijdepolitie.nl](http://www.kombijdepolitie.nl) vervult daarbij een centrale rol. In 2016 had de site 1.686.630 unieke bezoekers. Ook social media zoals Facebook, LinkedIn, Instagram en Snapchat, voorlichtingen en online advertenties worden ingezet voor werving en beroepsoriëntatie.

### Selectie

De Afdeling Selectie voert de wettelijke intrede- en vervolgselecties uit voor functies bij de Nederlandse politie. Daarnaast voert de Afdeling Assessments uit voor andere (uniform)functies bij de politie. Afhankelijk van de functie-eisen wordt een specifiek assessment samengesteld.

### Resultaten

<b>Unieke websitebezoekers 2016</b>	<b>1.686.630</b>
Aantal sollicitaties <i>initieel</i>	25.103
Aantal toegewezen <i>initiële</i> sollicitanten	1.409
Aantal sollicitaties <i>niet-initieel</i>	40.220
Aantal aanstellingen (incl. interne verplaatsingen) <i>niet-initieel</i>	3.045
Aantal persoonlijke profielen ARM* (extern)	108.074
Aantal persoonlijke profielen ARM-doorstromen	19.213
Aantal gepubliceerde vacatureteksten	2.398
Aantal unieke vacatures	2.161
Aantal voorlichtingen voor initieel	67
Aantal bezoekers voorlichtingen	4.326 (excl. introducés)

\* ARM is een relatiemanagementapplicatie.

In 2016 stond de Afdeling Werving voor de uitdaging om invulling te geven aan een forse wervingsoopdracht voor meer diversiteit in de instroom binnen initieel (met name niveau 2 en 4) en voor de opsporing (digitaal en financieel rechercheurs). Daarom is veel geïnvesteerd in de werving van diversiteit voor de initiële instroom en digitaal en financieel rechercheurs voor de opsporing. Dit heeft geresulteerd in een nieuwe landelijke diversiteitscampagne. Voor de werving van digitaal en financieel rechercheurs voor de opsporing is onder andere een Crimediggers-event georganiseerd, waarbij zo'n 300 deelnemers met een digitale of financiële achtergrond buiten de politie, kennis konden maken met het recherchewerk. Daarnaast is eind 2016 een nieuwe #crimediggerscase gelanceerd. Ook in 2016 won deze campagne weer diverse prijzen.

In 2016 werd naar aanleiding van de reorganisatie steeds meer duidelijk welke plekken binnen de diverse eenheden, diensten en afdelingen nog ingevuld moesten worden. De hieruit voortvloeiende vacatures zorgden zeker in de tweede helft van 2016 voor een toenemende vacaturedruk bij de Afdeling Werving, de Frontoffice en de Afdeling Selectie. Deze toenemende vacaturedruk in combinatie met schaarste binnen bepaalde regio's en doelgroepen vraagt om innovatieve wervingscampagnes en –middelen. Als er geen vacatures zijn, is het toch van belang om contacten met de arbeidsmarkt te onderhouden en met potentieel geïnteresseerden in een baan bij de politie. Dit kan onder andere door het aanbieden van zelfselecterende tools en tests en het aanbieden van job alerts.

Het is mogelijk om in mijn 'kombijdepolitie.nl' een persoonlijk profiel aan te maken en aan te geven dat men een alert wil ontvangen zodra er een vacature wordt opengesteld die past binnen de persoonlijke voorkeur. In 2016

hadden meer dan 108.000 extern geïnteresseerden een persoonlijk profiel aangemaakt en aangegeven dat zij alerts willen ontvangen. Ruim 19.000 medewerkers binnen de politie hebben via 'mijn.kombijdepolitie.nl/doorstromen' aangegeven op de hoogte te willen blijven van interne vacatures die aansluiten bij hun interesses.

**Aanvullende informatie over werving**

<http://intranet.politie.local/nieuws/0000/2016/april/20/gezocht-digitaal-en-financieel-opsporingstalent.html>

<http://intranet.politieacademie.politie.nl/nieuws/Paginas/Crimediggers-valt-ruim-in-de-prijzen.aspx>

**Achtergrondinformatie over werven diversiteit en de campagne**

<http://www.trouw.nl/tr/nl/4492/Nederland/article/detail/4327048/2016/06/24/Politie-boekt-eerste-succesje-bij-werving-allochtoon.dhtml>

**Artikelen Werving 2016 intranet (Politieacademie en Politie)**

<http://intranet.politie.local/nieuws/0000/2016/juni/03/politie-weer-favoriete-werkgever-hoog-opgeleiden.html>

<http://intranet.politie.local/nieuws/0000/2016/december/03/zij-instromers.html>

<http://intranet.politie.local/nieuws/0000/2016/december/21/crimediggers.html>

## ‘Mijn inbreng wordt gewaardeerd’

**Susan van der Steeg werkte naast haar baan als juriste als politievrijwilliger. Sinds anderhalf jaar volgt ze de duale bacheloropleiding. Ze combineert lessen in Apeldoorn met werken in de praktijk. Een pittig traject, dat vraagt om een flinke dosis motivatie. ‘Je doet dit niet omdat je het een beetje leuk vindt.’**

Ze wist al dat de politie haar lag. De mensen, de betrokken en collegiale sfeer. Als politievrijwilliger kreeg ze een goed beeld van het politievak. Dus toen zich de kans voordeed om een opleiding bachelor te volgen, greep Susan van der Steeg haar kans. ‘De combinatie van werken en leren leek me ideaal. Meedraaien in een politieteam, met een analytische blik. Je loopt mee op straat, maar er wordt ook van je verwacht dat je adviseert hoe het team een probleem kan aanpakken. Dat past goed bij mij’.

### Volledige inzet

Susan is meester in de Rechten en werkte jaren in de justitieketen. De terugkeer in de schoolbanken viel haar niet mee. Vooral omdat ze niet kiest voor tijdelijke huisvesting in Apeldoorn en elke dag heen en weer reist vanuit Groningen. ‘In de onderwijsperiodes leg ik mijn sociale leven stil.’ Inhoudelijk vindt ze de opleiding goed te doen, maar ze vermoedt dat dit deels ligt aan haar juridische achtergrond. ‘Andere studenten hebben hier juist wel moeite mee.’

Susan begon in 2015 in een groep van rond de 25 mensen. Daarvan zijn er nauwelijks deelnemers afgevallen. Die motivatie is ook nodig, denkt ze. ‘We wisten allemaal goed waaraan we begonnen. Je doet dit namelijk niet omdat je het een beetje leuk vindt, het vraagt je volledige inzet.’ Jammer vindt ze het soms dat het programma niet meer is toegesneden op wat ze al kan. ‘Tijdens het juridische onderwijs had ik me graag in iets anders verdiept. En ik kan me voorstellen dat dit voor een afgestudeerd psycholoog of criminoloog ook geldt bij andere lessen. Maar voor een aangepast programma is helaas geen ruimte.’

### Bureaula

De maanden in het wijkteam in Delfzijl krijgt ze juist veel vrijheid. ‘Als ik me wil bezig houden met verkeer is dat goed, maar ik kan ook kiezen voor professionele kwaliteitschecks.’ Ze voelt zich volledig in het team opgenomen en heeft het gevoel dat haar inbreng wordt gewaardeerd. ‘Ik was bang dat ze zouden denken: daar heb je weer zo’n hoog opgeleide die plannen maakt voor de bureaula. Waarschijnlijk komt dat omdat ik ook gewoon op straat meeloop. Daarmee bouw ik credits op.’

Uiteraard kan ze het niet laten om met een juridische bril naar het politiewerk te kijken. ‘Bij een incident op straat, bijvoorbeeld een aanrijding, zie je dat een agent erop gericht is een probleem zo snel mogelijk op te lossen. Zonder erbij na te denken dat er later in het proces misschien een juridisch probleem zal optreden. Dan blijkt dat je onterecht beslag legde op een auto. Met alle gevolgen van dien, bijvoorbeeld een schadeclaim.’

### ‘Gelukkig geen onbeschreven blad’

Jan Maarsingh, docent opleiding bachelor: ‘Het is een veelkleurig gezelschap waaraan ik lesgeef. Volwassen mensen die eerder een andere hbo-opleiding deden en vaak ook al werkervaring hebben. Dat nemen ze straks allemaal mee in de politieorganisatie, een zegen. Andersoortige geluiden zijn goed, ze maken de politieorganisatie sterker. Ik zie het als mijn taak om studenten te helpen om al die vaardigheden uit het verleden straks ook bij de politie te benutten.

Ik gebruik in de klas vaak een citaat van Steve Jobs. De politie neemt geen slimme mensen aan om ze te vertellen wat ze moeten doen. Nee, de slimme mensen zijn aangenomen om dat aan de politie te vertellen. Neem Susan, zij heeft jaren als jurist strafdossiers beoordeeld. Dan mag je best een mening hebben over de kwaliteit van processen-verbaal. Ze is geen onbeschreven blad, maar dat is juist haar kracht. De blik van buiten is heel waardevol.

Ik kom zelf uit de praktijk en geef nog maar een jaar les. De afgelopen vijftien jaar was ik teamchef in de Eenheid Midden-Nederland, mijn specialisme was conflict- en crisisbeheersing. Ik heb nog veel contacten in de eenheid en nodig regelmatig mensen uit de praktijk uit. In de lessen Wijk en Wereld vroeg ik bijvoorbeeld een collega die ooit als vluchteling naar Nederland kwam. Dat is een thema waarmee alle studenten straks in de praktijk te maken krijgen.

De opleiding bachelor vraagt om scherpe, alerte, actuele docenten. Daarom heb ik gezegd dat ik deze baan een jaar of vijf doe. Als je langer blijft, verlies je voeling met de operatie en de praktijk. Je loopt het risico dat je oude verhalen vertelt, terwijl de samenleving en de politieorganisatie voortdurend in beweging zijn.’

## 10. Transitie

Heel 2016 stond in het teken van de transitie. Aanleiding tot de transitie en reorganisatie is dat de omgeving van de Politieacademie wezenlijk is veranderd. Door de vorming van de Politie is het aantal korpsen van 26 teruggebracht naar één. Dit heeft effect op de inrichting van de organisatie. Daarnaast is de Politieacademie per 1 januari 2017 ingebed in het politiebestedel en is er de komende jaren minder geld beschikbaar. Ook wil de academie beter presteren op het gebied van onderwijs en onderzoek. Het gaat dan bijvoorbeeld over de organisatie en uitvoering van het onderwijs en het samenkomen van kennis in onderwijs en de praktijk. En dit alles tegen een achtergrond, waarbij de Politieacademie slimmer, handiger en efficiënter moet functioneren. Onderdeel van de transitie betreft een personele reorganisatie die in 2016 z'n beslag kreeg. De Politieacademie zal haar bedrijfsvoering grotendeels van de Politie afnemen. In 2016 is verder gewerkt aan de (voorbereiding van de geleidelijke) overheveling van de bedrijfsvoering aan de Politie.

Ook een toelichting op de voorbereidingen die vanuit het ministerie, de Politie en de Politieacademie zijn opgepakt. Hierbij ging het met name om de nadere juridische uitwerking van de wet in lagere regelgeving en de uitwerking van het zogenoemde 'Mensen en Middelenmodel' dat in de wet is opgenomen.

### Personele reorganisatie

In juli 2015 werd in het CGOP een akkoord bereikt over de wijze van reorganiseren. De Tweede Kamer stemde in februari 2016 in met het wetsvoorstel tot wijziging van de Politiewet in verband met de inbedding van de Politieacademie in het politiebestedel en in mei 2016 stemde de Eerste Kamer in.

In april 2016 ging de Plaatsingsadviescommissie van start. Eind november is het definitieve personeelsplaatsingsplan door het College van Bestuur vastgesteld. De medewerkers zijn eind november 2016 geïnformeerd over de definitieve plaatsing. Een klein aantal herplaatsingskandidaten (17 medewerkers) is nog niet geplaatst. In overleg met hun leidinggevende en met hulp van het mobiliteitsbureau wordt in januari contact met hen opgenomen en een herplaatsingsplan opgesteld.

De personele reorganisatie startte formeel met het aanbieden van het reorganisatieplan op 19 oktober 2015. De functievergelijking was toen afgerond en dit resulteerde in de volgende cijfers:

Functievergelijking	Aantal
Mogelijk functievolger	941
Mogelijk herplaatsingskandidaat	163
Behandeling door de Commissie Functievergelijking (CFV)	288
Uitstroom*	81

\*Onder deze categorie vallen onder andere medewerkers die met ontslag zijn gegaan, een uitstroomregeling hebben of met pensioen of levensloop zijn gegaan.

De Commissie Functievergelijking heeft alle dossiers bekeken en in 20 dossiers (108 medewerkers) geadviseerd dat er een andere functie vergelijkbaar of uitwisselbaar was. De Plaatsingsadviescommissie (PAC) heeft het College van Bestuur geadviseerd over 542 reacties op de informatieve brief en 232 bedenkingen.

Op het moment dat de Eerste Kamer instemde met de inbedding van de Politieacademie konden medewerkers een aanvraag indienen voor een uitstroomfaciliteit. In totaal werden 86 aanvragen goedgekeurd en werden er 25 aanvragen afgewezen.

Na het versturen van de definitieve (her)plaatsingsbesluiten en de aanwijzing van herplaatsingskandidaten is het beeld als volgt:

Plaatsing	Aantal
Functievolger	964
Herplaatsingskandidaat, maar herplaatst	311
Herplaatsingskandidaat	17
Uitstroom	208

\* Eind 2016 is een aantal gedetacheerde docenten vast aangesteld bij de Politieacademie, omdat het niet mogelijk was hun detachering langer te verlengen en anders de voortgang van het onderwijs in gevaar zou komen.

### Transitie bedrijfsvoering

Het is de bedoeling dat de Politieacademie lopende 2019 haar bedrijfsvoering bijna volledig gaat afnemen van de Politie. Vanaf 2017 worden daartoe de ondersteunende afdelingen op gebieden zoals communicatie, financiën, facilitaire dienstverlening, P&O en ICT geleidelijk overgeheveld naar de Politie. Medio 2016 is een stuurgroep met vertegenwoordigers van de Politie en de Politieacademie ingesteld, die de voortgang van de overheveling van de bedrijfsvoering monitort en zo nodig bijstuurt. De stuurgroep heeft in de tweede helft 2016 het algemeen transitieplan vastgesteld. De betrokken afdelingen van de Politieacademie en de Politie hebben verder gewerkt aan de deeltransitieplannen voor de over te dragen bedrijfsvoeringsonderdelen. Hierbij gaat het onder andere om het harmoniseren van werkprocessen en de overgang naar nieuwe systemen. Ook worden zogenoemde specials benoemd, die cruciaal zijn voor het primair proces van de academie, maar die de Politie (nog) niet levert aan de eenheden. De individuele kwaliteit, de onderlinge afhankelijkheid en integraliteit, vooral met betrekking tot informatievoorziening, zullen de komende periode nader worden uitgewerkt. De overdracht van een dienst vindt plaats als het deeltransitieplan is vastgesteld door de stuurgroep en er zekerheid is dat de Politie klaar is om de ondersteuning van de academie op zich te nemen en de dienstverlening richting de academie gegarandeerd is.

In de stuurgroep is eind 2016 ook de mandaatregeling besproken. De korpsleiding en de directeur Politieacademie hebben gekozen voor een mandaatregeling waar de directeur Politieacademie niet voorkomt in de lijn van mandatering (de variant 'binnen de Politie'). Daarmee was geen nader besluit van het ministerie over dit onderwerp vereist. De Korpsstaf heeft dit besluit nader uitgewerkt in onder andere het (aangepaste) Mandaatbesluit Politie 2017 ('topmandaat'), dat het mandaat van de korpschef aan het niveau onder de korpschef regelt. Ook zijn de ondermandaten uitgewerkt van de directeur Politiedienstencentrum aan het hoofd Bedrijfsvoering ODPA (Ondersteunende Dienst Politieacademie) en van de directeur Bedrijfsvoering ODPA aan de sectorhoofden en teamchefs. Deze mandaatregeling doet niets af aan de wettelijke bevoegdheden van de directeur, zoals de bevoegdheid om 'de taken en bevoegdheden die zijn opgedragen aan de leiding van de onderdelen vast te stellen' (artikel 98 lid 2 van de wet) en de bepaling uit de Kaderwet ZBO's die zegt dat de directeur het gezag uitoefent over de medewerkers (artikel 16 van de Kaderwet ZBO's).

### Tripartiet Overleg (VenJ, Politie, Politieacademie)

Uiteraard was de inbedding van de Politieacademie niet alleen onderwerp van gesprek tussen de Politie en de Politieacademie. Ook in het Tripartiet Overleg (overleg tussen het Ministerie van Veiligheid en Justitie, de Politie en de Politieacademie) was en wordt de inbedding besproken, inclusief de aandachts- en beslispunten die zich daarbij voordeden en voordoen. In juni is de planning vastgesteld en in het najaar is tweemaal een voortgangsrapportage besproken.

Onder het Tripartiet Overleg functioneren een juridische en een financiële werkgroep.

De juridische werkgroep heeft zich beziggehouden met de in de wet genoemde nadere uitwerkingen die moeten plaatsvinden (nadere regelgeving). Het gaat onder andere om diverse ontwerpbesluiten op het gebied van 'eisen sterkte en middelen Politieacademie', beheer-AMvB's (Algemene Maatregel van Bestuur), rechtspositionele besluiten die gewijzigd moeten worden en de wijziging van diverse overige AMvB's.

Per ontwerpbesluit zijn afspraken gemaakt over de vaststellingsroute. Voor bepaalde ontwerpbesluiten wordt bijvoorbeeld voor advies aan de Algemene Rekenkamer voorgelegd; het ontwerpbesluit tot wijziging van diverse rechtspositiebesluiten behoeft de instemming van het CGOP (overleg ministerie en vakbonden) en ook wordt de Raad van State om advies gevraagd.

In het Tripartiet Overleg van oktober zijn de integrale teksten van de AMvB's uitgebreid besproken. Het ministerie heeft toen geconstateerd dat de AMvB's niet per sé voor 1 januari afgerond hoeven te worden, maar dat afronding ook in 2017 kan plaatsvinden. De AMvB's treden dan met terugwerkende kracht in werking.

Begin november heeft de Directie Wetgeving drie van de vier AMvB's formeel voorgelegd aan de Politie, de Politieacademie en de Politieonderwijsraad (POR).

De vierde AMvB, het ontwerpbesluit tot wijziging van diverse rechtspositiebesluiten, moet nog in consultatie worden gebracht. De AMvB kwaliteitseisen, met een relatie naar de opleidings- en professionaliteitseisen die aan docenten wordt gesteld, is al wel in het technisch (voor)overleg met de vakbonden besproken. De bespreking in het CGOP zelf moet nog plaatsvinden. De Politieacademie stelt als eis dat docenten minimaal één niveau hoger zijn opgeleid dan de opleiding waaraan zij lesgeven en dat zij pedagogisch-didactisch zijn geschoold.

De AMvB Rechtspositie moet ook nog in consultatie. Eind van het jaar heeft in het kader van deze AMvB overleg plaatsgevonden met de Politie (HRM en een vertegenwoordiger vanuit de Centrale Ondernemingsraad), de Politieacademie (Bestuursondersteuning en een afvaardiging van de Ondernemingsraad) en het ministerie over de medezeggenschap in de nieuwe situatie. Onderwerp van gesprek was of er een of twee ondernemingsraden moesten komen. Uiteindelijk is besloten om met één ondernemingsraad te werken. Vervolgens ontstond een discussie over wie de bestuurder is in het kader van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). De Ondernemingsraad heeft begin januari het ministerie laten weten zich niet te kunnen vinden in het voornemen om een naast de directeur Politieacademie aan te stellen hoofd bedrijfsvoering ODPa aan te merken als de bestuurder in de zin van de WOR.

De financiële werkgroep richt zich met name op de uitwerking van het 'mensen- en middelenmodel' in een gewijzigde beleids- en beheerscyclus van de Politie en een gewijzigde cyclus voor de ZBO Politieacademie. Dit 'mensen- en middelenmodel' bepaalt namelijk dat de korpschef jaarlijks aan de directeur Politieacademie mensen en middelen ter beschikking moet stellen voor het uitvoeren van het onderwijs en onderzoek. Zaken die daarbij aan de orde kwamen zijn onder andere de methodiek en berekeningswijze waarop de jaarrekening Politie inzicht verschaft in de bestedingen aan politieonderwijs en onderzoek, de manier van berekenen van kostprijzen voor derden-afnemers, de vaststelling daarvan door de minister en de facturering hiervan door de Politie. De besluiten over dit soort zaken, vormen samen met de AMvB-Beheer de basis voor de uitwerking van het financieel beheer. De voortgang op dit gebied is zodanig geweest dat de financiële werkgroep geleidelijk plaatsmaakt voor het reguliere samenspel binnen de Planning & Controlcyclus. Een voorbeeld is dat de Directie Financiën de Politieacademie in januari al heeft betrokken bij de eerste voorbereidingen op de Politiebegroting en het beheersplan 2018.

In het kader van de overgang is in het wetsvoorstel aangegeven dat de minister van Veiligheid en Justitie de opdracht geeft voor een verklaring waarin inzage wordt gegeven in de rechten en verplichtingen die overgaan van de Politieacademie naar het landelijke politiekorps. Deze verklaring wordt door de Politie neergelegd ten kantore van het Handelsregister van de plaats waar zij haar zetel heeft. Deze verklaring moet inzicht geven in alle activa en passiva die overgaan van de Politieacademie naar de Nationale Politie. De accountants van de Politie en de Politieacademie en het ministerie hebben afspraken gemaakt over hoe die verklaring gekoppeld wordt aan het opmaken van de jaarrekening Politieacademie 2016. In de financiële werkgroep is dit besproken.

### **In werking brengen zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie**

Uiteraard moet per 1 januari a.s. ook het nieuwe zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie in werking worden gebracht. Dit betreft:

- a. wijzigingen in de bestuursorganen van de ZBO (Raad van Toezicht vervalt; Raad van Advies wordt ingesteld; het College van Bestuur wordt vervangen door een Directie Politieacademie);
- b. splitsing tussen de exploitatie en het vermogen van de Politie en van de ZBO Politieacademie;
- c. precisering van de (externe) juridische verantwoordelijkheden van directeur Politieacademie en de korpschef;
- d. het opmaken van de voorgeschreven regelingen en reglementen voor de ZBO;
- e. het opmaken van de voorgeschreven beleids- en beheerdocumenten voor de ZBO.

De splitsing tussen de exploitatie en het vermogen Nationale Politie en de ZBO Politieacademie is uitgevoerd en het resultaat zal zichtbaar zijn in de jaarrekening.

De overige zaken zijn al in voorbereiding en worden in 2017 nader opgepakt.

## Transitie bedrijfsvoering: het jaar van de voorbereiding

**2016 stond in het teken van de voorbereiding van de transitie van de bedrijfsvoering van de Politieacademie naar de nationale politie. Een spannende tijd voor de 350 medewerkers. Een terugblik aan de hand van een aantal uitspraken.**

### Wat houdt de transitie in?

In 2017, 2018 en 2019 gaat de bedrijfsvoering van de Politieacademie in stukjes over naar de politie. Het gaat hierbij om de ondersteunende diensten als communicatie, financiële zaken, facilitaire dienstverlening, personeelszaken en ICT. De medewerkers gaan bij het Politiedienstencentrum (PDC) werken. Ze verhuizen naar een van de drie gebouwen in Rotterdam, Zwolle of Eindhoven óf blijven op de locaties van de Politieacademie. 2016 was het voorbereidende jaar. Er werd een algemeen transitieplan gemaakt en er waren veel (inventariserende) gesprekken tussen de Politieacademie en de politie, bijvoorbeeld over de werkprocessen en systemen die op elkaar moeten aansluiten.

'We moeten eerst investeren op de relatie, dan pas op de inhoud. Oplossingen die we nu verzinnen kunnen straks misschien helemaal niet werken. Laten we vooral de verbinding met de Politie zo goed mogelijk maken en daarop investeren.'

**Peter Gieling (hoofd Basis Politieonderwijs) over de eerste gesprekken met de nationale politie**

'We merkten al snel dat de Politie naar de Politieacademie kijkt als een autonome organisatie die soms een bijna arrogante houding aanneemt. Dat beeld hebben we in onze contacten gelukkig kunnen repareren. Ik ben benieuwd hoe we dat in de toekomst duurzaam kunnen veranderen.'

**Martin Staats, sectorhoofd Instroom Doorstroom en Uitstroom (IDU) van het Politiedienstencentrum over hoe beide organisaties aan elkaar moeten wennen**

'Het liefst zouden we dit werk blijven doen, maar niemand wil naar Rotterdam. Als leidinggevende heb ik nu de dubbele taak om te zorgen voor een goede overdracht van het congresbureau aan de nationale politie, maar ook om te investeren in loopbaanbeleid.'

**Nicolien Heemskerk, manager Congres- en Evenementenbureau, over de keuze van haar elf mensen om niet mee te verhuizen naar het Politiedienstencentrum (PDC)**

'Wat mij in deze periode bezig blijft houden is dat wij toch een mooi onderdeel bedrijfsvoering hebben met een aantal pareltjes in de dienstverlening. Zoals de inrichting van onze Wapenkamer, met een goed systeem voor registratie, uitgifte en planning. Die pareltjes verder laten groeien is één van de ambities en ook één van de dingen die we als bedrijfsvoering aan de Politie te bieden hebben.'

**Pauline Satter, hoofd Bedrijfsvoering, maakt halverwege 2016 de balans op**

'De politieacademie is geen leverancier van diensten maar een lid van de politie. We moeten dus samen naar ons doel kijken (een veiliger Nederland) in plaats van naar elkaar te kijken alsof we twee entiteiten zijn. Jullie, wij, zijn politie, ieder met eigen expertises.'

**Bas van Tol, programmamanager Transitie Politieacademie-Bedrijfsvoering Politiedienstencentrum over het samengaan van twee hechte organisaties**

'We hebben al 26 keer een inbeddingstraject gedaan (bij de vorming van de nationale politie, -red). En toch is de Politieacademie weer een nieuwe partij. Gelukkig hadden de collega's van de Politieacademie absoluut geen koudwatervrees en wilden ze echt samenwerken.'

**Hans Donker, hoofd van de Dienst Financiën van de Politie**

‘De Politieacademie is één van de parels binnen de politieorganisatie. Wat de academie allemaal doet maakt veel zichtbaar over het eigenlijke politiewerk. Het begint bij onderwijs en kennis. Wij als dienst Communicatie willen dat samen met de Politieacademie verder zichtbaar maken en betekenis geven. Binnen en buiten de politie.’

**Ariadne Veenhuizen, diensthoofd Communicatie, ziet de inbedding van de Politieacademie in het Politiedienstencentrum (PDC) positief tegemoet**

Bron: Nieuwsbrief Transitie Politieacademie



## 11. Bedrijfsvoering

**Naast dat de bedrijfsvoeringsafdelingen zich heel 2016 hebben bezig gehouden met de voorbereiding op de overdracht van de bedrijfsvoering naar de Politie, zijn ook andere resultaten geboekt. Onderstaand een – niet uitputtend – overzicht. Gestart wordt met het project Onderwijslogistiek dat in 2016 is afgerond.**

### Project Onderwijslogistiek afgerond

Onderwijslogistieke processen zijn cruciaal voor goed lopend onderwijs nu en in de toekomst, Medio 2016 is het project Onderwijslogistiek (OLS) afgerond. Door het project OLS zijn systemen ter ondersteuning van de onderwijslogistieke processen geïmplementeerd, zijn nieuwe werkprocessen geïntroduceerd en is het gebruik gestimuleerd. OLS is als een veranderprogramma ingezet, dat een andere manier van werken (deels) heeft bewerkstelligd en deze verandering is na 2 jaar nog niet afgerond. De urgentie blijft bestaan dat de onderwijslogistieke processen verder op orde gebracht moeten worden en blijven. Deze taak is in de staande organisatie belegd. In de transitie/reorganisatie worden de multidisciplinaire onderwijsondersteunende teams bij BPO en VPO nog ingericht. De huidige digitale leeromgeving (Blackboard) wordt vervangen door een ander pakket. Het gebruik blijft een aandachtspunt. Vanuit de verschillende doelgroepen zijn veel verschillende positieve effecten benoemd die OLS het onderwijs en de organisatie heeft gebracht. Zo zijn de studenten positief over het feit dat het rooster voor de gehele vier maanden dat zij onderwijs op de Politieacademie volgen, beschikbaar is in de digitale leeromgeving. Met betrekking tot het gebruik van het pakket Osiris hebben zij nog wel een aantal verbeterpunten gemeld. Geconcludeerd kan worden dat OLS een positieve bijdrage heeft geleverd aan een verandering binnen de Politieacademie.

### Communicatie

- Een nieuwe corporate film opgeleverd in samenwerking met het Politiedienstencentrum. De film is landelijk en intern goed ontvangen.
- De personele reorganisatie en de transitie van de bedrijfsvoering is communicatief ondersteund. Er zijn door het jaar heen meerdere communicatievormen ingezet met een positieve waardering.
- Het project om per 1 januari 2017 een nieuwe website op te leveren is door vertrek van de projectleider lichtelijk vertraagd.

### Facilitair

- Europese aanbesteding van de catering doorgevoerd. De eigen cateringmedewerkers zijn werkzaam via een 'Under Management' constructie, zodat zij tot uiterlijk juni 2018 catering werkzaamheden kunnen blijven doen.
- Verkoop van de locatie Lelystad per december 2016.
- Ten behoeve van de Landelijke Vaardigheidstraining ME een oefendorp gerealiseerd in het tijdsbestek van twee maanden, zodat er ruim 3000 studenten getraind konden worden in Ossendrecht.
- Maatregelen doorgevoerd naar aanleiding van de SGBO Terreurdreiging Politieacademie (Staf Grootschalig en Bijzonder Optreden) die ingesteld is als gevolg van de verhoogde terreurdreiging.
- Het innovatieve energiebesparingsproject Hestia is stopgezet vanwege het uitblijven van resultaten en De geprognostiseerde budgetoverschrijding
- Door samenwerking met de Afdeling Huisvesting van de Politie, hebben twee managers Huisvesting in het management Facilitair Management zitting. Hierdoor kunnen er stappen gemaakt worden in de transitie en het strategisch huisvestingsplan. Ook *going concern* worden afspraken aangepast, zodat de Politieacademie geleidelijk overgaat op de processen van de Politie, ter voorbereiding op de transitie.

### Financiën

- Het migratieplan van Exact naar Smartstream is in 2016 afgerond en is in uitvoering; dit loopt door tot begin april 2017. Vanaf dat moment worden wij voor wat betreft de financiële administratie volledig ondersteund door het PDC.
- Doorvoering van een sterke reductie van de projectadministratie ter voorbereiding op de overgang naar de politie.

**ICM**

- Onderwijslogistiek: implementatie Syllabus+ (applicatie voor planning en roostering) op alle locaties. Via een geautomatiseerd proces zijn lesroosters voor docenten en studenten digitaal beschikbaar via intranet, internet, Outlook en de smartphone. Het digitale klasseboek (applicatie Presto) is bijna op alle locaties beschikbaar.
- Opleidings- en oefenomgevingen: project MEOS (Mobiel Effectief Op Straat) voor het gebruik van dit middel in het onderwijs. Ook bezig om randvoorwaarden te creëren voor het gebruik van meer (oefenomgevingen van) operationele politiesystemen in het onderwijs.
- Diverse onderwijsondersteunende middelen: o.a. verbetering gebruik en ondersteuning video in het onderwijs, voorbereiden en het uitvoeren van de aanbesteding van een nieuwe digitale leeromgeving en ontwerp en realisatie van een nieuwe vorm van gegevensuitwisseling tussen studentadministratie en opleidingssystemen.
- Vernieuwing diverse webapplicaties in verband met de overdracht naar de IV-organisatie Politie (o.a. applicatie Landelijke Deskundige Makelaar)
- Diverse wijzigingen op de Profchecks, Webapps, Aton (gastdocentenregistratiesysteem) en Politieacademie.nl doorgevoerd
- Nieuwe e-learnings opgeleverd
- In samenwerking met het Kompol-team de eerste versie van Kompol in productie. Deze versie wordt begin 2017 geanalyseerd waarna deze door ICM in beheer kan worden genomen en er een roadmap voor verdere doorontwikkeling kan worden opgesteld.
- Diverse activiteiten op het gebied van de bedrijfsvoering, onder meer ter voorbereiding van de transitie van de bedrijfsvoering naar de Politie.
- Een InformatieVeiligheidsTeam ingesteld. Dit team voorziet in de vraag naar veiliger werken (adviezen over informatiebeveiligingsrisico's, bewustwording, coördinatie en implementatie van belangrijke beveiligingsadviezen, uitbreiding monitorings- en bewakingssystemen). Het IVT werkt daarbij steeds intensiever samen met afdelingen binnen de Politie die zich op verschillende niveaus bezig houden met informatieveiligheid.

**Inkoop**

- 24 aanbestedingen uitgevoerd, waaronder 7 Europese aanbestedingen.

**Personeel & Organisatie**

Naast de resultaten in het hoofdstuk 'Personeel', heeft P&O o.a. de onderstaande resultaten behaald.

- Registratie opleidings- en diplomakwalificaties docenten op orde gebracht (650 dossiers).
- De process flows Rijvaardigheid & Rijveiligheid en Bijzondere Opsporing ondersteund. Process flows worden opgesteld in het kader van formatie-/organisatieonderhoud.

## Hoofdpijnen jaarrekening

<b>EXPLOITATIEREKENING</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Algemene bijdrage	131.473	133.009	127.915	114.547	106.777	100.613	98.311
Bijzondere bijdrage	16.093	16.440	16.152	21.700	18.365	14.912	17.062
Overige baten Politie	50.801	51.899	49.522	59.126	45.132	45.039	52.395
Overige baten niet Politie	10.337	8.547	12.072	8.839	9.461	8.617	15.728
<b>Totaal baten</b>	<b>208.704</b>	<b>209.895</b>	<b>205.661</b>	<b>204.212</b>	<b>179.735</b>	<b>169.181</b>	<b>183.496</b>
Eigen personeel	114.734	111.154	111.636	110.624	101.964	96.766	105.430
Personeel derden	28.697	31.871	30.738	33.500	26.692	21.350	21.036
<b>Totaal personeelslasten</b>	<b>143.431</b>	<b>143.025</b>	<b>142.374</b>	<b>144.124</b>	<b>128.656</b>	<b>118.116</b>	<b>126.466</b>
Materiele lasten	65.247	64.282	66.694	60.506	51.164	53.654	53.174
<b>Totaal lasten</b>	<b>208.678</b>	<b>207.307</b>	<b>209.068</b>	<b>204.630</b>	<b>179.820</b>	<b>171.770</b>	<b>179.640</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>26</b>	<b>2.588</b>	<b>-3.407</b>	<b>-418</b>	<b>-85</b>	<b>-2.589</b>	<b>3.856</b>

<b>Eigen personeel per 31/12 in fte</b>	<b>1.620</b>	<b>1.583</b>	<b>1.598</b>	<b>1.546</b>	<b>1.485</b>	<b>1.417</b>	<b>1.411</b>
---	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

<b>BALANS</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Vaste activa	194.133	193.263	190.004	208.455	201.883	194.271	182.021
Vlottende activa	13.791	12.308	14.304	18.272	11.176	33.505	65.214
<b>Totaal activa</b>	<b>207.924</b>	<b>205.571</b>	<b>204.308</b>	<b>226.727</b>	<b>213.059</b>	<b>227.776</b>	<b>247.235</b>
Eigen vermogen	62.626	36.919	33.512	28.692	28.607	26.018	29.874
Voorzieningen	5.674	4.246	4.617	31.832	31.607	27.577	26.030
Langlopende schulden	81.323	111.873	115.629	109.481	102.971	131.212	152.503
Kortlopende schulden en overlopende passiva	58.301	52.533	50.550	56.722	49.874	42.969	38.828
<b>Totaal passiva</b>	<b>207.924</b>	<b>205.571</b>	<b>204.308</b>	<b>226.727</b>	<b>213.059</b>	<b>227.776</b>	<b>247.235</b>

<b>Ratios</b>							
Solvabiliteitsratio	0,30	0,18	0,16	0,13	0,13	0,11	0,12
Liquiditeitsratio	0,24	0,23	0,28	0,32	0,22	0,78	1,68
Weerstandvermogen (algemene reserve)							
Norm (€)	41.017	40.888	38.736	35.451	36.078	34.690	32.918
Dekkingsgraad	75,4%	86,8%	85,5%	80,2%	78,8%	75,0%	90,8%

<b>KASSTROOM</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Kasstroom operationeel *)	2.875	-18.044	6.376	19.831	6.659	-12.150	20.183
Kasstroom investeringen	-26.574	-11.844	-10.768	-7.752	-6.109	-7.226	-85
Kasstroom financieringen	19.584	30.551	3.756	-6.148	-6.510	28.241	21.291
<b>Liquide middelen einde boekjaar</b>	<b>34</b>	<b>697</b>	<b>61</b>	<b>5.992</b>	<b>32</b>	<b>8.897</b>	<b>50.286</b>

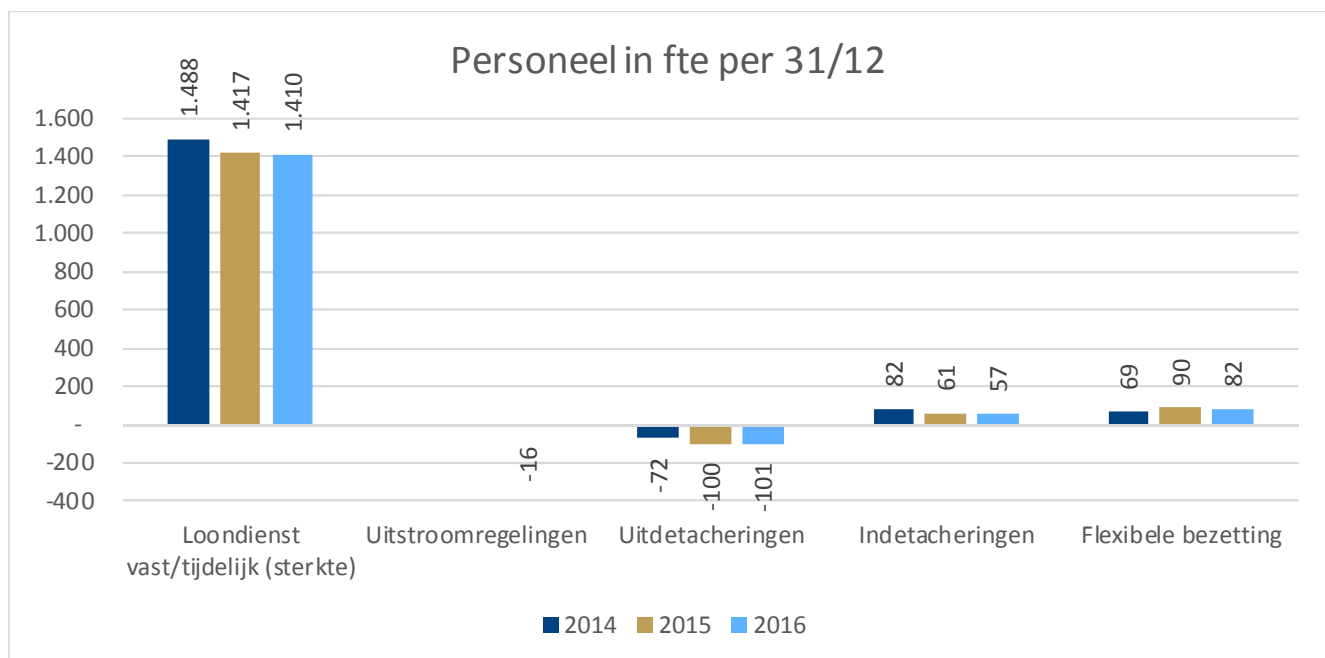
\*) incl. afroming eigen vermogen 30.000 in 2010 en 30.000 in 2011.

## 12. Personeel

In dit hoofdstuk een toelichting op de personeelsbezetting, mobiliteit, ziekteverzuim, de professionalisering van docenten, het netwerk vertrouwenspersonen, veiligheid en integriteit en medezeggenschap. In het hoofdstuk Transitie wordt ingegaan op de personele reorganisatie.

### Personeelsbezetting

We zien dat in 2016 de bezetting (sterkte) bestaande uit personeel in vaste en tijdelijke dienst ten opzichte van 2015 met 7 fte is afgenomen. 16 medewerkers zijn in 2016 met een uitstroomregeling vertrokken. In het kader van de reorganisatie konden medewerkers die aan de voorwaarden voldeden gebruik maken van een uitstroomregeling. Na toekenning moeten zij binnen 6 maand uitstromen. Ook in 2017 vertrekt nog een aantal medewerkers met een uitstroomregeling. 101 medewerkers waren in 2016 uitgedetacheerd (in 2015: 100). Het aantal indetacheringen bedroeg in 2016 57 medewerkers, voornamelijk vanuit de Politie; vier minder als in 2015. In 2016 is er minder flexibel personeel zoals uitzendkrachten ingezet (82; 2015: 90). Wel wordt de catering sinds half 2016 afgenomen van een cateraar. Het nog in dienst zijnde eigen catering personeel wordt bij de catering ingezet, zo lang zij nog geen ander werk hebben (tot uiterlijk medio 2018). Zij worden in de gelegenheid gesteld stages te lopen en zich bij- en/of om te scholen en zij worden begeleid naar ander werk, voor zover zij in de reorganisatie niet op een andere functie binnen de nieuwe organisatie geplaatst konden worden.

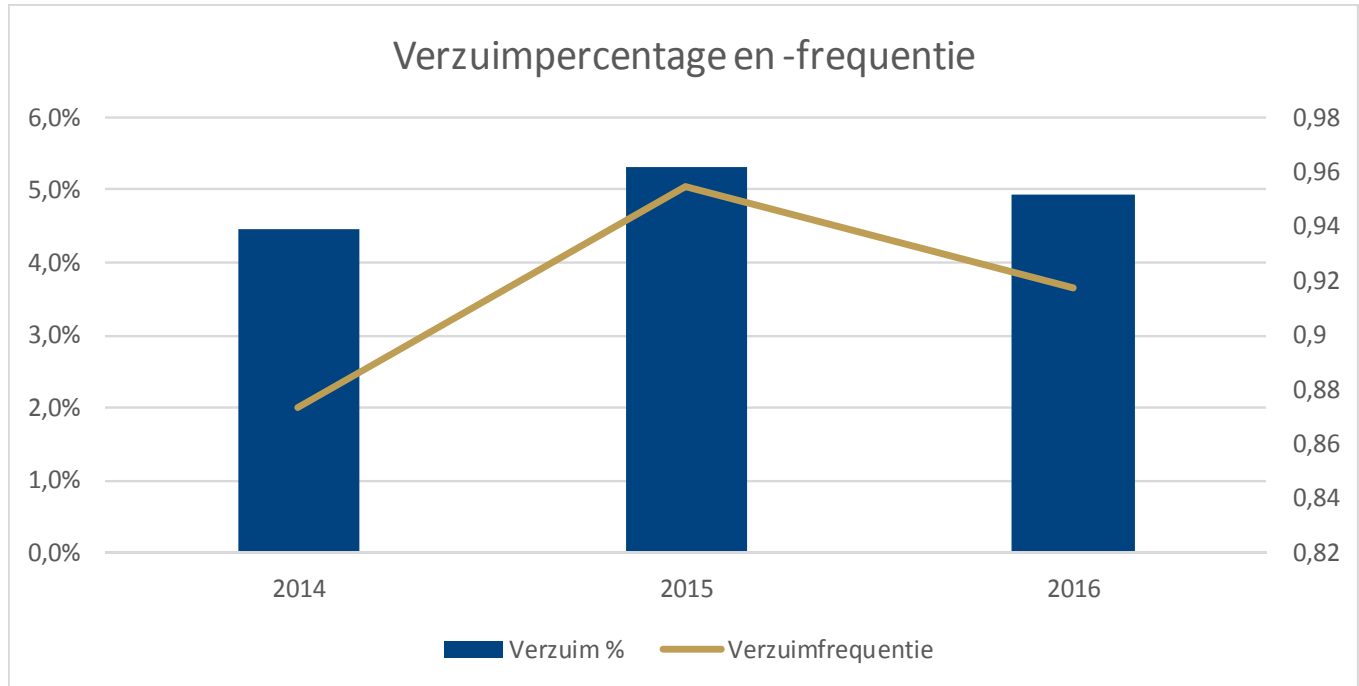


### Mobiliteit

In 2016 hebben zich ca. 99 medewerkers aangemeld. Zij zijn in gesprek met een loopbaanadviseur en hebben een intakegesprek gehad of zijn verder in een begeleidingstraject. In 2016 is Team LeF gestart met het geven van trainingen en workshops, waarvan het LMC Politie (Landelijk Mobiliteitscentrum) ook gebruik heeft gemaakt. Voorbeelden van trainingen zijn LinkedIn, netwerken, grip op je loopbaan, sollicitatiebrieven schrijven, CV opmaken en sollicitatiegesprekken voeren. Voor deze trainingen en workshops zijn 639 aanmeldingen ontvangen. Separaat van deze trainingen zijn er individuele gesprekken gevoerd met medewerkers ter voorbereiding op de gesprekken met de Plaatsingsadviescommissie. Tevens is er voor chronisch zieken een aparte training aangeboden met als doel ondersteuning te bieden zodat deze medewerkers zo goed mogelijk weer in hun kracht kunnen komen.

### Ziekteverzuim

In 2016 is het ziekteverzuim weer gedaald, nadat in 2015 het verzuim sinds 2014 weer gestegen was. Het voortschrijdend verzuim bedroeg in 2016 5%. Wel zien we dat de laatste twee maanden van 2016 wederom een stijging van het verzuim. In 2016 is de aandacht voor verzuim vergroot, nadat in 2015 na een aantal jaren dalend ziekteverzuim, weer sprake werd van een stijging. Medewerkers melden zich persoonlijk ziek bij hun leidinggevende. De leidinggevende houdt nauw contact met zieke medewerkers en bespreekt of aangepast werk de mogelijkheid behoort. Dit beleid werpt zijn vruchten af en zal worden gecontinueerd. Het aantal keren dat medewerkers per jaar ziekmelden is in 2016 ook gedaald, naar 0,917 (2015: 0,955). Een resultaat onder de 1 geeft aan dat medewerkers zich niet vaak ziek melden.



### Professionalisering docenten

In 2016 zijn nadere afspraken gemaakt over de implementatie van de professionaliteitseisen voor docenten. De onderwijsteams hebben een teamplan opgesteld, waarin onder andere per docent is opgenomen over welke diploma's hij beschikt (mbo, hbo, wo en op pedagogisch-didactisch gebied) en of de docent is gepromoveerd. Ook wordt in de plannen opgenomen welke docenten de komende jaren welke opleidingen volgen, gezien de professionaliteitseisen. In 2016 zijn de eerste docenten gestart met het volgen van de PDG (Pedagogisch-Didactisch Getuigschrift). De meeste docenten hebben een Pedagogisch-Didactische Aantekening (PDA), maar de meeste docenten zullen ook de PDG moeten behalen die uitgebreider is. Het opleidingsplan per team verschilt en is afhankelijk van de begin- en de gewenste eindsituatie van het team en de ruimte die er is voor professionalisering naast onderwijsuitvoering en –ontwikkeling.

	Politie-academie	BPO Totaal	BPO mbo	BPO hbo	VPO Totaal	Leiderschap	Handhaving	Recherche	Gevaar-crisis
% docenten mbo	50%	39%	43%	14%	58%	14%	80%	51%	72%
% docenten Associate Degree	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
% docenten bachelor	29%	45%	47%	37%	17%	33%	13%	15%	15%
% docenten master	15%	11%	8%	44%	12%	42%	0%	23%	3%
% docenten gepromoveerd	1%	1%	0%	5%	1%	2%	0%	2%	0%
<b>Totaal % docenten met hbo of meer</b>	<b>44%</b>	<b>57%</b>	<b>55%</b>	<b>86%</b>	<b>30%</b>	<b>77%</b>	<b>13%</b>	<b>40%</b>	<b>19%</b>
<b>PDA/PDG*</b>									
% docenten PDA/PDG of vrijstelling	82%	85%	90%	61%	79%	74%	84%	83%	72%
Aantal >2 jaar in dienst zonder PDA/PDG	65	31	17	14	34	7	8	8	11

\* PDA: pedagogisch-didactische aantekening; PDG: pedagogisch-didactisch getuigschrift.

Dit overzicht is in vergelijking tot eerdere jaren nader uitgesplitst.

### Netwerk vertrouwenspersonen

De Politieacademie beschikt over een netwerk van 21 vertrouwenspersonen (neventaak) en één centrale vertrouwenspersoon (fulltime), waar medewerkers en studenten om advies kunnen vragen bij grensoverschrijdende omgangsvormen en grensoverschrijdend gedrag. Naast de opvang en advisering van medewerkers richten vertrouwenspersonen zich ook op de preventieve kant van sociale veiligheid. Ze doen dit door het geven van voorlichtingen en het creëren van bewustwording ten aanzien van de eigen rol en verantwoordelijkheid. De vertrouwenspersonen werken verdeeld over de verschillende locaties.

Jaar	Meldingen					Consulteren
	Agressie/geweld	Intimidatie (= discriminatie)	Seksuele intimidatie	Pesten	Totaal meldingen	Totaal consulteren
2011	35	2	9	11	57	69
2012	14	2	1	11	28	105
2013	24	0	7	21	52	112
2014	17	1	3	17	38	98
2015	9	0	1	15	25	74
2016	2	3	6	10	21	101

Van de 21 meldingen in 2016 betrof het 12 keer een melding van een student. 59 van de 101 consulteren zijn aangevraagd door studenten. Studenten worden, afhankelijk van waar de casus speelt, soms doorverwezen naar hun eenheid, bijvoorbeeld als het gaat om een casus tijdens het werkend leren in de eenheid. Bij studenten ging het om meldingen van discriminatie, seksuele intimidatie en pesten.

De consulteren hadden betrekking op signaal van suicide, huiselijk geweld, integriteitsvraagstukken, reorganisatievraagstukken en privéomstandigheden. Veel privé gerelateerde consulteren hebben direct invloed op het werk en een scheiding aanbrengen is vaak lastig. 79 consulteren waren werk gerelateerd en in 22 casus ging het om privéomstandigheden.

De vertrouwenspersonen geven zelf ook jaarlijks een eigen bestuursverslag uit.

## Veiligheid en integriteit

Als (tijdelijk) nieuw personeel wordt aangesteld of externe medewerkers worden ingezet, vindt een zogenaamd Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoek of een veiligheidsonderzoek (A- of P-onderzoek) plaats door de Afdeling Veiligheid, Integriteit & Klachten (VIK). Welk onderzoek plaatsvindt, hangt af van de zwaarte van de functie. Bij deze onderzoeken wordt (aanstaand) personeel op zijn integriteit beoordeeld. In onderstaande tabel het aantal gehouden onderzoeken. Door de (selectieve) vacature- en inhuurstop is het aantal onderzoeken in 2016 nagenoeg gelijk gebleven.

Jaar	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoeken						
<b>BGO – kort</b>	1057	1034	846	748	752	727
<b>BGO- lang</b>			217	22	94	115
Veiligheidsonderzoeken						
<b>A – onderzoeken</b>	37	25	8	6	7	10
<b>P - onderzoeken</b>						4

De Afdeling VIK verricht ook onderzoek na meldingen en houdt interne onderzoeken indien daar aanleiding toe is. Onderstaand een overzicht.

Jaar	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Aantal meldingen inclusief vervolgmeldingen</b>	316	308	270	209	199	187
<b>Interne onderzoeken</b>	24	33	11	18	14	12*
<b>(Voorwaardelijk) ontslag na intern onderzoek</b>		2	1	3	2	1
<b>Schriftelijke berisping na intern onderzoek</b>		3	1	5	5	
<b>Correctie in 'de lijn'</b>						4

\* 3 onderzoeken lopen nog.

## Medewerkers en medezeggenschap

De OR bestond in 2016 uit 15 leden. Esther Schut-Lip werd op 1 maart 2016 vervangen door Harry Peters (beiden NPB). Kees van Eekelen volgde op 1 november 2016 Wout Timmer (beiden ACP) op, die gebruik maakte van een uitstroomregeling.

De OR heeft in 2016 tien keer met de bestuurder vergadert en 16 keer in eigen kring. De OR kent ook thematische adviescommissies (Personeel, Veiligheid, Gezondheid en Welzijn, Financiën) en adviescommissies per onderdeel (Onderwijs, Kennis & Onderzoek, Bedrijfsvoering) en een Onderdeelcommissie Werving & Selectie.

Vanuit de OR waren Ron In 't Veld (voorzitter) en Bart Bolhuis (secretaris) als gastlid aangesloten bij de Centrale Ondernemingsraad Nationale Politie (COR).

Ook heeft de OR/hebben leden van de OR geparticipeerd in Leiderschapsdagen, Process flow rijdocenten, Vacature vervulcommissie, voorbereidende activiteiten selectie leidinggevenden, Strategisch Verzuim Preventie Overleg, Sociaal Fonds en overleg Ministerie van Veiligheid en Justitie over de bestuursinrichting Politieacademie.

De personele reorganisatie en de transitie o.a. van de bedrijfsvoering waren in 2016 evenals in 2015 een vast agendapunt. Andere onderwerpen waren onder andere: visiepamflet en speerpunten OR, jaarplannen PA-onderdelen, aanbesteding catering, normjaartaak docenten, professionalisering docenten en studiefaciliteiten, verzuimcijfers en –analyse. Een uitgebreide opsomming is als bijlage bij dit bestuursverslag gevoegd.

Na elke overlegvergadering met de bestuurder heeft de Ondernemingsraad een nieuwsbrief uitgegeven. Ook zijn de agenda's van de vergaderingen en de verslagen op het intranet aan het personeel ter beschikking gesteld.

### 13. Raad van Toezicht

De besturing van de Politieacademie kende in 2016, tot het moment van de wetswijziging ter inbedding van de Politieacademie in de Nationale Politie, een wettelijke functiescheiding tussen bestuur (uitgeoefend door het College van Bestuur) en toezicht (uitgeoefend door de Raad van Toezicht). Het College van Bestuur is belast met het bestuur en beheer van de Politieacademie. De Raad van Toezicht ziet toe op de taakuitoefening door het College van Bestuur, zowel ten aanzien van de bedrijfsvoering als ten aanzien van onderwijs en onderzoek. Voor bepaalde besluiten heeft het College van Bestuur de formele instemming van de Raad van Toezicht nodig, bijvoorbeeld voor de vaststelling van begroting en jaarstukken. De Raad wijst verder de accountant aan. Daarnaast vervult de Raad het werkgeverschap ten aanzien van de collegeleden; de Raad van Toezicht voert daartoe bijvoorbeeld de jaargesprekken met hen.

De Raad van toezicht maakt gebruik van drie commissies voor de diverse bestanddelen van zijn taak:

- het *auditcommittee* voor het toezicht op het beheer.  
Het auditcommittee spreekt minimaal twee keer per jaar met de accountant over de controle van de jaarrekening en over de managementletter;
- de *remuneratiecommissie* voor de uitoefening van het werkgeverschap met betrekking tot het College van Bestuur.  
Deze commissie voert elk jaar minimaal een jaargesprek/voortgangsgesprek met elk van de leden van het College van Bestuur. Ze bestaat uit de voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van de Raad van Toezicht;
- de *opleidingscommissie* voor toezicht op onderwijs en kennis en onderzoek  
Deze commissie is klankbord en sparringpartner van de portefeuillehouder onderwijs van het College van Bestuur.  
Elke commissie bestaat uit twee leden van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht is in 2016 zes keer bijeengekomen, het auditcommittee en opleidingscommissie beide twee keer. De remuneratiecommissie heeft in 2016 een startgesprek en jaargesprekken gevoerd met de leden van het College van Bestuur.

Een van gevolgen van de wetswijziging tot inbedding van de Politieacademie in de het politiebestedel is dat de Nationale Politie het beheer van de Politieacademie gaat voeren. De Raad van Toezicht houdt op 1 januari 2017 op te bestaan als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet. De wet bevat geen overgangsbepalingen op dit punt. De Raad van Toezicht zal het werkgeverschap aan het begin van 2017 overdragen aan het departement aan de hand van het personeelsdossier van de collegeleden. Wat betreft het overdracht van het toezicht op het beheer: de jaarrekening 2016 zal formeel niet meer de goedkeuring van de Raad van Toezicht behoeven. Feitelijk is 2016 echter het laatste jaar waarin de Raad van Toezicht verantwoordelijk was voor het toezicht op het beheer. Vandaar dat de Raad van Toezicht het toezicht over het beheer de facto zal overdragen aan de hand van de jaarstukken 2016, zonder dat de Raad van Toezicht die jaarstukken nog formeel zal goedkeuren. De jaarstukken geven inzicht in de toestand van het beheer per 31 december 2016, de datum van overdracht.

#### Samenstelling Raad van Toezicht 2016

De Raad van Toezicht was in 2016 als volgt samengesteld:

Lid	Periode
De heer P.D. IJzerman (voorzitter) - RC	Heel 2016
De heer drs. G.M. van Wijk (plv. voorzitter) - RC en AC	Heel 2016
Mevrouw drs. K. Baele - OC	Tot 1 februari 2016
Mevrouw drs. T. Bredee - OC	Vanaf 1 februari 2016
Mevrouw drs. W.A.M. van der Linden - AC	Heel 2016
De heer drs. M. S.R. Sitalsing - OC	Heel 2016

RC: remuneratiecommissie; AC: auditcommittee; OC: opleidingscommissie.

Mevrouw Baele beëindigde per 1 februari 2016 haar lidmaatschap in verband met de aanvaarding van een andere hoofdfunctie.



**Thema's toezicht 2016**

Hieronder volgt een thematisch overzicht van de onderwerpen die in de vergaderingen van de Raad van Toezicht in 2016 aan de orde zijn geweest en van de genomen besluiten, zover van toepassing.

**Werkgeverschap College van Bestuur (CvB)**

Het CvB bestond in 2016 uit:

- de heer L.Th.C. Kuijs
- mevrouw F.H. Everts MPA
- mevrouw drs. K.E. van Kammen (vanaf 1 februari 2016)

Eind 2015 heeft de Raad van Toezicht besloten dat mevrouw Everts voor een periode van anderhalf jaar (1/1/16 - 1/7/2017) zich volledig zal wijden aan de portefeuille Internationaal Politieonderwijs/aan het EU-voorzitterschap van CEPOL (de Europese Politieacademie). CEPOL zal in die periode ingrijpende wijzingen ondergaan, zoals een aanpassing van de structuur en een kanteling naar een meer onderwijsinhoudelijke taak. Tegelijkertijd is toen besloten om het College van Bestuur aan te vullen met een lid met de portefeuille Onderwijs, met ruime bestuurlijke/leidinggevende ervaring in het (hoger) onderwijs.

Mevrouw drs. K.E. van Kammen is per 1 februari 2016 bij Koninklijk Besluit (KB) benoemd en in functie getreden. De remuneratiecommissie heeft na haar aantreden met mevrouw Van Kammen een startgesprek gehad, waarin de verwachtingen (over en weer) aan de orde waren en de te behalen resultaten.

Later dat jaar volgden de jaargesprekken met elk van de drie collegeleden, die op de gebruikelijke manier zijn gedocumenteerd. De Raad van Toezicht volgt in jaargesprekken de uitvoering van eerder gemaakte afspraken, de onderlinge samenwerking tussen de leden en de algehele ontwikkelingen in en rond de organisatie.

De nevenfuncties van de CvB-leden in 2016 waren:

De heer L.Th.C. Kuijs	Lid Raad van Toezicht Psytrek; Psycho Trauma Expertise Centrum Geüniformeerden BV (bezoldigd)
Mevrouw F.H. Everts MPA	Ambassadeur Young Africa - onderwijs voor kansarme jongeren in Mozambique en Zimbabwe (onbezoldigd)
Mevrouw drs. K.E. van Kammen	Lid commissie Evaluatie Kwaliteit Onderzoek (CEKO) van de Vereniging van Hogescholen (bezoldigd)

**Algemene thema's/gang van zaken**

De Raad van Toezicht en de Ondernemingsraad hebben in 2016 tweemaal overlegd, in de maanden maart en december. De voorzitter en plaatsvervangend voorzitter hebben de Raad van Toezicht in dit overleg vertegenwoordigd. Naast de vaste onderwerpen - zoals de jaarstukken - kwam de personele reorganisatie aan de orde, met name de onzekerheden die dat teweeg brengt voor medewerkers in de bedrijfsvoering van de Politieacademie, gezien de overgang naar het Politiedienstencentrum (PDC). Ook is met de Ondernemingsraad gesproken over het nieuwe model van inbedding van de Politieacademie en de 'checks and balances' die wettelijk aanwezig zijn om de eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid van de Politieacademie te borgen. De oproep van de Ondernemingsraad aan de Raad van Toezicht was om toezicht te blijven houden op het proces van overgang en overdracht/inbedding tot aan het moment van inwerkingtreding van de Wet. In december hebben de Raad van Toezicht en de Ondernemingsraad een afsluitende bijeenkomst gehad, waarbij zij ook vooruit hebben gekeken naar de situatie vanaf 2017 waar er geen Raad van Toezicht meer is. Ook zijn de aandachtspunten voor de Ondernemingsraad in de nieuwe situatie besproken.

Later dat jaar heeft mevrouw Van Kammen haar 100-dagen observaties besproken in en met de Raad van Toezicht: haar ervaringen en observaties sinds zij op 1 februari 2016 aantrad, leidend tot noties over de verdere richting waarin de Politieacademie en het politieonderwijs zich zouden moeten (kunnen) bewegen. Die zijn uitvoerig besproken. Een van de observaties was dat de docente van de Politieacademie een dubbele professionele identiteit hebben: ze zijn politiemans/-vrouw en 'docent'. Van die twee oefent de politie-identiteit een grote zuigkracht op de medewerkers uit en de beroepsidentiteit van docenten komt (mede daardoor) op de tweede plaats. De Politieacademie is zeer dienstbaar aan de politie en kan meer handelen vanuit haar eigen verantwoordelijkheid en professionaliteit. Een andere constatering is dat binnen de politie het korte termijn, ad-hoc denken (en doen) ten aanzien van opleiden overheerst: het korps ontbeert een lange termijn perspectief op de opleidingsbehoeften. Het College van Bestuur en de korpsleiding zullen gezamenlijk moeten komen tot een meerjarig opleidingsperspectief en een daaraan gekoppelde opleidingscapaciteit. Een laatste notie in die

bespreking was dat de Politieacademie weer meer verbinding moet krijgen met het beroepsonderwijs en met de inzichten en ervaringen die daar worden opgedaan.

De Politieacademie kan duurzame relaties gaan opbouwen met hogescholen met opleidingen met afgestudeerden in specialistische politiefuncties en met andere opleidingsinstituten binnen de overheid (Stichting Studiecentrum Rechtspleging (SSR), Instituut Fysieke Veiligheid (IFV), Nederlandse Defensie Academie (NLDA), Opleidingscentrum Koninklijke Marchechaussee (OCKMar)).

### **Externe besturing; gevolgen wetsvoorstel nieuwe inbedding**

De Raad van Toezicht heeft vanaf 2014 de totstandkoming van het wetsvoorstel tot (her)inbedding van de Politieacademie in het politiebestedel nauwlettend gevolgd en is in die periode ook enkele keren geconsulteerd. Bij die gelegenheden heeft de Raad van Toezicht vanuit zijn toezichthoudende verantwoordelijkheid richting het Ministerie van Veiligheid en Justitie de belangrijkste zorg- en aandachtspunten aangegeven:

- of er voldoende waarborgen zijn voor de onafhankelijkheid;
- of de (toekomstige) bekostiging van het politieonderwijs en de budgettering is geborgd;
- de tendens binnen de politie om de Politieacademie als uitvoeringsorganisatie te beschouwen, los van de wettelijke verantwoordelijkheid.

In februari 2016 vond, na jarenlange voorbereiding, de behandeling van het wetsvoorstel tot inbedding van de Politieacademie in het politiebestedel in de Tweede Kamer plaats. Het wetsvoorstel werd aangenomen, met als enige amendement de instelling van een Raad van Advies. De opvatting van de Kamer was dat de wet de gelijktijdige verbinding met zowel de Politie als het onderwijs evenwichtig regelt, onder meer via de kwalificatiestructuur en diplomagelijkwaardigheid van het onderwijs. De Politieacademie wordt volgens het wetsvoorstel dicht tegen Politie aan geplaatst, ten behoeve van de praktijkrelevantie van het onderwijs, de efficiëntie van de bedrijfsvoering en de personele uitwisseling tussen onderwijs en praktijk. De ZBO-constructie (Zelfstandig Bestuursorgaan) biedt, in de ogen van de Kamer, daarbij voldoende waarborg voor de onafhankelijke positie van de Politieacademie en voor de kwaliteit van onderwijs en onderzoek.

In de vergadering van juli heeft de Raad van Toezicht met het College van Bestuur uitgebreid gesproken over een 'stresstest' van het wettelijk model: wat gebeurt er als het straks erop aan komt en er sprake is van zodanige conflicterende belangen tussen de korpschef en de directeur Politieacademie, dat een escalatie aan de orde is. Een van de conclusies, los van de wettelijke regeling van bevoegden en verantwoordelijkheden, was dat opleiden moet uitgroeien tot een strategisch issue voor het korps en de korpsleiding en als zodanig de komende jaren op de agenda van de korpsleiding moet komen staan, in samenspraak met de Directie Politieacademie.

Aan haar inhoudelijke meerwaarde, niet aan de formeel-juridische positie, zal de Politieacademie haar positie moeten ontlenuen. Voor het korps, maar ook voor de Politieacademie, is het daarbij van belang dat er zicht ontstaat op de meerjarige ontwikkel- en opleidingsbehoefte van het korps zodat de Politieacademie haar opleidingen daarop kan inrichten. De Politieacademie zou een rol moeten spelen in het richten van de blik naar buiten en de open verbinding met de (opleidings-)wereld buiten de politie. Via meer structurele contacten met de landelijke organisaties binnen het regulier onderwijs, zoals de MBO Raad, de Vereniging van Hogescholen en de NVAO (Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie), kan de inhoudelijke verbinding tussen Politieacademie en het regulier onderwijs worden versterkt. Universiteiten en hogescholen leiden experts op forensisch-, cyber- of finec-gebied op, waar de politie zeker behoefte aan heeft, maar die hoger opgeleiden hebben vaak nog een moeizame landing in de politieorganisatie.

Toen duidelijk was geworden dat de wetswijziging per 1 januari 2017 van kracht zou worden, heeft de Raad van Toezicht in de tweede helft van 2016 enkele keren met het College van Bestuur gesproken over de voorbereidingen op de inwerkingtreding van de wet, waaronder de verdere juridische uitwerking, de nieuwe Planning & Control-Cyclus, de wenselijkheid dat de nieuwe ZBO enige financiële speelruimte krijgt en de voorbereiding op de geleidelijke en zorgvuldige overgang van de bedrijfsvoering van de Politieacademie naar het landelijk Politiedienstencentrum (PDC).

### **Interne sturing en bedrijfsvoering**

In 2016 heeft de Raad van Toezicht de gebruikelijke Planning & Control-documenten besproken met het College van Bestuur en waar nodig formeel goedgekeurd:

1. de begroting 2017
2. het jaarplan 2016
3. de bestuurlijke maandrapportages
4. de jaarstukken 2015 en het accountantsverslag bij de jaarstukken 2015

Daarnaast waren er in 2016 enkele eenmalige onderwerpen, zoals de verkoop van de locatie Lelystad en de personele reorganisatie.

### 1. *Begroting 2017*

Het College van Bestuur heeft met de korpsleiding afgesproken dat de begroting Politieacademie 2017 nog een, door de Politieacademie opgemaakte, begroting oude stijl is, die zowel de kerntaken als de bedrijfsvoering van de Politieacademie omvat.

De begroting Politieacademie 2017 is afgestemd met de begroting Politie 2017, zodat onderlinge verrekeningen en andere inkomsten en uitgaven over en weer kloppen.

De Raad van Toezicht zag als kernpunten in de door hem goedgekeurde begroting 2017, ook vanuit het perspectief van de overgang per 1 januari 2017:

- de lasten zijn terug van € 205 miljoen (2013) naar € 168 (2017) om de dalende inkomsten op te vangen;
- 2016 zal nauwelijks een negatief exploitatieresultaat kennen (geen beroep op het eigen vermogen nodig);
- het eigen vermogen op 1 januari 2017 bedraagt nog 21,7 miljoen euro (inclusief baten uit de verkoop van Lelystad);
- de reorganisatiekosten zijn afgedekt door de bijdrage van het Ministerie van Veiligheid en Justitie, aangevuld met een voorziening in de begroting;
- de resterende exploitatieverliezen 2017 en 2018 zijn gedekt uit de algemene reserve.

De begroting Politieacademie 2017 is nog niet sluitend, om twee externe, en door de Raad van Toezicht erkende, redenen.

Ten eerste door een onderdekking van het Arbeidsvoorwaardenakkoord Politie 2015-2017 (CAO). Dit netto negatieve effect van de CAO bedraagt ongeveer € 2 miljoen in de jaren 2016 t/m 2021.

De tweede reden is de afwijking van het financieel kader Politieacademie 2018, zoals in 2014 afgesproken met de korpsleiding en het departement. Het financieel kader bepaalt dat 60% van het budget voor onderwijs in de begroting van de Politie bij de Politieacademie wordt besteed. Tijdens het opstellen van de begroting 2017 heeft het korps hiervan afgeweken door het contractonderwijs op een lager budget te begroten dan de norm van 60% van het beschikbare budget. Dat betekent voor de begroting Politieacademie 2017 een verschil van minus € 4,2 miljoen.

De frictiekosten zijn in de begroting 2017 zichtbaar als exploitatietekort in de jaren 2017 tot en met 2021, in totaal € 11 miljoen. Deze frictiekosten worden veroorzaakt doordat de personele lasten minder snel (kunnen) dalen dan de baten. Een ander deel van de frictiekosten bestaat uit de kosten om de kwantitatieve en kwalitatieve mismatch van de personele bezetting op te lossen.

### 2. *Jaarplan 2016*

Het huidige meerjarig beleidsplan van de Politieacademie beslaat een periode van vijf jaar (2015 tot en met 2019) en beschrijft de algemene veranderdoelen en –aanpak. Elk jaar maakt de Politieacademie in een jaarplan concreet wat in dat jaar de daaruit voortkomende concrete activiteiten en te behalen resultaten zijn.

Het jaarplan 2016 was de derde in de reeks jaarplannen. Anders dan bij de begroting is er geen formeel goedkeuringsbesluit van de Raad van Toezicht vereist.

De bespreking van het jaarplan tijdens de vergadering van de Raad van Toezicht in januari was dan ook opiniërend en informatief. Die bespreking was gericht op bestuurlijke vraagstukken die verbonden zijn aan het plan zoals:

- de gelijktijdige uitvoering van de personele reorganisatie en de vele plannen voor 2016;
- de stuur- en spankracht, nodig voor de veelheid aan veranderopgaven uit het jaarplan;
- de afhankelijkheden ten opzichten van het verdere verloop van de vorming van de Nationale Politie;
- de overgang naar de fase waarin eerdere plannen moeten worden waargemaakt.

### 3. *De bestuurlijke maandrapportages*

In de vergaderingen van de Raad van Toezicht komen de bestuurlijke maandrapportages aan de orde, die naast het maandelijks financieel resultaat (de uitvoering van de begroting) ook personele indicatoren bevatten. Op verzoek van de Raad van Toezicht is het College van Bestuur in meerdere vergaderingen dieper ingegaan op drie personele indicatoren uit de maandrapportage te weten het ziekteverzuim, de meeruren en het percentage gevoerde jaargesprekken.

### 4. *Jaarstukken 2015 (jaarverslag en jaarrekening 2015)*

Het jaarverslag (vanaf 2016 bestuursverslag) is het verantwoordingsdocument zoals de Wet dit voorschrijft. Na goedkeuring biedt het College van Bestuur het verslag samen met de jaarrekening vóór 1 april aan het departement aan. Zoals gebruikelijk is er naast het verantwoordingsdocument een publieksversie die breder verspreid wordt. In 2015 werkte de Politieacademie voor het eerst met een jaarplan, met te behalen resultaten en mijlpalen.

Op basis daarvan rapporteert het jaarverslag 2015 meer dan de voorgaande jaren over de concreet behaalde resultaten.

Het resultaat 2015 was begroot op - €10 miljoen en het jaar is met een tekort van - €2,5 miljoen afgesloten. In 2015 daalden de rijksbijdragen met bijna 10 miljoen en ook de contractbaten waren bijna 1 miljoen lager dan in 2014. De totale daling van de baten in de periode 2012-2016 komt hiermee op ruim 40 miljoen, oftewel ongeveer 20%. Tot en met 2018 zullen de baten met nog eens 16 miljoen dalen, door de verdere daling van de rijksbijdragen. De begrote daling van de lasten met zo'n €8 miljoen is in 2015 gerealiseerd. De totale personeelslasten namen met ruim €10 miljoen af, waarbij zowel op eigen personeel als op inhuur van derden werd bespaard.

Door het resultaat 2015 heeft de Politieacademie nog een positief eigen vermogen, hoewel dit in verhouding tot de risico's en tot de 'overformatie' relatief gering is. In de Raad van Toezicht is besproken welke mogelijkheden er zijn om een deel van dit vermogen te bestemmen. Een voorbeeld zijn de extra kosten die de Politieacademie gaat maken voor de professionalisering van haar docenten, om ze aan de gestelde eisen te laten voldoen. Is het mogelijk om een deel van het eigen vermogen via een bestemmingsreserve te bestemmen om deze toekomstige kosten te dekken?

De accountant heeft in het accountantsverslag voor de Politieacademie een beperkt aantal aandachtspunten op het gebied van de interne financiële beheersing onderkend. De accountant heeft een goedkeurende verklaring afgegeven. De Raad van Toezicht heeft Deloitte Accountants B.V. opdracht gegeven voor de controle van de jaarrekening 2016, op basis van dezelfde grondslagen als de opdracht voor de jaarrekeningcontrole 2015.

### 5. *Enmalige onderwerpen: verkoop locatie Lelystad en personele reorganisatie*

Het College van Bestuur heeft besloten om de oefenbaan Lelystad te verkopen aan Schiphol. Dit besluit heeft de volgens de wet vereiste formele goedkeuring van de Raad van Toezicht verkregen. Bij het verlenen van toestemming zijn de argumenten voor de verkoop en de verkoopvoorwaarden tegen het licht gehouden en akkoord bevonden. Daarna heeft het besluit de vereiste goedkeuring van het departement gekregen.

Begin 2015 is de Politieacademie begonnen met de uitwerking van het scenario van een afzonderlijke reorganisatie van de Politieacademie, in afstemming met het departement, met de Politie en met de politievakorganisaties.

De Raad van Toezicht heeft dit proces vanaf die tijd gevolgd, omdat een personele reorganisatie van de Politieacademie ook bedoeld is om ervoor te zorgen dat de Politieacademie op tijd klaar is om aan de opleidingsbehoefte van de Politie, die de komende jaren toe zal nemen, te voldoen. De reorganisatie vindt plaats op basis van het in 2016 vastgestelde reorganisatieplan en het eerder (2014) vastgestelde inrichtings- en formatieplan Politieacademie 2018.

### **Onderwijs en onderzoek**

De belangrijkste ontwikkelingen binnen onderwijs en onderzoek worden binnen de Raad van Toezicht (inclusief de opleidingscommissie) een of meerdere keren besproken. In 2016 waren dat de volgende thema's:

### *(Voortgang) programma Kwaliteit*

Voor de Raad van Toezicht is met name de ontwikkeling van een nieuwe systematische aanpak van kwaliteitszorg van belang. Dat geldt niet alleen voor onderwijs, maar ook voor onderzoek. Die kwaliteitszorg is *intern* de basis voor sturing op kwaliteit en biedt *extern* de borging voor de kwaliteit van het politieonderwijs en onderzoek aan de diverse belanghouders, zoals de studenten, het korps, de minister van Veiligheid en Justitie en de minister van OCW voor wat betreft de gelijkwaardigheid van de diploma's van het politieonderwijs met die van het reguliere onderwijs.

Begin 2015 is het programma Kwaliteit binnen de Politieacademie ingesteld. Dit programma is bedoeld om vier jaar lang gericht te werken aan de ontwikkeling én implementatie van systematische kwaliteitszorg.

Het programma heeft een looptijd van vier jaar en is begin 2019 afgelopen. Na de eerste twee jaar van het programma (eind 2016) was het tijd om tussentijds de resultaten vast te stellen en om, ook in en met de Raad van Toezicht, vooruit te kijken naar wat er in de komende ruim twee jaar nog moet gebeuren. De gedeelde opvatting is dat het nieuw ontwikkelde kwaliteitszorgstelsel na afloop van het programma pas geborgd is, wanneer de onderwijsteams de meerwaarde van systematische kwaliteitszorg ervaren en zich daarvoor zelf verantwoordelijk hebben gemaakt. Het instrumentarium voor kwaliteitszorg is daaraan ondergeschikt. Het College van Bestuur heeft met de Raad van Toezicht de indrukken en uitkomsten gedeeld van de 'Parels en Puzzel sessies' van het College van Bestuur met ieder onderwijsteam over de kwaliteit van het onderwijs dat het team verzorgt. In dat verband heeft de Raad van Toezicht ook het belang van een effectieve monitoring van het leerproces in de praktijk (binnen de eenheden) en de kwaliteit daarvan onderstreept.

### *Politieonderwijsverslag Inspectie 2016*

In het driejaarlijks Politieonderwijsverslag geeft de Inspectie Veiligheid en Justitie een overzicht van de bevindingen en ontwikkelingen in het politieonderwijs. Het Politieonderwijsverslag is een overzichtsrapportage van eerder uitgevoerde onderzoeken, inclusief de onderlinge verbanden daartussen. In het verslag was de kwaliteitsborging van het praktijkleren het grootste aandachtspunt. De lat voor praktijkbegeleiding moet omhoog: de eisen met betrekking tot begeleiders en coaches moeten hoger, duidelijker en beter gehandhaafd. Later in 2016 heeft de minister het Politieonderwijsverslag met zijn beleidsreactie naar de Tweede Kamer gestuurd, met als centrale aanbeveling aan het adres van de Politieacademie en van het korps om beter zicht te krijgen op het praktijkleren en om tot landelijke standaarden op dit punt te komen.

Naar aanleiding van het Politieonderwijsverslag heeft de Raad van Toezicht geconstateerd dat het nieuwe toezichtskader een verbetering is ten opzichte van het voorafgaande, doordat het een meer overstijgend beeld geeft van het politieonderwijs in de totale context van het samenspel Politieacademie – korps – departement dan voorheen. De Inspectie richt zich met haar aanbevelingen tot zowel het College van Bestuur, als de korpsleiding als het Directoraat-Generaal Politie.

### *Stand van zaken voorbereiding accreditaties*

Het College van Bestuur heeft in september 2016 met de NVAO afspraken gemaakt over de visitatieronde van 2018. De Politieacademie heeft gekozen voor aparte opleidingsaccreditaties in plaats van een instellingsaccrediatie met beperkte opleidingsaccreditaties. De huidige accreditaties lopen af per 1 januari 2019 voor de opleidingen Politiekundige Bachelor, Recherchekundige Master, de Master of Crisis and Public Order Management (MCPM) en de Master Tactisch Leidinggeven (MTL). De accreditatie van de opleiding Politiekundige Master loopt één jaar later af, namelijk per 1 januari 2020. Dit betekent dat per 1 mei 2019 respectievelijk 2020 de eindrapporten van de visitaties naar de NVAO verzonden dienen te zijn. Het College van Bestuur heeft met de NVAO de resultaten besproken van de proefvisitaties MTL en de verkorte Politiekundige Bachelor; die zijn met de Raad van Toezicht gedeeld, waarbij duidelijk is dat die proefvisitaties nog veel aandachtspunten en acties hebben opgeleverd om de accreditatie met succes te kunnen doorlopen.

### *Generalistisch versus specialistisch opleiden*

Naar aanleiding van de gezamenlijke strategische verkenning politieonderwijs door de Politieacademie, de Politie en het Ministerie van Veiligheid en Justitie is door de Raad van Toezicht met het College van Bestuur ook verder vooruit gekeken naar onder andere de verschuiving van paradigma's in het opleiden voor de politie. Tot nu toe ligt de nadruk op *generalistisch* opleiden van politiemensen, gevolgd door vakspecialistisch opleiden later in hun loopbaan. Dat verschuift naar meer *specialistisch* opleiden van meet af aan, met name van de (hoog opgeleide) zijinstromers in de specialistische opsporing (cyber, intelligence, finec).

*Voortgangsrapportage portefeuille Internationaal Politieonderwijs en voorzitterschap CEPOL*

De besluiten van de Raad van Toezicht van najaar 2015 over de vervulling van de collegeportefeuille internationaal/het CEPOL-voorzitterschap bevatten de afspraak dat de portefeuillehouder periodiek verslag doet aan en in de Raad van Toezicht. Dat is in 2016 in diverse vergaderingen gebeurd, aan de hand van de CEPOL-voortgangsrapportages. De CEPOL hoofdtaak wijzigt; CEPOL gaat een bredere doelgroep bedienen dan alleen de politie in Europa: ook het OM, de Douane, de KMar etc. De politie is dan 'slechts' een van de spelers en dat verandert het speelveld. Binnen CEPOL verzorgen de nationale politieacademies met elkaar het CEPOL-trainingsprogramma: in die zin is CEPOL een netwerkorganisatie. CEPOL zoekt naar nieuwe hoogwaardige (academische) partners voor het verzorgen van onderwijs, om ook op dit punt een (kwalitatieve) inhaalslag te maken. Bij de inhoudelijke actuele CEPOL-bijeenkomsten zijn veel experts betrokken uit heel Europa en uit organisaties buiten de politie zoals het OM en de fiscus. Dan is zichtbaar dat CEPOL ook een ontmoetingsplek is voor de vakmensen en voor uitwisseling en synergie. De aansluiting op de dagelijkse praktijk, een terugkerend vraagstuk voor CEPOL, is op dit punt geborgd.

## Bijlagen

### Bijlage 1, Publicaties

Publicaties zijn te vinden op [www.politieacademie.nl/mediatheek](http://www.politieacademie.nl/mediatheek)

Brink, G. van den, Hendriks, W., Hulst, M. van, Maalsté, N. en Mali, B. (2015). *Een onderzoek naar de morele weerbaarheid van Nederlandse politiefunctionarissen*. Den Haag: Boom criminologie, 2015

Duin, M. en Wijkhuis, V. (2016). *Lessen uit crises en mini-crisis 2015*. Den Haag: Boom Juridische Uitgevers, 2016

Epskamp-Dudink, C. (2016). *Niet te filmen: over retrospectief scenariodenken in de opsporingspraktijk*. Apeldoorn: Politieacademie, 2016

Grujter, M. de, Poot, C.J. de, Elffers, H. (2015). *The influence of new technologies on the visual attention of CSIs performing a crime scene investigation*. Journal of Forensic Sciences (61(1), 43-51. doi:10.1111/1556-4029.12904. In: Journal of Forensic Sciences 61(1), August 2015

Huisjes, H. (2016). *Wetenschap, politiepraktijk en kennistransfer*. In: PROCES, tijdschrift voor Strafrechtspleging (95) 5. Den Haag: Boom Juridische Uitgevers, 2016.

Huisman, S. (2016). *Handelen naar waarheid: sterkte-zwakteanalyse van de opsporing*. Apeldoorn: Politieacademie, 2016

Kerstens, J., & Jansen, J. (2016). *The Victim-Perpetrator Overlap in Financial Cybercrime: Evidence and Reflection on the Overlap of Youth's Online Victimization and Perpetration*. In: Journal Deviant Behavior, Volume 37, 2016, issue 5

Lam, J., Rottenberg, A., Sinke, M.A.R., Tigchelaar, E.Y. en Kop, N., *The Best of Three Worlds. Op weg naar een duurzame aanpak woninginbraken: Succesfactoren ontrafeld (2016)*. Apeldoorn: Politieacademie, 2016

Lam, J., Rottenberg, A., Sinke, M.A.R., Tigchelaar, E.Y. en Kop, N., *B3W: een geoliede machine? Een onderzoek naar de effectiviteit van de aanpak van woninginbraken (2015)*. Apeldoorn: Politieacademie, 2015

Mali, B., Bronkhorst-Giesen, C. en Hengst, M. den, (2016). *Predictive policing: lessen voor de toekomst*. Apeldoorn: Politieacademie, 2016

Meershoek, G. (2016) *Innovatie in de frontlijn van de opsporing*. Den Haag: Reed Business Information, 2016

Meershoek, G. (2016) *'Met de Nederlandse redelijkheid is ook allerlei vooringenomenheid verbonden'*. Den Haag: Reed Business Information, 2016

Meershoek, G. (2016) *De Nederlands politie en de drugs 1970 – 2010: Problem-oriented policing?* Den Haag: Reed Business Information, 2016

Scholtens, A., Hengst, M. den, Waterreus, R. (2016). *Het real-time informeren van noodhulpeenheden. Een onderzoek naar de RTI-functie om frontlijnpolitiefunctiearissen snel te voorzien van relevante informatie (Politie & Wetenschap)*. Amsterdam: Reed Business, cop. 2016

Smeets, J. (2016) *Les origines de la gendarmerie aux Pays-Bas et la situation difficile de la Koninklijke Marechaussee dans le duchée de Limbourg (1795-1848)*. In: Les gendarmeries dans le monde de la Révolution française à nos jours. Paris: PUPS, 2016

Smit, A. (2016). *Tonen van politieprofessie: over treffen van de mens*. Lectorale rede Weerbaarheid. Apeldoorn: Politieacademie, 2016

Spapens, T. (2016) *Handboek milieucriminaliteit*. Amsterdam, Reed Business Information. Amsterdam: Reed Business Information, 2016

Tops, P.W., Os, P. van, Torre, E. van der, (2016). *Sleuren en sturen in 2017, De ontwikkeling van de relatie tussen de politie en het lokaal bestuur*. Vervaardigd in opdracht van de Commissie Bestuur en Veiligheid van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Veld, M. In 't, M. Hengst, M. den, (2016). 'Wat ga jij doen vandaag?' *Evaluatieonderzoek naar de ingebruikname van een briefingapplicatie in acht basisteams van de politie*. Apeldoorn: Politieacademie, 2016

Wever, J. (2016). *Een halve eeuw politie drugsbestrijding in Nederland*. Den Haag: Reed Business Information, 2016



## Bijlage 2, Centrale Examencommissie en Examenkamers

### Samenstelling

#### *Centrale Examencommissie*

J. Prins  
Mw. E. Verheijen  
B. Bolhuis, algemeen secretaris  
R. Coens  
Mw. M. Koldewijn (portefeuille EVC)

#### *Examenkamer BPO*

Mw. E. Verheijen, voorzitter  
Mw. S. Beijersbergen van Henegouwen, docent mbo Eindhoven  
H. Blik, docent mbo Den Haag  
V. Leeman, docent mbo Apeldoorn  
S. Nijkerk, docent mbo Drachten  
J. Rondeel, mbo ROC Amsterdam  
Mw. L. Schijf, docent mbo Amsterdam  
Mw. L. Schoonderbeek, toetskundige Staf  
Mw. A. Vermoolen, docent mbo Rotterdam  
J. Vrancken, docent mbo Eindhoven

#### *Examenkamer VPO*

R. Coens, voorzitter  
Mw. M. van den Brink, toetskundige Staf  
Mw. E. Hermans, docent Team Beroepsvaardigheden  
R. Stoelhorst, docent Team Generieke Opsporing  
K. van Witzenburg, docent Team Specialistische Opsporingsondersteuning

#### *Examenkamer Hoger Onderwijs*

J. Prins, voorzitter  
Mw. J. Botke, adviseur Hoger Onderwijs  
Mw. M. Guardone, docent Team Generieke Opsporing  
G. Kerkhof, docent Team Generieke Opsporing  
L. Oldewarris, docent Team Hoger Onderwijs Apeldoorn  
Mw. C. Tunissen, toetskundige Staf  
Mw. T. van der Vecht, hogeschool Saxion

### Aantal vergaderingen

Dagelijks bestuur examencommissie: 25  
Starbijeenkomst examenkamers: 1 (4 oktober 2016)  
Examenkamer BPO-mbo: 2  
Examenkamer VPO: 2  
Examenkamer Hoger onderwijs: 2

Gevisiteerde examens in 2016	Reden
<b>Examenkamer BPO</b>	
Mbo Opsporing	Vrijstellingenbeleid
<b>Examenkamer VPO</b>	
Opsporing, Acteso (Adviseren, coördineren, toepassen, evalueren strategieën opsporingsonderzoeken)	Ad random
Opsporing, mensenhandel	Tweede visitatie om na te gaan of adviezen eerdere visitatie zijn verwerkt.
Opsporing, beoordelen dader- en slachtoffergedrag (BDSG)	Ad random
Opsporing, Dossier Basisvorming	Ad random
Opsporing, Meer Omvattende Zaken (RIMOZ/TGO)	Ad random
GGP, Handelen in jeugdproblematiek	Ad random
Basisopleiding centralist multidisciplinair	Ad random
Specialistische Opsporingsondersteuning, Plaatsen in/aan vervoermiddelen	Ad random
Uitvoeren Video- en Osloconfrontatie	Ad random
<b>Examenkamer Hoger Onderwijs</b>	
Master of Crisis and Public Order Management	Nieuw examen
<b>Overig</b>	
Algemeen – hercertificering examinerator CINOP	Nieuw examen

#### Belangrijke onderwerpen besproken door de centrale examencommissie of de examenkamers

- Uitspraken beroepscommissie en consequenties
- Proefvisitatie MTL
- Verstrekken diploma's en certificaten
- Verlenen vrijstellingen en RIC
- Visitatieverslagen bezochte examens
- Specifieke problematiek bij bepaalde examens
- Procedure minnelijke schikking
- Overleggen met CvB, schoolhoofden, onderwijsmanagers en stafmedewerkers
- Bestuursverslag 2015
- Thesis / scriptie als eindproduct hbo-opleiding
- Reductie aantal examenkansen
- Korpsexamens
- Certificeren en registratie examinatoren (ATON)
- Inrichting examenkamers en bemensing
- Casuïstiek examenfraude
- Inhoud Nieuwsbrieven EC
- OER-aanpassingen
- Communicatiemogelijkheden website, intranet en internet
- Ondersteuning secretariaat
- Meerjarenplan examencommissie en examenkamers
- Aangepaste examens
- Beoordelingsformulieren
- Opnemen van examens
- Inspectiebezoeken
- Aanwijzen examinatoren

De Centrale Examencommissie brengt elk jaar ook haar eigen, uitgebreidere, bestuursverslag uit.

## Bijlage 3, Bezwaaradviescommissie

### Samenstelling

Mw. M.A. Berndsens-Jansen, voorzitter  
M.G.A.E. van de Nieuwenhuijzen, lid  
Mw. J. ten Caat, lid  
E. de Graaf, secretaris

In 2015 is de behandeling van bezwaren regelmatig onderwerp van gesprek geweest. Na overleg met de Beroepscommissie is toen voor de tijdelijke oplossing gekozen om de leden van de Beroepscommissie het College van Bestuur te laten adviseren over ingediende bezwaren.

In artikel 46 van de OER 2016 is bepaald dat een Bezwaaradviescommissie aan het College van Bestuur advies uitbrengt over bezwaren. De leden van de Bezwaaradviescommissie zijn in juni 2016 door het College van Bestuur benoemd.

### Behandelde zaken

Tot juni 2016 heeft de Commissie van Beroep voor de Examens, in de hoedanigheid van Bezwaaradviescommissie, over drie bezwaarschriften met betrekking tot het BPO en vijf bezwaarschriften met betrekking tot het VPO advies uitgebracht richting het College van Bestuur.

In juni 2016 heeft de toen ingestelde Bezwaaradviescommissie twee bezwaren behandeld, beide ingediend door BPO-studenten van de School voor Hogere Politiekunde.

De bezwaren waren gericht tegen de besluiten van de Politieacademie om de opleiding vanwege ernstige examenfraude te beëindigen. De Bezwaaradviescommissie heeft voor de behandeling van beide bezwaren hoorzittingen georganiseerd. Naast de student waren de Examencommissie, OBt en de School voor Hogere Politiekundige uitgenodigd. Vertegenwoordigers van alle partijen waren aanwezig, zodat een weloverwogen advies opgesteld kon worden. De School voor Hogere Politiekunde werd vertegenwoordigd door een advocaat.

In beide gevallen heeft de Bezwaaradviescommissie, na bestudering van relevante documenten en een hoorzitting, het College van Bestuur geadviseerd om de genomen besluiten in stand te houden. Het College van Bestuur heeft deze adviezen vervolgens overgenomen.

## Bijlage 4, Commissie van Beroep voor de Examens

### Samenstelling

Mw. M.A. Berndsen-Jansen, voorzitter  
 Mw. M.M.J. Aalberts, lid  
 Mw. S. van Aubel-Nies, lid  
 B. Postema, lid  
 M.G.A.E. van de Nieuwenhuijzen, lid  
 E. de Graaf, secretaris  
 Mw. M. Bellmann, plv. secretaris

Aantal zittingen: 28

Uitspraken 2016	Basis Politieonderwijs (BPO)	Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO)
Geground: herexamen	11	5
Geground: voldoende	8	8
Ongegrond	33	35
<b>Overig</b>		
Ingetrokken*	110	79
Niet-ontvankelijk	-	1
<b>Totaal aantal beroepsschriften</b>	<b>162</b>	<b>128</b>

\* Beroepsschrift ingetrokken wegens o.a. 'inmiddels geslaagd', ongeldigverklaring examen door Examencommissie, schikking of naar aanleiding van het verweerschrift vanuit de opleiding.

## Bijlage 5, Ondernemingsraad

### Samenstelling

R. in 't Veld, voorzitter  
 M. van de Nieuwenhuijzen, plv. voorzitter en plv. secretaris  
 B. Bolhuis, secretaris  
 R. Coens  
 J. Chintoe  
 H. Dirkmaat  
 Mw. M. Dozy  
 K. van Eekelen (vanaf 1 november 2016)  
 C. de Kleine  
 F. de Kruif  
 Mw. T. Landman  
 Mw. J. van der Meide  
 T. Mouw  
 M. van de Nieuwenhuijzen  
 H. Peters (vanaf 1 maart 2016)  
 Mw. E. Schut-Lip (tot 1 maart 2016)  
 W. Timmer (tot 1 november 2016)  
 Mw. C. Tunissen

### Aantal vergaderingen

16 eigen vergaderingen zonder het College van Bestuur  
 10 overlegvergadering met het College van Bestuur

### Behandelde onderwerpen (met en zonder de bestuurder)

- Werkwijze OR en adviescommissies (Onderwijs, Kennis & Onderzoek, Bedrijfsvoering, Personeel, Financiën en als laatste Veiligheid Gezondheid en Welzijn)
- Centrale Ondernemingsraad, waar de OR PA als waarnemer/gastlid bij was aangesloten
- Visieplan - speerpunten OR
- Reorganisatie Politieacademie per 1-1-2017
- Transitie en overgang onderdelen Politieacademie naar Nationale Politie
- Jaarplannen onderdelen Politieacademie 2016
- Aanbesteding cateringpersoneel
- Normjaartaak docenten
- Functionaris Bescherming persoonsgegevens
- The IX, overschrijding projectbudget
- Effectieve mediavoorziening, KIK
- Professionaliteitseisen docenten en studiefaciliteiten
- Bewust belonen
- Verzuimcijfers en verzuimanalyse
- Medewerkersparticipatie en Quick scan
- Process flow LFNP-functies van rijdocenten en docenten Team Bijzondere Opsporing
- Veiligheid bij de Politieacademie en bespreken incidenten m.b.t. veiligheid en Nota borging veiligheid
- Vaste en tijdelijk aanstellingen / werk van de vacature vervul commissie
- Parel & Puzzelsessies CvB
- Diversiteits- en variëteitsbeleid
- Locatie Lelystad (circuit) en Businesscase vervangende ruimte rijopleidingen
- Begroting 2017

Verder heeft de OR/hebben OR-leden geparticipeerd in de leiderschapsdagen, Process flow rijdocenten, de Vacature Vervulcommissie, voorbereidende activiteiten selectie leidinggevend, Strategisch Verzuim Preventie Overleg, het Sociaal Fonds en in het overleg met het Ministerie van Veiligheid en Justitie over de bestuursinrichting Politieacademie.

## Contactgegevens

### Postadres

Politieacademie  
Postbus 834  
7301 BB Apeldoorn

### Bezoekadressen locaties

#### Concernlocatie

Arnhemseweg 348  
7334 AC Apeldoorn  
T: (088) 6622000

#### Locatie Eindhoven

Vijfkamplaan 31  
5624 EB Eindhoven  
T: (088) 6622800

#### Locatie Lelystad

Eendenweg 12  
8218 NC Lelystad  
T: (088) 6622600

#### Locatie Den Haag

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

#### Locatie Drachten

Sportlaan 7  
9203 NV Drachten  
T: (088) 6622850

#### Locatie Apeldoorn

Arnhemseweg 348  
7334 AC Apeldoorn  
T: (088) 6622220

#### Locatie Rotterdam

Koperstraat 19  
3067 GL Rotterdam  
T: (088) 6622700

#### Locatie Ossendrecht

Pannenhoef 19  
4641 ST Ossendrecht  
T: (088) 6622900

#### Locatie Amsterdam

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

#### Locatie Warnsveld

Rijksstraatweg 127  
7231 AD Warnsveld  
T: (088) 6622650

## Speciale afdelingen en contactgegevens

### Het voormalige onderdeel Werving & Selectie Politie is per 1 januari 2017 ondergebracht bij de Politie, Politiedienstencentrum, Dienst HRM, IDU (In-, Door- en Uitstroom)

IDU is hét informatiepunt voor belangstellenden

die nog niet werkzaam zijn bij de politie.

Maandag t/m vrijdag 08:00 - 17:00 uur

Telefoon (088) 6622300

Website: [www.kombijdepolitie.nl](http://www.kombijdepolitie.nl)

E-mail: [info@kombijdepolitie.nl](mailto:info@kombijdepolitie.nl)

### 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](mailto: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](mailto:stip@politieacademie.nl)

### Kennis- en Informatieknooppunt (KIK)

Het Kennis- en Informatieknooppunt biedt toegang tot relevante en actuele informatie ten behoeve van de politiepraktijk en het –onderwijs. Kopol 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](mailto:kik@politieacademie.nl)

### Landelijke Deskundigheidsmakelaar (LDM)

De LDM richt zich op het bemiddelen van deskundigen in opsporings- en vervolgingsonderzoeken bij ernstige misdrijven. De LDM is 24 uur per dag, zeven dagen per week en 365 dagen per jaar bereikbaar voor Politie, Koninklijke Marechaussee, Openbaar Ministerie, rechtelijke macht en bijzondere opsporingsdiensten die deskundigen willen inschakelen. Per 1 januari 2017 is de LDM ondergebracht bij de Landelijke Eenheid in Driebergen. Voorlopig is LDM nog te bereiken via onderstaande contactgegevens.

Telefoon: (088) 6622336

E-mail: [ldm@politieacademie.nl](mailto:ldm@politieacademie.nl)