

Jaarverslag Politieacademie 2015

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen
V0.1	22-2-2016		Miriam Meijerink
V0.2	15-3-2016	Opmerkingen CvB, hoofden Staf en Controlling verwerkt	Miriam Meijerink
V0.3	16-3-2016	Financiële bijlagen toegevoegd	Marcel Rutte
V1.0 definitief	31-3-2016	Opmerkingen College van Bestuur en Raad van Toezicht verwerkt (voorwoord en lijst publicaties)	Miriam Meijerink
Definitief	06-6-2016	Definitieve afronding accountantsverklaring	Geen wijzigingen

Versie	Verzend datum	Naam
V0.1	22-2-2016	CvB, hoofden Staf en Controlling
V0.2	15-3-2016	Controlling
V1.0 definitief	31-3-2016	Accountant, RvT, CvB, VenJ, intern
Definitief	06-6-2016	Accountant, RvT, CvB, VenJ, intern

Inhoudsopgave

Voorwoord College van Bestuur	7
Leeswijzer	9
Deel 1: algemeen I.....	11
1. POLITIEACADEMIE	13
1.1. Kerntaken	13
1.2. Missie en visie/ambitie.....	13
1.3. Kernwaarden.....	15
1.4. Onderwijsmodel	16
1.5. Organisatie.....	16
1.6. Internationaal.....	17
1.7. Innovatie	18
Deel 2: onderwijs	21
2. OVERKOEPELENDE ONDERWIJSTHEMA'S	22
2.1 Versterken kwaliteitszorg politieonderwijs	22
2.2 Versterken professionaliteit docenten	25
2.3 Verbeteren kwaliteit examinering	26
2.4 Optimaliseren onderwijslogistiek	26
2.5 ICTO (ICT in het Onderwijs).....	29
3 BASISPOLITIEONDERWIJS EN VAKSPECIALISTISCH POLITIEONDERWIJS.....	31
3.1 BASIS POLITIEONDERWIJS (BPO).....	32
3.1.1 Going concern.....	32
3.1.2 In werking brengen van de School voor het BPO	36
3.1.3 Versterken van het basisniveau van het BPO	38
3.1.4 Leren werken als onderwijsclusters	41
3.1.5 Versterken van de relatie met de praktijk	42
3.1.5 Resultaten School voor Hogere Politiekunde.....	44
3.2 VAKSPECIALISTISCH POLITIEONDERWIJS (VPO)	46
3.2.1 Going concern.....	46
3.2.2 In werking brengen van de school voor het VPO	48
3.2.3 Versterken van het basisniveau van het VPO	49
3.2.4 Aanpassen van het onderwijsassortiment VPO	50

3.2.5	Definiëren en invoeren basisarchitectuur VPO	51
4	STUDENTENRADEN	52
5	EXAMENCOMMISSIES	53
5.1	Samenstelling	53
5.2	Aantal bijeenkomsten	53
5.3	EVC's en Ervaringscertificaten	55
5.4	Aantal verstrekte kwalificatiedocumenten	55
5.5	Aantal behandelde zaken en genomen besluiten	56
5.6	Behaalde resultaten	58
6	COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS	60
6.1	Samenstelling	60
6.2	Aantal bijeenkomsten	60
6.3	Aantal beroepszaken en uitspraken	60
6.4	Optreden als Bezwarenadviescommissie voor het College van Bestuur	60
Deel 3: kennis & onderzoek		61
7	KENNIS EN ONDERZOEK (K&O)	62
7.1	Going concern	62
7.2	In werking brengen van de afdeling K&O	64
7.3	Moderniseren van de kennisfunctie Politieacademie	64
7.4	Vernieuwen in methoden van doorwerking onderzoek	65
Deel 4: werving & selectie		67
8	WERVING & SELECTIE (W&S)	68
8.1	Going concern	68
Deel 5: algemeen II		71
9	VERBINDING MET DE NATIONALE POLITIE	72
1.1.	Samenspel met de Nationale Politie	72
10	TRANSITIE	73
10.1	Mijlpalen Transitieteam	73
10.2	Mijlpalen transitie bedrijfsvoering	74
11	STAF EN BEDRIJFSVOERING	76
11.1	Inwerking brengen Staf	76
11.2	ICT	77
11.3	Facilities, Huisvesting en Middelen	78

11.4	Communicatie.....	78
11.5	Klachten	78
11.6	Financiële huishouding.....	78
	Hoofdpijnen van de jaarrekening.....	80
12	SOCIALE PARAGRAAF	81
12.1	Personeel.....	81
12.2	Ziekteverzuim	83
12.3	Tevreden medewerker.....	83
12.4	Arbeidsomstandigheden.....	84
12.5	Jaargesprekken.....	84
12.6	Professionalisering	84
12.7	Vertrouwenspersonen	85
12.8	Screening nieuw personeel	85
12.9	Meldingen, intern onderzoeken en strafmaatregelen	86
13	ONDERNEMINGSRAAD	87
13.1	Samenstelling	87
13.2	Vergaderingen.....	87
13.3	Scholing	88
13.4	Contact met de achterban.....	88
13.5	Vooruitblik naar 2016.....	88
14	RAAD VAN TOEZICHT	89
14.1	Samenstelling Raad van Toezicht.....	89
14.2	Belangwekkende thema's	89
	Bijlage: Treasury	95
	Treasury	96
	CONTACTGEGEVENS	99



Voorwoord College van Bestuur

De Politieacademie heeft in 2015 de nodige vervolgstappen gezet om in 2018 de volgende strategische doelen te bereiken:

- meer aansluiting tussen politieonderwijs en politiepraktijk en regulier onderwijs;
- meer impact van het politieonderwijs op de politiepraktijk;
- betere organisatie en professionele uitvoering van het politieonderwijs;
- meer aansluiting tussen politiekundige kennis en de politiepraktijk;
- betere doorwerking van politiekundige kennis in politieonderwijs en politiepraktijk.

Het afgelopen jaar is het inrichtingsplan voor de nieuwe organisatie met het bijbehorende formatieplan, een realisatieplan en reorganisatieplan verschenen. Het realisatieplan geeft in hoofdlijnen richting aan wat we de komende jaren gaan doen en op welke wijze, om tijdig de geformuleerde doelen te bereiken. Nadere uitwerking en concretisering vindt elk jaar plaats in een jaarplan. In 2015 hebben we voor het eerst met een jaarplan gewerkt met daarin de te bereiken mijlpalen in 2015.

Het jaarplan is een sturingsinstrument om de stuurkracht binnen de organisatie verder te vergroten. Aan de hand van het plan volgen en sturen de lijnverantwoordelijken tijdens het jaar op de voortgang van de uitvoering van het realisatieplan en op ons reguliere werk ('going concern'). Zij leggen over de bereikte resultaten in de maandrapportages en de periodieke verantwoordingsoverleggen verantwoording af aan het College van Bestuur. In het Managementteam van de Politieacademie komen de lijnverantwoordelijkheden en het College van Bestuur bijeen om gezamenlijk de voortgang van het verander- en realisatieproces te volgen, te bespreken en waar nodig bij te sturen. Ook binnen de organisatieonderdelen wordt het jaarplan op een dergelijke manier benut. In dit jaarverslag rapporteren we over de behaalde resultaten op de mijlpalen uit het jaarplan. Het jaarverslag ziet er daarom anders uit dan voorgaande jaren.

In 2015 heeft de Politieacademie zich verder voorbereid op haar toekomst en gewerkt aan het versterken van haar fundamenten. Er zijn de nodige verbeteringen in het primaire en het ondersteunende proces gerealiseerd. Zo wordt er een nieuw kwaliteitszorgsysteem ingevoerd, stellen we andere professionaliseringseisen aan docenten, wordt de onderwijslogistiek aangepakt, de Strategische Onderzoeksagenda Nationale Politie is uitgevoerd en het optimaliseren van het samenspel met de Nationale Politie is dagelijks aan de orde. Daarnaast zijn de voorbereidingen van de inbedding in het politiebestedel en de personele reorganisatie in volle gang. In dit jaarverslag treft u een nadere toelichting aan.

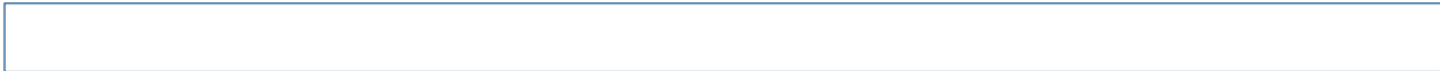
Ook in financieel opzicht was 2015 een uitdagend jaar. De rijksbijdragen daalden bijna 10 miljoen en de contractbaten waren bijna één miljoen lager dan in 2014. De totale daling van de baten in de afgelopen vier jaar komt hiermee op ruim 40 miljoen (zo'n 20%). Tot en met 2018 zullen de baten nog eens met 16 miljoen dalen, door de verdere daling van de rijksbijdragen. De begrote daling van de lasten met zo'n 8 miljoen is gerealiseerd. Om in 2018 binnen het veel lagere financiële kader te passen, is een verdere daling van de lasten de komende jaren noodzakelijk. Het verder mogen realiseren van de transitieplannen, waaronder het grotendeels overdragen van de bedrijfsvoeringstaken naar het Politiedienstencentrum van de Nationale Politie, is een noodzakelijke voorwaarde.

De transitie en de voorbereidingen voor de personele reorganisatie zijn in volle gang. Het daadwerkelijk reorganiseren start zodra de Eerste Kamer zich positief heeft uitgesproken over de wijziging van de Politiewet in verband met de inbedding van de Politieacademie in het politiebestedel. De verwachting is dat de wetswijziging per 1 januari 2017 intreedt.

In dit jaarverslag zult u lezen dat we in 2015 de nodige stappen voorwaarts hebben gezet en dat we veel hebben gerealiseerd. Het komend jaar gaan we verder op de ingeslagen weg. Ook zal naar verwachting de personele reorganisatie plaatsvinden. Uitdagingen volop dus.

Ik bedank onze partners voor het in ons gestelde vertrouwen. Alle medewerkers bedank ik voor hun inzet en de behaalde resultaten in 2015.

L.Th.C. Kuijs
Voorzitter College van Bestuur



Leeswijzer

Jaarlijks geeft de Politieacademie twee jaarverslagen uit: een publieksversie en een uitgebreidere versie, met meer gedetailleerde informatie over de behaalde resultaten het afgelopen jaar. Dit jaarverslag betreft het uitgebreide verslag. In dit jaarverslag wordt met name verslag gedaan van de behaalde resultaten op de mijlpalen uit ons jaarplan 2015.

Het jaarverslag bestaat uit vijf delen.

Als eerste treft u een algemeen deel aan waarin wordt ingegaan op de Politieacademie: de kerntaken, de missie en visie/ambitie, de kernwaarden, het onderwijsmodel, de organisatie, internationaal en innovatie.

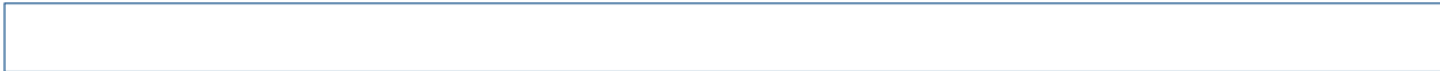
Deel 2 is geheel gewijd aan onderwijs. Allereerst een toelichting op een aantal belangrijke overkoepelende thema's zoals het versterken van de kwaliteitszorg met betrekking tot het onderwijs, de professionaliteit van docenten, het verbeteren van de kwaliteit van examinering, het optimaliseren van de onderwijslogistiek en ICT in het onderwijs (ICTO). Vervolgens wordt ingegaan op het Basis Politieonderwijs (BPO) en het Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO), de studentenraden, de Examencommissies en de Commissie van Beroep voor de Examens.

Deel 3 geeft een toelichting op de kerntaak Kennis & Onderzoek. In dit deel treft u onder andere een overzicht aan van de lectoraten en de opleverde publicaties en uiteraard een toelichting op de behaalde resultaten met betrekking Kennis en Onderzoek.

Deel 4 gaat in op het onderdeel Werving & Selectie. Dit onderdeel gaat na de wetswijziging over naar de Nationale Politie (NP). Vooruitlopend is de NP al inhoudelijk verantwoordelijk. Werving & Selectie wordt ondergebracht in afdeling IDU (In-, Door- en Uitstroom) van de NP. De PA is op dit moment nog beheersverantwoordelijk voor dit onderdeel.

In deel 5 wordt een toelichting gegeven op de transitie van de Politieacademie inclusief de transitie van de bedrijfsvoering. Ook doen de Staf en Bedrijfsvoering verslag. Tevens is een sociale paragraaf opgenomen en doet de Ondernemingsraad verslag over 2015. Tot slot treft u ook het verslag van de Raad van Toezicht aan.

In de bijlage vindt u een samenvatting van de financiële gegevens van de Politieacademie. Uitgebreide financiële verslaglegging treft u aan in de jaarrekening; dit is een apart document.



Deel 1: algemeen I



1. POLITIEACADEMIE

1.1. Kerntaken

De Politieacademie heeft op dit moment nog drie kerntaken:

- werving & selectie;
- onderwijs en
- onderzoek, kennis & ontwikkeling.

Na de reorganisatie wordt Werving & Selectie ondergebracht bij de Nationale Politie binnen IDU (In-, Door- en Uitstroom). Vooruitlopend op de reorganisatie is de Politieacademie op dit moment uitsluitend nog beheersverantwoordelijk voor Werving en Selectie. Inhoudelijke aansturing vindt plaats vanuit de Nationale Politie. Om die reden wordt in dit jaarverslag, wel verslag gedaan van de behaalde resultaten door Werving & Selectie.

Na de reorganisatie kent de Politieacademie twee kerntaken, namelijk onderwijs en kennis & onderzoek.

- Onderwijs is gericht op het ontwikkelen van de voor de beroepsuitoefening benodigde kennis, vaardigheden en houding (waaronder de kernwaarden) bij studenten. Onderwijs wordt gezien als het geheel van leeromgevingen (de werkplek, op het instituut en de virtuele leeromgeving) en leervormen (denk bijvoorbeeld aan: klassikaal onderwijs, trainen, coaching, actieleren, professional gaming) om aan de genoemde ontwikkeling bij studenten te werken. Onderwijs wordt veelal afgesloten met een examen om tot kwalificering te komen: de erkenning van bekwaamheden waarover studenten beschikken om op een adequate wijze bepaalde politietaken uit te voeren. Examinering is daarmee een onderdeel van de kerntaak onderwijs.
- Kennis & Onderzoek is gericht op het ontwikkelen (het verrichten van wetenschappelijk [praktijkgericht] onderzoek door of in opdracht van de Politieacademie), verzamelen, veredelen, valideren en beschikbaar maken van (politiekundige) kennis (al dan niet bij elkaar gebracht in methoden) ten behoeve van het politieonderwijs en de politiepraktijk.

1.2. Missie en visie/ambitie

Missie van de Politieacademie

De missie van de Politieacademie is het (mede)bevorderen van de professionaliteit en het lerend vermogen van de politie(mensen). Deze missie vervult de Politieacademie door het uitvoeren van twee taken:

Ontwikkelen en verzorgen van politieonderwijs, bestaande uit (onderwijs)taak):

- a. ontwikkelen en verzorgen van politieopleidingen: kwalificerend politieonderwijs;
- b. ontwikkelen en verzorgen van overige opleidingen: overig politieonderwijs;
- c. examineren van de studenten die opleidingen hebben gevolgd.

Ontwikkelen van kennis over de politie of de politietaak en het bijdragen aan de ontwikkeling van de uitoefening van de politietaak waarop het politieonderwijs is gericht, onder meer door (kennis- en onderzoek)taak):

- a. verrichten van onderzoek;
- b. verzamelen, veredelen, beheren en overdragen van politiekundige kennis.

De Politieacademie is het kwalificerend onderwijsinstituut en onderzoeksinstituut voor de politie en staat garant voor onderwijs en onderzoek dat aansluit bij de beroepspraktijk, doelgroep en vraag en toekomstgericht en innovatief is. Onderwijs en onderzoek worden efficiënt uitgevoerd met gebruikmaking van passende methoden. Het realiseren van de missie van de Politieacademie vraagt om een sterke verbinding tussen alle actoren die binnen het politiestelsel een verantwoordelijkheid hebben voor het bevorderen van de professionaliteit en het lerend vermogen van de politie(mensen).

Visie van de Politieacademie

De visie van de Politieacademie is vervat in vier kenmerken:

- Wij leveren toegevoegde waarde in leerprocessen.
- Wij combineren de politiewereld met de onderwijs- en kenniswereld.
- Wij richten ons op de politie binnen het (internationale) veiligheidsnetwerk.
- Wij richten ons op de nationale en internationale dimensie van het politiewerk.

Wij leveren toegevoegde waarde in leerprocessen

Het bevorderen van de professionaliteit en het lerend vermogen van de politie vraagt van de Politieacademie een focus op leerprocessen. Leerprocessen van politiemensen en politieteams. Deze leerprocessen vormen niet alleen het hart van de onderwijstaak van de Politieacademie, maar ook van de kennis- en onderzoekstaak van de Politieacademie. Politiekundige kennis werkt immers alleen door naar de politiepraktijk als politiemensen het toepassen in het politiewerk. Dit toepassen vindt plaats in leerprocessen: van het niet weten/het onbekende naar meer begrip en bekwaamheid als basis voor effectief optreden.

Het ontwerp van leerprocessen bestaat uit een inhoudelijke dimensie (het 'wat') en een vormdimensie (het 'hoe'). De Politieacademie levert binnen de politie toegevoegde waarde op beide dimensies. Zij beschikt over state-of-the-art kennis over het politievak en over effectieve manieren om politiemensen (verder) in het politievak te bekwaamen. Daarin is haar eigen professionaliteit gelegen. Hierbij staat centraal dat de waarde van state-of-the-art kennis over het politievak uiteindelijk afhankelijk is van het vermogen om onderwijs en kennis te laten doorwerken in (de uitvoering van) het politiewerk. Transfer is de opgave: leerwereld en werkwereld verbinden.

Vanuit de opgave van transfer is het van belang dat de interventies die voortvloeien uit de taken van de Politieacademie – een module, opleiding, peer-review, leergemeenschap, et cetera – zijn verbonden met de politiepraktijk. Het effect van interventies op het politiewerk wordt sterker als deze niet op zichzelf staan, maar onderdeel zijn van een bredere ontwikkeling waarin ook andere interventies plaatsvindt. Dit impliceert dat de Politie en de Politieacademie, vanuit een gezamenlijke inbedding in een nationaal politiebestedel, samenwerken aan ontwikkeling van het politievak en de mensen die dit vak uitoefenen. Alleen dan hebben de interventies van de Politieacademie een duurzaam effect op de politiepraktijk.

Wij combineren de politiewereld met de onderwijs- en kenniswereld

De Politieacademie is een erkend onderwijs- en kennisinstituut binnen het nationale politiebestedel. Haar positie is een afgeleide van de wens om de Politieacademie dicht op de Politie te organiseren en aangesloten te laten zijn op het regulier onderwijs. De (institutionele) nabijheid ten opzichte van de Politie biedt de Politieacademie de mogelijkheid tot een optimale verbinding met de beroepspraktijk. De aansluiting op het regulier onderwijs biedt de Politieacademie een kader voor niveauiduiding en kwaliteitszorg (accreditatie) en leidt in voorkomende gevallen ook tot civiele erkenning van diploma's. Kortom: de Politieacademie staat met één been in de politiewereld en één been in de onderwijs- en kenniswereld.

De Politieacademie benut de krachten van de twee werelden. Het intuïtieve en actiegerichte van de politiewereld en het analytische en planmatige van de onderwijs- en kenniswereld. De werelden botsen soms en dat moet ook. Dat moet positief worden gewaardeerd. Zonder wrijving geen glans. De opgave is om perspectieven te verenigen, omdat het rijker maakt. De Politieacademie ontleent haar identiteit aan het beroep waarop zij zich richt en aan het beroep dat zij zelf beoefent. De inhoud is, vanuit het perspectief van de Politieacademie, het domein van de politiewereld. Een goede transfer is een belangrijke uitdaging voor het domein van de onderwijs- en kenniswereld. De combinatie van deze twee werelden is de kern van de identiteit van de Politieacademie. Ook binnen het nationale politiebestedel.

Wij richten ons op de politie binnen het veiligheidsnetwerk

De Politie is voor de effecten van het politiewerk vrijwel altijd afhankelijk van intensieve en wederkerige samenwerking met partners. Het creëren en onderhouden van structurele samenwerkingsverbanden die de veiligheid bevorderen, vormt dan ook een essentieel onderdeel van de visie van de Politie. De Politieacademie beweegt daarin met de Politie mee. Ook voor de Politieacademie is het creëren en onderhouden van structurele samenwerkingsverbanden een essentieel onderdeel van haar visie. Dit betekent dat politieonderwijs en onderzoek (soms) in samenwerking met partners worden ontworpen en uitgevoerd en dat de Politieacademie haar middelen ter professionalisering – politieonderwijs en kennis & onderzoek – ook inzet voor de samenwerkingspartners van de politie binnen het bredere veiligheidscomplex.

De wetgever heeft vanwege de verwevenheid tussen politiezorg en veiligheidszorg de mogelijkheid opgenomen dat de Politieacademie haar taken kan uitvoeren voor andere organisaties die een publiekrechtelijke taak uitoefenen in het veiligheidsdomein. De toenemende verwevenheid van de politie in netwerken zorgt er naar verwachting voor dat het politieonderwijs steeds meer in samenhang binnen het veiligheidsdomein wordt georganiseerd. De Politieacademie beweegt in dat opzicht met de politie mee zonder haar focus op de politie te verliezen. De Politieacademie is er primair voor de politie en het politiewerk. Dat is haar wettelijke bestaansrecht. De professionalisering van de politiezorg is haar eerste prioriteit. Dat blijkt ook uit het Realisatieplan dat de Politieacademie in het kader van de transitie/reorganisatie heeft opgesteld.

Wij richten ons op de nationale en internationale dimensie van het politiewerk

De politie heeft in toenemende mate te maken met criminaliteit met een internationaal karakter. Dit betreft niet alleen de georganiseerde criminaliteit. Ook de basispolitiezorg heeft in toenemende mate te maken met de effecten van globalisering. Dit zorgt voor meer complexiteit in het politiewerk. Politie medewerkers kunnen hun werk niet meer goed uitvoeren zonder te beschikken over internationale competenties. De Politieacademie beweegt met deze ontwikkelingen mee door ervoor te zorgen dat kennis, vaardigheden of houdingsaspecten met een internationale dimensie worden geborgd in het politieonderwijs. In dit kader bezit of betreft de Politieacademie internationale expertise. Dit houdt mede in dat er strategische samenwerkingsrelaties worden aangegaan met internationale partners die voor politieonderwijs, kennis of onderzoek een bijzondere meerwaarde hebben. De Politieacademie voert daarbij een selectief beleid met inachtneming van de prioriteiten van de Politie en (EU) verdragsverplichtingen. Waar mogelijk wordt aangesloten bij relevante departementale initiatieven. In de internationale samenwerking stelt de Politieacademie zich op als een betrouwbare en professionele partner.

1.3. Kernwaarden

De Politieacademie levert toegevoegde waarde in leerprocessen van politiemensen. In leerprocessen speelt voorbeeldgedrag een belangrijke rol. Voor studenten – in het bijzonder aspirant politie medewerkers – is het gedrag van medewerkers van de Politieacademie het eerste voorbeeld dat zij krijgen van het gedrag van politiemensen in contact met hun omgeving. Dit gedrag heeft, vaak onbewust, impact op studenten. Er vindt een vorm van modeleren plaats waarvan imitatie van gedrag een onderdeel is. Deze invalshoek onderstreept het belang van het gedrag van alle medewerkers van de Politieacademie. Dat gedrag is namelijk mede bepalend voor hoe de leerprocessen van politiemensen verlopen. Het gedrag is daarmee ook mede bepalend voor de wijze waarop de Politieacademie invulling geeft aan haar missie. Het gedrag is een onderliggend fundament. Een fundament dat stevig moet zijn.

De kernwaarden van de Politie zijn ook voor de Politieacademie richtinggevend. Die kernwaarden moeten hierbij worden geplaatst in het perspectief van de missie van de Politieacademie: het bevorderen van de professionaliteit en het lerend vermogen van de politie(mensen). De kernwaarden integer, betrouwbaar, moedig en verbindend hebben hierbij een specifieke betekenis. In die betekenis staat de gerichtheid van medewerkers op de ontwikkeling van politiemensen en het politievak centraal. De medewerkers van de Politieacademie zijn *ontwikkelingsgericht*. Met betrekking tot de kernwaarden staan dan de volgende gedragskenmerken centraal.

Integer

- Ik handel uit het belang van ontwikkeling van politiemensen en politievak.
- Ik ben me bewust van mijn voorbeeldfunctie naar studenten.
- Ik draag bij aan een veilige (leer)omgeving.

Betrouwbaar

- Ik ben en blijf gekwalificeerd en houd mijn vak bij.
- Ik ben aanspreekbaar op mijn vakbekwaamheid.
- Ik kom mijn afspraken na of leg uit waarom het niet lukt.

Moed

- Ik vraag terugkoppeling op mijn effect op de ander.
- Ik spreek de ander aan als dat nodig is.
- Ik ga moeilijke situaties niet uit de weg.

Verbindend

- Ik zorg goed voor de mensen om mij heen.
- Ik bereik meer door samen te werken met andere mensen, teams en onderdelen.
- Ik zet mijn kennis, talenten en ervaring in voor team en organisatie.

1.4. Onderwijsmodel

Het onderwijsmodel van de Politieacademie is gebaseerd op de uitgangspunten die voor de onderwijsvernieuwing voor 2002 zijn geformuleerd: *competentiegericht, context gebonden en duaal* onderwijs gebaseerd op *sociaal constructivistische leerprincipes*.

In 2015 is in toenemende mate de behoefte ontstaan (bij o.a. de staf Onderwijs en het Vakspecialistisch Politieonderwijs [VPO]) om deze uitgangspunten te herijken in het licht van de ervaringen van de afgelopen jaren en met het oog op de toekomst. Op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren constateren we dat we ons onderwijs zoveel als mogelijk is, inrichten conform de bovengenoemde principes. Maar we constateren ook dat het niet altijd mogelijk, sterker nog, niet altijd gewenst is. Bijvoorbeeld werkend leren, duaal leren, in de opleidingen voor crisisbeheersing is onhaalbaar gebleken. Daar wordt veelal gewerkt met simulaties; werkend leren is te gevaarlijk. Kijkend naar de toekomst zullen we ons onderwijsmodel en het onderwijsontwerp afstemmen op de ontwikkelingen en vragen op dit terrein binnen de Nationale Politie. Bijvoorbeeld: als lerend werken een belangrijk onderdeel wordt van de ontwikkelingstrajecten in het korps, dan is de vraag wat dat betekent voor het onderwijs van de Politieacademie. In 2016 zullen we bespreken of de onderwijsvisie geactualiseerd moet worden.

1.5. Organisatie

De Politieacademie is een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) op basis van de Wet op het LSOP en het politieonderwijs (23 januari 2003). We staan momenteel voor een wijziging van de Politiewet waarbij de Politieacademie ingebed zal worden in het politiebestedel (vermoedelijke ingangsdatum 1 januari 2017). De Wet op het LSOP en het politieonderwijs komt daarmee te vervallen. Het ZBO Politieacademie wordt dan versmald; de directeur en zijn plaatsvervanger zijn dan de enige medewerkers. Ook kent de ZBO onafhankelijke examencommissies, een Commissie van Beroep voor Examens en een Raad van Advies, die de directie van de ZBO Politieacademie adviseert. De overige medewerkers komen in dienst van de Nationale Politie. De ZBO heeft een eigen verantwoordelijkheid voor (de kwaliteit van) onderwijs en onderzoek. De korpschef van de Nationale Politie stelt mensen en middelen ter beschikking aan de ZBO Politieacademie voor de uitvoering van de taken. De bedrijfsvoering van de Politieacademie wordt zoveel mogelijk overgeheveld naar het Politiedienstencentrum (PDC) van de Nationale Politie. Uitsluitend specifieke bedrijfsvoering van belang voor de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek neemt de Politieacademie zelf voor haar rekening. De nieuwe ZBO Politieacademie betreft de verdere bedrijfsvoering van het PDC.

De Politieacademie kende tot voorkort de volgende onderdelen:

- het College van Bestuur;
- een tweetal stafonderdelen: de Concernondersteunende Dienst (COD) en de Bestuurs- & Concernstaf (B&C-staf);
- het primaire proces bestaande uit de onderdelen:
 - Werving & Selectie (W&S);
 - Onderwijs: met een zestal scholen;
 - Onderzoek, Kennis & Ontwikkeling (OK&O).

De Politieacademie heeft op basis van de Wet van het LSOP en het Politieacademie een Raad van Toezicht, een Examencommissie en een Commissie van Beroep voor de Examens.

Eind 2014 zijn, vooruitlopend op de reorganisatie, de zes scholen opnieuw ingedeeld. De School voor Politiekunde en de School voor Hogere Politiekunde vormen nu het Basispolitieonderwijs (BPO). De overige scholen (School voor Gevaar- & Crisisbeheersing, School voor Handhaving, School voor Politie Leiderschap en de School voor Recherche) vormen het Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO). Onder het BPO en het VPO komen in de nieuwe organisatie in totaal 18 onderwijsteams. De huidige scholen verdwijnen.

In 2015 is het team Beroepsvaardigheden, vooruitlopend op de reorganisatie, gevormd. Dit team is een samenvoeging van het team Mobiliteit van de School voor Handhaving en de IBT-docenten van de School voor Gevaar- & Crisisbeheersing. In alle gevallen geldt dat alles in tijdelijkheid plaatsvindt, 'doe-alsof'.

Het onderdeel Onderzoek, Kennis & Ontwikkeling wordt in de nieuwe organisatie omgevormd tot het onderdeel Onderzoek & Kennis.

De onderliggende afdelingen van de beide stafonderdelen zijn opnieuw verdeeld. De afdelingen die geheel of voor het grootste deel overgaan naar het Politiedienstencentrum zijn ondergebracht in het onderdeel Bedrijfsvoering. De andere afdelingen en de stafafdelingen van het voormalige onderdeel Onderwijs, vormen nu de deel Staf.

Het College van Bestuur heeft eind 2014 in overleg met de Ondernemingsraad voor al deze onderdelen in tijdelijkheid nieuwe hoofden benoemd: het Managementteam.

Met ingang van 2015 is de Politieacademie nog uitsluitend beheersmatig verantwoordelijk voor Werving & Selectie. Na de reorganisatie gaat dit onderdeel volledig over naar de Nationale Politie en vormt dan het onderdeel In-, Door- en Uitstroom (IDU). De inhoudelijke aansturing van Werving & Selectie/IDU was in 2015 al in handen van de Nationale Politie.

1.6. Internationaal

Vorbereiden CEPOL-voorzitterschap

Vanaf 1 januari tot en met 30 juni 2016 vervult Nederland voor de twaalfde keer het voorzitterschap van de Raad van ministers van de Europese Unie. Tijdens dit voorzitterschap zit Nederland de vergaderingen voor van de Raad en neemt Nederland het voortouw bij onderhandelingen van de lidstaten onderling.

Dit voorzitterschap heeft ook effect op de Politieacademie; Nederland is lid van CEPOL en de nationale CEPOL desk is bij Siri gehuisvest. Om deze reden krijgen zij het voorzitterschap. Een CvB-lid gaat de Cepol-bestuursraad voorzitten. Een Nederlands Presidency team onder leiding van hoofd SIRI, gaat het Nederlands voorzitterschap CEPOL implementeren. Dit in samenwerking met de voorzitterschapsteams van respectievelijk het ministerie van Veiligheid en Justitie en de Nationale Politie.

In 2015 is een projectplan opgesteld met daarin de ambities van Nederland, inclusief en implementatieplan. Er is een nauwe samenwerking opgestart tussen de EU VZ teams van V&J, de NP en de PA. De ambities zijn in de Governing Board Luxemburg besproken en er zijn werkafspraken gemaakt met CEPOL. Op 16 december 2015 vond de formele overdracht van het voorzitterschap plaats op de Politieacademie in Apeldoorn. Nederland nam vanaf dat moment het voorzitterschap over van Luxemburg.

1.7. Innovatie

Ontwikkelagenda

Innovatie en ontwikkeling staat op de kaart binnen de Politieacademie. De coördinatie op de portfolio's Innovatie en Ontwikkelingen in de opsporing, is belegd binnen het team en heeft concreet vorm gekregen. Er is zichtbaar beweging op alle thema's. Het belang van innovatie en ontwikkeling wordt onderkend en onderschreven. Door middel van netwerkend werken zijn er vele interne en externe contacten gelegd waarmee intensief en hecht wordt afgestemd en samengewerkt.

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
<p>Blauwe vorming</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vorming en weerbaarheid 2. Fit@NP 3. Diversiteit en glocalization 4. Politie ethiek en morele weerbaarheid 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vorming en weerbaarheid <ul style="list-style-type: none"> • Vanaf de intakes 15-41 BPO: introductieweek; 38 uur aanwezigheid; oefenweken; Fit@PA (sport en voeding – docententraining Verbinding & Bewustwording) • De verbinding met het landelijk programma Versterking Professionele Weerbaarheid is aangebracht. • De vormingslijn is geborgd in de productbeschrijvingen en strategische onderwijsplanning. • Er zijn films gemaakt over het dragen van het uniform in het kader van vorming & weerbaarheid. 2. Fit@NP <ul style="list-style-type: none"> • Vanuit I&O wordt het landelijk programma Fit@NP gecoördineerd en uitgevoerd. • Binnen de PA is Fit@PA geïntroduceerd • Met ingang van de intakes 15-41 krijgen alle nieuwe klassen BPO de volledige Fit@PA-lijn. • Diverse succesvolle pilots, o.a. invulling 6 uur sport. Invoering op alle schoollocaties vindt plaats. 3. Diversiteit en glocalization <ul style="list-style-type: none"> • Plan van aanpak Variëteit PA opgesteld en in uitvoering gebracht. • Netwerk Leefstijlen en Culturen wordt opgericht. • Afspraken zijn gemaakt om PA-breed het Drieluik-concept op alle scholen in te zetten door docenten. • Organisatie van een deelcongres van het VNG burgemeesterscongres over jihadisme. 4. Politie ethiek en morele weerbaarheid <ul style="list-style-type: none"> • Inhoud verzorgd voor driedaagse voor alle docenten BPO.
<p>Leven lang leren</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ontwikkelingen in de opsporing 2. Versterken verbinding praktijk 3. Van mono naar multi in gevaar- en crisisbeheersing 4. Vergroten innovatief vermogen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ontwikkelingen in de opsporing <ul style="list-style-type: none"> • Coördinatie op het portfolio Ontwikkelingen in de opsporing. • Binnen de PA een verbindende rol t.a.v. de contourennota verbetering opsporing. • Mede organiseren van het opsporingslaboratorium. • Verbinding met o.a. het landelijk project ondermijning en het scherper sturingsconcept. • Inventarisatie van de verbetermogelijkheden o.b.v. de contourennota. 2. Versterken verbinding praktijk <ul style="list-style-type: none"> • Opzetten en monitoren 'Les op locatie' in Eindhoven. • Inventarisatie van de bewegingen en projecten op dit gebied, stimuleren en delen van kennis en ervaringen.

	<ul style="list-style-type: none"> • Opzetten nieuw initiatief “Logeerproject AZC’s”. • Belangstellingsregistratie betrekken van (intern/NP) hoger opgeleiden bij het onderwijs. <p>3. Van mono naar multi in gevaar- en crisisbeheersing</p> <ul style="list-style-type: none"> • Start met bredere beweging door oprichting van het netwerk en positioneren van thematrekkers. • Initiëren van een netwerk van docenten, onderzoekers en kennismakelaars op het thema SGBO nieuwe stijl voor de hele PA. • Aanjagende rol richting directie operatiën op het gebied van agendering van het thema. • Eerste verkenningen fieldlab operationeel centrum PA t.b.v. multi-optreden in het meldkamerdomein. <p>4. Vergroten innovatief vermogen</p> <ul style="list-style-type: none"> • In samenwerking met de SPL initiëren en organiseren van een traject voor alle leidinggevenden NP ter vergroting van het innovatief vermogen. • Versterken van de bewustwording op het gebied van de 21st century skills binnen de organisatie. • Organisatie van drie politiedebatten: de eerste over innovatie, de tweede over moderne arbeidsrelaties en de derde over opsporing.
<p>Innovatie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Algemeen 2. Innovatie politievak 3. Innovatie politieonderwijs 	<p>1. Algemeen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coördinatie op het portfolio Innovatie. • Eerste concept visie op innovatie PA. • Realisatie innovation room The iX, inclusief beheersplan en bezetting. • Netwerk en samenwerking in- en extern is flink uitgebreid (PA, NP, private sector, onderwijs, onderzoeks- en kennisinstututen). • Eerste concept plan over inzet en beheer van fieldlabs. • Verkennen subsidiemogelijkheden t.b.v. innovaties. <p>2. Innovatie politievak</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realisatie fieldlab sensing. • Themadag innovatie georganiseerd i.s.m. de NP en Jong Blauw. • Verkenningen en vergroten van het netwerk op het gebied van sociale innovaties. • Aanzet om te komen tot een visualisatie van big data op het domein financieel rechercheren. <p>3. Innovatie politieonderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Van ICTO naar ICTO+: verdere ontschotting van de PA. • Voorbereiden internationaal congres over onderwijsinnovatie.



Deel 2: onderwijs

2. OVERKOEPELENDE ONDERWIJSTHEMA'S

2.1 Versterken kwaliteitszorg politieonderwijs

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Opstellen kwaliteitsgids voor de Politieacademie	De kwaliteitsgids voor de Politieacademie is gereed. Het betreft (bewust) een werkversie. De teams gaan hierin 2016 mee aan de slag en dit kan in 2016 leiden tot bijstellingen op basis van ervaringen.
Opstellen kwaliteitsgids in vier onderwijsteams (2 BPO en 2 VPO)	Deze doelstelling is niet behaald. In november 2015 heeft er een bijstelling plaatsgevonden op basis van de focus van het programma kwaliteit. Naast het verbeteren van de inzichten in de kwaliteitstoestand van de opleidingen via monitoring en evaluatie, is het vooral van belang de verbeteraanpak te borgen in de opleidingen. Daarom is afgesproken dat in 2016 de opleidingen: <ul style="list-style-type: none">• opleidingscommissies inrichten;• opleidingsdossiers ontwikkelen;• professionele gesprekken (audits) met alle teams gaan plaatsvinden;• alle teams voor 2017 een ontwikkel- en evaluatiekalender maken. Hierna kunnen zij in 2017 de kwaliteitsgids per team opstellen.
Opracht en samenstelling 10 opleidingsadviescommissies	Deze doelstelling is niet behaald. Alle teams moeten in 2016 een opleidingscommissie inrichten.
Ontwikkelen en invoeren van monitoringinstrumenten	In 2015 is een aantal activiteiten gestart om het verkrijgen van inzicht in de kwaliteitstoestand van opleidingen te verbeteren: - Verbeteren van de evaluatie-instrumenten die studenttevredenheid over het ontvangen onderwijs en de examinering meten: Om aan de wensen tegemoet te komen zijn twee activiteiten gestart: 1) een zoektocht naar geschikte software (afname via gsm/tablet, directe terugkoppeling van resultaten, archivering, enz.), waarmee tijdens het onderwijs de studenten bevroegd kunnen worden en direct er na de resultaten met hen besproken kunnen worden, leidend tot afspraken over verbeteringen. en 2) herontwikkeling van de bestaande vragenlijsten en een andere logistiek van afname. In november/december leidde dit tot een shortlist van zo'n acht potentiële softwarepakketten, die nader zijn bestudeerd. In januari 2016 zal een keuze worden gemaakt. Naast de zoektocht naar geschikte software hebben we ondertussen met enkele scholen ook gewerkt aan de inhoud en logistiek van het bevragen. Dit heeft geleid tot itembanken met enkele vragen over de te onderscheiden fasen in een onderwijstraject (voorinformatie en verwachting, het theoretisch deel, het praktisch deel en het examen). - Opstarten van onderzoeken onder alumni en leidinggevenden naar de aansluiting van het onderwijs op de behoeften van de praktijk: Een belangrijk instrument om inzicht te krijgen in de aansluiting van het politieonderwijs op de politiepraktijk is het periodiek onderzoeken in hoeverre er sprake is van adequaat functioneren van de opgeleide politiefunctionarissen volgens de afgestudeerden zelf en volgens hun leidinggevenden. In 2015 zijn we gestart met enkele pilotonderzoeken. De pilotonderzoeken, ontwikkeling en uitzetten vragenlijst, de analyse en rapportage, richten zich in eerste instantie op de afgestudeerden van de laatste twee studie jaren en later op hun leidinggevenden na inzameling van hun (mail)adressen. De pilot-opleidingen zijn:

	<ul style="list-style-type: none"> • MBO- basis politieonderwijs: • HO basis politieonderwijs: • Rimoz <p>De analyses zijn begin 2016 beschikbaar. De keuze voor deze opleidingen is ingegeven door het toezichtsrooster van de Inspectie VenJ, het accreditatieschema en de beperkte onderzoekscapaciteit.</p> <p>- Verbeteren van standaardrapportages numerieke gegevens over studievoortgang, studierendement, personeelsbeleid, enz.: zie rapportages.</p>
Rapportages (min 3 x per jaar) over studenttevredenheid, rendement, professionalisering	Het onderwijs heeft door kwantitatieve gegevens over de prestaties van het onderwijs meer aangrijpingspunten om inhoudelijk over verbeteringen in het Onderwijs en de ondersteunende processen te spreken. Met rendementscijfers is gestart met een beperkt aantal opleidingen per school. Deze cijfers zijn integraal onderdeel van de management rapportage. Dit is in Q2 2015 voor de eerste keer gebeurd en is daarna voortgezet. In 2016 zijn de cijfers beschikbaar voor alle opleidingen.
Opzetten rapportages, waaronder het jaarverslag Kwaliteit	Het jaarverslag kwaliteit over 2014 zal niet worden gemaakt. Dit is afgestemd met de inspectie. Wel zijn alle punten geanalyseerd die in het jaarverslag kwaliteit moeten staan volgens OCenW. De relevante punten komen in het jaarverslag kwaliteit 2015 staan, dat in Q1 2016 klaar zal zijn.
Kwaliteitsindicatoren 2015	<p>In 2015 is een standaard lijst met rapportages tot stand gekomen. De nadruk ligt hierbij op het koppelen van indicatoren die nodig zijn voor de interne sturing en verantwoording aan de informatie die de Inspectie V&J en NVAO van de Politieacademie vraagt. Hierdoor kan eenduidiger en samenhangender worden gestuurd en verantwoord.</p> <p>Voor 2015 was afgesproken dat er in elke MARAP gerapporteerd zou worden over studenttevredenheid, rendement en professionaliteit. Dit is in Q2 2015 voor de eerste keer gebeurd en is daarna voortgezet.</p>
Kwaliteitsonderzoeken 2015	Zie Inspectie 2015.
Inspectie 2015	<p>De Inspectie V&J heeft in 2015 een nieuw toezichtsmodel ontwikkeld om toezicht te houden op het Politieonderwijs. De Politieacademie (CvB en Programma Kwaliteit) heeft hierover verschillende afstemmingsoverleggen met de Inspectie gevoerd. Het nieuwe toezichtsmodel bestaat uit 3 soorten toezicht:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>standaard</i> toezicht <ul style="list-style-type: none"> . jaarlijkse risicoanalyse . kwaliteitsonderzoek naar opleidingen . thematisch onderzoek 2. <i>incidenteel</i> toezicht (n.a.v. incident) 3. <i>verscherpt</i> toezicht (n.a.v. tekortkomingen) <p>In 2015 heeft de inspectie de volgende onderzoeken in uitvoering genomen (het betreft kwaliteitsonderzoeken naar opleidingen):</p> <p>Diepgaand:</p> <ul style="list-style-type: none"> • opleiding Basis Politie Medewerker – BPM (en assistent Politiemedewerker) • RIMOZ • HOVJ- Vreemdelingenketen <p>Scan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • OvD-P

	<ul style="list-style-type: none"> leergang docent gevaarbeheersing <p>In de scan kijkt de inspectie naar de aansluiting op de praktijk, in het diepgaand onderzoek kijkt ze naar de aansluiting op de praktijk, het programma en de examinering.</p> <p>Daarnaast waren twee opleidingen voor “scanonderzoeken” aangedragen door de PA: de FINEC-opleiding voor zij-instromers en de kernopgave effectief leidinggevend. Beide opleidingen zijn de afgelopen jaren niet gegeven; hierover heeft de PA een verantwoordingsdocument opgeleverd t.b.v. de inspectie.</p> <p>Bovengenoemde onderzoeken door de inspectie lopen door tot begin 2016. De inspectieresultaten worden medio 2016 verwacht.</p>
<p>Voorbereiding NVAO-visitatie</p>	<p>De Politieacademie heeft zes hogere politieopleidingen, die geaccrediteerd zijn door de NVAO. De accreditatie verloopt eind 2018, waardoor deze opleidingen in 2017/2018 dienen te worden geheraccrediteerd. Het betreft de politiekundige bachelor, politiekundige master, recherchekundige master, de MCPM, de TLL en de SLL. Door herontwikkeling van het hogere politieonderwijs, waarbij de SLL geen vervolg krijgt en de TLL is omgevormd tot de MTL, zullen er in 2018 vijf opleidingen worden aangeboden voor heraccreditatie.</p> <p>De Politieacademie heeft besloten om bij de komende accreditaties in 2017 e.v. te kiezen voor de instellingstoets, gecombineerd met beperkte opleidingsaccreditaties.</p> <p>Ter voorbereiding op de instellingsaccreditatie en heraccreditaties zijn in 2015 door de staf onderwijs periodiek gesprekken gevoerd met het management van de te accrediteren opleidingen over de opzet en de wijzigingen t.o.v. de vorige versie. Het doel daarvan was om hen op vlieghoogte te brengen en om hen in staat te stellen leiding te geven aan de komende activiteiten. Daarnaast zijn in het najaar op initiatief van de staf onderwijs de ondersteuners, die waarschijnlijk de voorbereidingen binnen de opleidingen trekken een drie keer bijeen geweest om de te verrichten activiteiten in kaart te brengen en met elkaar af te stemmen.</p> <p>Vanaf begin 2016 zullen de leidinggevend, hun ondersteuners en medewerkers van staf onderwijs periodiek bij elkaar komen om informatie uit te wisselen en waar mogelijk gezamenlijk op te trekken naar de instellingstoets en opleidingsaccreditaties.</p> <p>Proefvisitaties MTL en Verkorte bachelor</p> <p>Door curriculumherzieningen bij de omvorming van de TLL naar de MTL, en bij de ontwikkeling van de Verkorte bachelor is onduidelijk in hoeverre deze herziene/toegevoegde opleidingen gebruik mogen maken van de bestaande accreditatierechten en in hoeverre zij invloed kunnen hebben op de accreditatie in 2018. Hiervoor is eind 2015 een extern visitatiepanel samengesteld met ter zake deskundigen om dit formatief te beoordelen. In december heeft de proefvisitatie bij de MTL plaatsgevonden en in het voorjaar van 2016 zal die van de Verkorte bachelor plaatsvinden.</p> <p>De conclusie van het panel na de visitatie van de MTL was dat men bij diplomering van de MTL-afgestudeerden gebruik kan maken van het TLL-accreditatierecht en dat er voldoende tijd is een aantal zwakke punten tijdig te repareren voor de heraccreditatie in 2018.</p>

Impactanalyse eventuele OCW-erkenning MBO-onderwijs

De Politieacademie en het ministerie van VenJ zijn voornemens de aansluiting tussen het mbo-politieonderwijs en het regulier onderwijs verder te versterken via de erkenning dat verstrekte diploma's van het mbo-politieonderwijs formeel gelijkwaardig zijn aan het reguliere mbo-onderwijs. In februari / maart 2015 is een verkenning gedaan naar de mogelijkheden het allround politiediploma te laten erkennen door het reguliere beroepsonderwijs. Deze verkenning leidde tot een viertal opties en een behoorlijk aantal vragen over de consequenties van de verschillende opties:

- Mbo-politieonderwijs onder de WEB brengen, zij het niet door OCW bekostigd en met een eigen kwalificatiestructuur.
- Ministeriële erkenning van OCW (onder art. 8.2.1, eerste lid, onder e, WEB), waarmee kan worden geregeld dat de diploma's van het mbo-politieonderwijs (huidige initiële opleidingen) gelijkwaardig zijn aan en toegang geven tot het reguliere hbo;
- Positionering van politieonderwijs in het stelsel overeenkomstig het groene onderwijs c.q. vakonderwijs.
- Inschaling en registratie van de kwalificaties van ons mbo-onderwijs en eventueel ander voortgezet politieonderwijs in het kwalificatieraamwerk NLQF door het Nationaal coördinatiepunt NLQF.

De verkenning was teleurstellend, namelijk dat geen enkele van de vier opties voldoende waarborgen biedt voor de doelstellingen van de diploma-erkenning van het mbo 4 politieonderwijs, zonder dat daarmee afbreuk wordt gedaan aan de verantwoordelijkheden, rollen en inbreng van het ministerie van VenJ, de politie, de Politieacademie en andere stakeholders bij het vaststellen van de eindtermen en de vormgeving van het onderwijsprogramma.

Om toch de doelstellingen van de diploma-erkenning te benaderen, zoals die beoogd worden met de nieuwe wetgeving, is afgesproken dat:

- De vereisten die gesteld worden aan de kwaliteit van mbo-4 onderwijs, zoals de kwalificatie, het onderwijsprogramma, het personeel, inrichting werkend leren, de voorzieningen, als richtlijn te gebruiken bij de inrichting van de opleiding. De NVAO-accreditatievereisten, vertaald naar het mbo, evenals het vernieuwde toezichtskader van de Inspectie VenJ, zijn hierbij richtinggevend. De Inspectie VenJ zal toezien op de kwaliteit. Het werken aan de verbetering van de kwaliteit van de Allroundopleiding loopt parallel op met de voorbereidingen van de instellingstoets en de accreditatie van het hoger politieopleidingen.
- Vervolgens, als de kwaliteit van de opleiding aan de maat is, via overleg met het ministerie van OCW, DUO en Vereniging Hogescholen het diploma Allround te laten waarderen voor toelating tot het hoger onderwijs en als een erkende kwalificatie ten behoeve van kwijtschelding van eventuele studiefinancieringsschulden.

2.2 Versterken professionaliteit docenten

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Professionaliseringsbeleid docenten	Vershillende opeenvolgende notities over de professionalisering van de docenten van de Politieacademie hebben het licht gezien. Uitgangspunt daarbij was de spiegeling aan het reguliere onderwijs op het gebied van opleidingsniveau en didactische competenties. Daarin

	werd ook de omvang van de vraag naar professionalisering duidelijk. Deze is fors te noemen voor de Politieacademie. De notities zijn uitgebreid besproken met CvB, MT en OR. De definitieve professionaliseringsnotitie zal waarschijnlijk begin 2016 worden goedgekeurd, waarna deze kan worden geïmplementeerd.
Samenstelling bekwaamheidsdossier per individuele docent	Deze mijlpaal is nog niet opgepakt, omdat de afronding van de discussie rondom de implementatie van het professionaliseringsbeleid nog niet gereed is. Wel is de opdracht tot het onderzoeken en uitwerken van het bekwaamheidsdossier eind december 2015 gegeven.
Beeld per team en plan per team	Omdat het professionaliseringsbeleid nog niet gereed is, konden de teams hiermee niet in detail aan de slag. Verderop in dit jaarverslag onder BPO en VPO een toelichting hoe deze onderdelen met dit onderwerp aan de slag zijn.
Herzien beleid ten aanzien van promotie docenten	De conceptversie van het promotiebeleid is gereed. Deze beleidsnotitie zal begin 2016, tegelijkertijd met het professionaliseringsbeleid, in besluitvorming worden gebracht (vanwege de onderlinge verwantschap).

2.3 Verbeteren kwaliteit examinering

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Verbetering examenuitvoering (volgens vastgesteld plan van aanpak) * Acties om het examenproces op orde te krijgen/houden * acties ter overheveling van taken naar BPO en VPO * (reguliere activiteiten) i.v.m. de kwaliteitscriteria voor examinering	De digitale beoordelingsformulieren zijn operationeel en rechtstreekse invoer van examenresultaten in Osiris is gerealiseerd. De examinatorendatabase is nagenoeg op orde. De examineringsdeskundigen werken nauw samen met BPO/VPO. Daarnaast is er binnen de staf een medewerker aangesteld speciaal met het oog op het examenbeleid van de PA. De staf, de coördinatoren van de ondersteuningsteams op het gebied van onderwijs en examinering en de examencommissies zijn nauw samen gaan werken. Er is een scan praktijkexamens BPO (PO2.0) uitgevoerd en het onderzoeksverslag is opgeleverd. Hieraan zal in 2016 een vervolg worden gegeven.
Herinrichten van het systeem van examinering en examencommissies	De taken van de Afdeling Examinering zijn geleidelijk overgegaan naar Staf Onderwijs, BPO/VPO of Examencommissie. Er is een nieuw profiel examineringsdeskundigen opgesteld. Het proces van decentralisatie van de examencommissie is in gang gezet. Inmiddels zijn er twee examencommissies en in 2016 zal het proces van doordecentralisatie verder worden vormgegeven
Verbetering en vereenvoudiging van de Onderwijs- en Examenregeling 2016 (OER)	Een brede werkgroep heeft een verbeterd en vereenvoudigd OER (Studentenstatuut) geschreven. Het Studentenstatuut 2016 is eind 2015 door het CvB is vastgesteld.

2.4 Optimaliseren onderwijslogistiek

Al langere tijd zijn de onderwijslogistieke systemen en het gebruik ervan een stevig aandachtspunt. In 2014 is een start gemaakt met het gebruik maken van de onderwijsadministratiesystemen zoals bedoeld. 2015 stond in het teken om, nu de systemen grotendeels werkten, ze in de organisatie te implementeren. Het merendeel van de onderwijslogistieke processen is afhankelijk van het functioneren van de standaardapplicaties binnen OLS

(Onderwijslogistiek). Deze applicaties zijn: Osiris voor onderwijsadministratie, "Syllabus+" voor planning en roostering en "Presto", het zogenaamde digitale klassenboek. Ook moet de maatwerkapplicaties (PROMI) worden afgebouwd.

In de 2^e helft van 2014 is het project OLS gestart dat ook in 2015 gecontinueerd is en medio 2016 wordt afgerond. Het door het CvB vastgestelde projectplan/PID wordt gehanteerd. Het PID richt zich op drie hoofdpunten:

- a) *cultuurverandering*: op houding en gedrag
Dit houdt in: sturen op het gebruik van systemen, geen workarounds meer, de lijn is verantwoordelijk voor implementatie, afspraken nakomen en elkaar daarop aanspreken;
- b) verbetering en vereenvoudiging van onderwijs logistieke *processen*
Zoals het vereenvoudigen van de resultaatverwerking van studenten (student dient binnen 5 werkdagen het behaalde resultaat terug te zien in Osiris), van de onderwijs- en examenregeling en/of het curriculum, van het plan- en roosterproces;
- c) implementatie door bindende afspraken over het *gebruik van systemen*
zoals Syllabus+ (roostersysteem) en Osiris (onderwijs- en administratiesysteem), de organisatorische implementatie van Outlook.

Het project Verbetering onderwijslogistiek omvat 7 deelprojecten:

- Verbetering planning en roostering van het onderwijs
- Verbetering onderwijs- en studentadministratie
- Creëren van multidisciplinaire ondersteunende teams
- Digitaal beheer van onderwijsformats op orde brengen
- Digitale leeromgeving voor studenten (verbetering gebruik Blackboard,)
- Digitale aanmelding en intekening (Promi uitfaseren en nieuw proces vanuit Osiris implementeren, in samenwerking met HRM van de NP)
- Inzet en planning van onderwijsleermiddelen

Prioriteit in het project krijgen deelproject 1 en 2.

Onderstaand verslag van de plannen en de behaalde resultaten in 2015.

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Uitvoering PID onderwijslogistiek (conform plan van aanpak): <ul style="list-style-type: none"> • het leerproces van de student verloopt administratief soepel, door verbetering van het gebruik en vereenvoudiging van onderwijs logistieke processen. 	Verbetering van onderwijslogistiek is als hoogste prioriteit benoemd. Het was een urgent en breed ervaren verbeterpunt, waardoor de benodigde sturing op gebruik door de lijn adequaat is opgepakt. Samenwerking tussen bedrijfsvoering, ICM/COD en Onderwijs is hierdoor versterkt en een aantal processen is vereenvoudigd (bijv. digitalisering formulieren, portfolio-opdrachten BPO). Eind 2015 zijn 2/3 van de docenten voorzien van een mobiel device (iPad) die het gebruik stimuleert en vergemakkelijkt. Begin 2016 volgt de verdere uitrol onder de resterende docenten.
De implementatie van een nieuw roosterprogramma almede het invoeren van een tactische planning ter verbetering van het plan- en roosterproces	Binnen BPO werken alle teams met het nieuwe roosterprogramma en is het rooster zichtbaar in de outlook agenda van docenten. Binnen VPO zijn de teams Handhaving en Bijzondere Opsporing naar een nieuw roosterprogramma. De rest van de teams binnen VPO volgen gefaseerd in 2016. Voordeel van één gezamenlijk roosterprogramma is inzicht in (efficiënt) inzet van mensen en middelen. Binnen VPO was de tactische planning gereed, binnen BPO is deze geïntroduceerd.

<p>De implementatie van Osiris Begeleider (BPO) en Osiris Docent alsmede de digitalisering van (beoordelings)formulieren ter verbetering van de onderwijs- en studentadministratie</p>	<p>De begeleidingsmodule van Osiris is zowel binnen PA BPO (+ REKU's) als binnen NP OBТ geïmplementeerd. Alle gebruikers zijn opgeleid (via train- de- trainer methode), afspraken met NP zijn gemaakt over gezamenlijk gebruik en periodiek overleg is ingeregeld. Binnen VPO zijn ruim 200 beoordelingsformulieren gedigitaliseerd. Resulteert in foutenreductie, volledig ingevulde, leesbare en traceerbare formulieren van de juiste versie. Betekent grote kwaliteitsverbetering binnen onderwijs en efficiency slag bij bedrijfsvoering. Het zelf administratief toekennen van studiepunten door docenten is alleen binnen team Hogere Politiekunde uitgerold. Dit in afwachting van de verdere automatisering hieromtrent.</p>
<p>Onderwijsondersteunende teams, die onderwijsondersteuning benaderen vanuit het groter geheel, worden ingericht</p>	<p>Benodigde ondersteuning op de onderwijs logistieke processen worden zo dicht mogelijk bij het onderwijs georganiseerd. Om de informatie binnen de systemen te beheren en te onderhouden dienen tijdig de juiste docenten aan de juiste studenten gekoppeld te worden. Dit proces is tijdelijk binnen de teams ingericht, in afwachting van de komst van de onderwijs-ondersteunende teams.</p>
<p>Productbeheer wordt opnieuw ingericht en het digitale beheer van de onderwijsformats is op orde</p>	<p>Het digitale beheer van de onderwijsformats is grotendeels op orde. Deze worden ingelesen in het roosterprogramma, zodat gepland wordt wat in de formats is beschreven. Een eerste opzet is gemaakt om voor een aantal opleidingen team Handhaving productbeheer opnieuw in te richten. Voor BPO is dit reeds gerealiseerd in Osiris.</p>
<p>Een nieuw proces van aanmelden en intekening wordt ingericht in samenwerking met de NP,</p>	<p>Voor BPO is in samenwerking met de NP/IDU met ingang van week 41 2015 een nieuwe proces ingericht als het gaat om aanmelding en intekening van basis politieopleidingen. Voor VPO is een eerste gedachtegoed, dat aansluit op de processen binnen HRO, op papier gezet en wordt gedurende 2016 verder doorontwikkeld.</p>

2.5 ICTO (ICT in het Onderwijs)

ICTO ontwikkelt en implementeert innovatieve onderwijsmiddelen voor het continue verbeteren van een gebruiksvriendelijke en stimulerende leeromgeving. Het doel is om het leren binnen de politie makkelijker, leuker, efficiënter en effectiever te maken. Hiervoor maken we gebruik van hedendaagse en vernieuwende ICT-technologieën en werken we intensief samen met de beroepspraktijk en het reguliere onderwijs. Uiteraard is ook een digitaal verslag van de ICTO-activiteiten in 2015 digitaal beschikbaar via:

<https://kennismag.politieacademie.nl/ictojaarverslag>

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Structurele ICTO activiteiten	Er zijn 20 web apps ontwikkeld (zie bijlage 1) Er zijn 10 Profchecks ontwikkeld (zie bijlage 2) Er zijn 14 digitale startpakketten voor het onderwijs ontwikkeld Update Blackboard heeft plaatsgevonden
ICTO-projecten 2015	
Serious game Dilemma	Er heeft een voorbereidend onderzoek plaatsgevonden naar een serious game over Dilemma, heeft geresulteerd in een projectplan
Gamecenter	Er is een Project Initiatiedocument opgesteld voor het realiseren van een Gamecenter
Games 'Windesheim'	Er zijn 4 games ontwikkeld door studenten van Hogeschool Windesheim: <ul style="list-style-type: none"> - Meldkamer: cards & notes - Meldkamer: - Social media - Reku: Acteso
IAM	Fase 1 IAM plateau 2 (Identity and acces management) – testomgeving is ingericht
Flexibilisering onderwijs SvHP	- er zijn 8 webcolleges voor SvHP opgenomen - digitaal toetsen is geïmplementeerd
Game Backbone	Game Backbone is doorontwikkeld naar Profchecks Challenge
XVR	- simulatietrainingsruimte A0.10 is ingericht - er zijn scenario's ontwikkeld en geïmplementeerd in SvHP, SvH en SvR
Let Him Speak	Project Let Him Speak is halverwege de eerste fase: er is een ontwerp gemaakt, er zijn verhoren geannoteerd en geanalyseerd, er is meegewerkt aan het ontwikkelen van een politie specifiek spraakherkenningssysteem en er is gestart met het ontwikkelen van het systeem.
ICT voor TBO	Er is een voorziening ontwikkeld zodat TBO aangesloten is op het landelijk operationeel netwerk. De eerste e-learningmodules voor TBO zijn ontwikkeld.
Virtueel schieten	Lasershot is aangeschaft voor op de concernlocatie. Er heeft dit jaar een pilot gedraaid op de seminarielaan en bij SvHP met dit systeem.
Chromebooks en Google education	In 2015 heeft de eerste pilot plaatsgevonden met het gebruik van Google Education en Chromebooks in het onderwijs VOO (voorbereidende opleiding opsporing).

Leermiddelenontwikkeling 2015	Er zijn 18 leermiddelen door docenten ontwikkeld:
	Laat het net werken (speelveldmodel)
	GMS: geïntegreerd meldkamer systeem
	Gevaarherkenning
	Rouw en verlies
	Bevoegdheden verkeer
	Leermiddel rijopleidingen
	Zelfstudiemodule treedt op bij verkeersongeval
	Werken met de bewijsmatrix
	Verhoor en autisme
	Evalueren met MORT
	Bevoegdheden opsporend controleren
	In een paar minuten bij de les
	e-module meldkamer
	Denkraam inzetbaarheid
	Verwarrende communicatie
	VESit
	Wapenleer Walter
	Gevaarherkenning
Projecten waar ICTO aan bijgedragen/meegewerkt heeft	The iX
	Kompol
	e-learning slachtofferzorg V&J

3 BASISPOLITIEONDERWIJS EN VAKSPECIALISTISCH POLITIEONDERWIJS

In de nieuwe organisatie wordt het onderwijs verzorgd vanuit een tweetal scholen: de School voor het Basispolitieonderwijs (BPO) en de School voor Vakspecialistische Politieonderwijs (VPO). Het onderwijs dat door momenteel nog door zes scholen wordt verzorgd worden onder BPO en VPO verdeeld. BPO gaat bestaan uit een zestal MBO-teams, gehuisvest op de locaties Amsterdam, Apeldoorn, Den Haag, Drachten, Eindhoven en Rotterdam en een team Hoger Onderwijs.

Bij VPO worden in totaal tien vakinhoudelijke teams ondergebracht: 'Politieleiderschap', 'Intelligence', 'Beroepsvaardigheden', 'Gebiedsgebonden Politie', 'Meldkamer en Multi Samenwerking', 'Crisis- en Conflictbeheersing', 'Bewaken, Beveiligen en Interventies', 'Generieke Opsporing', 'Thematische Opsporing' en 'Bijzondere Opsporingsondersteuning'.

Het BPO is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en verzorgen van het politieonderwijs (inclusief examinering) 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. 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 hoger onderwijs.

VPO is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en verzorgen van het politieonderwijs (inclusief examinering) gericht op het verwerven van startbekwaamheid in specifieke politieberoepen (zoals rechercheur of politieleider) en politietaken en op de verdere ontwikkeling in de vakbekwaamheid van politiemensen. Het onderwijs vindt vooral plaats ten behoeve van uiteenlopende functies uit het 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 fysieke veiligheidsketen.

Sturing op cijfers in 2015

Sinds 2015 stuurt de Politieacademie in het kader van de invoering van het nieuwe kwaliteitszorgprogramma op drie verschillende cruciale kengetallen:

1. rendementscijfers
2. studenttevredenheid
3. professionalisering.

In 2015 is er vooral gewerkt aan de verbetering van de betrouwbaarheid van de cijfers en het gebruik van de informatie door de onderwijsmanagers: De rapportages zijn verbeterd, de managers hebben geleerd met het systeem te werken en de invoer en verwerking van gegevens in het systeem is verbeterd. Daarnaast is een lijst met standaardrapportages opgesteld. In 2016 zullen deze standaardrapportages ingebouwd worden in een zogenaamd dashboard waardoor de manager makkelijk bij zijn sturingscijfers kan.

Rendementscijfers

Vanaf 2011 kunnen betrouwbare rendementscijfers worden opgeleverd. In het kader van de ontwikkeling van het nieuwe onderwijs- en administratiesysteem is door de toenmalige directie Onderwijs besloten dat de gegevens uit het oude registratiesysteem niet omgezet zouden worden naar het nieuwe systeem. De inschatting was dat dat een enorme inspanning zou worden die zeer tijdrovend zou zijn. Dat betekent dat de cijfers die vanaf 2011 in het nieuwe systeem zijn gezet, gebruikt kunnen worden. Er zijn dus vergelijkingen maken met jaren voor 2011 voor wat betreft rendement.

Studenttevredenheid

Al jaren worden in een vaste frequentie (student)tevredenheidscijfers opgeleverd. In 2015 hebben we voor studenttevredenheid een streefcijfer aangehouden van gemiddeld een 3,5 op een 5-puntsschaal en een 7 op de 10-puntsschaal. In de publicatie van de tevredenheidscijfers zijn de scores rood gemerkt indien onder de 3,5 c.q. 7 wordt gescoord.

In 2015 is gewerkt aan het ontwikkelen van een nieuw evaluatiemiddel, dat recht doet aan de vragen die de teams hebben over de uitvoering van hun onderwijs en dat sneller gegevens oplevert.

Er wordt momenteel binnen de teams verschillend omgegaan met deze tevredenheidsmetingen. In het nieuw op te zetten kwaliteitszorgsysteem zullen deze metingen opgenomen worden in de evaluatie- en ontwikkelagenda waar ieder team vanaf 2017 mee gaat werken en daarin zal opgenomen worden dat de verbeteracties zullen worden voorgelegd aan de opleidingscommissie. Dit zal betekenen dat de frequentie van afname aangepast zal worden aan de behoefte aan informatie van het team. In 2016 worden de voorbereidingen getroffen en zal waar mogelijk al zo gewerkt gaan worden.

Professionalisering docenten

In het sociaal jaarverslag, hoofdstuk 13, treft u over dit onderwerp meer informatie aan.

3.1 BASIS POLITIEONDERWIJS (BPO)

3.1.1 Going concern

In- en uitstroom 2015

School	Instroom 2015	Gediplomeerd/ gecertificeerd 2015	Uitval 2015	In opleiding op 31-12-2015
School voor Politiekunde	1.650	2.381	373	2.741
School voor Hogere Politiekunde	347	285	42	682
Totaal BPO	1.997	2.666	415	3.423

- Met ingang van 2015 wordt een andere manier van registreren gehanteerd, zodat de studievoortgang beter te monitoren is. Hierdoor zijn de cijfers niet vergelijkbaar met eerdere jaren.
- In de cijfers zijn zowel de studenten die deelnemen aan opleidingen, leergangen, kernopgaven als trainingen/specials meegenomen. Studenten kunnen op jaarbasis meerdere onderwijsproducten volgen en worden dan meerdere keren meegenomen in de telling.
- Deelcertificaten en bewijzen van deelname zijn niet meegenomen. Het aantal uitgegeven waardedocumenten door de Examencommissie is hoger, omdat in die cijfers de onderliggende deelcertificaten zijn meegenomen. Studenten die voortijdig de opleiding verlaten ontvangen deelcertificaten.
- Een groot deel van de opleidingen duurt meer dan een jaar. In 2015 waren dus ook studenten in opleiding, die in eerdere jaren met hun studie zijn gestart.

Instroom per niveau per 31-12-2015

Niveau	Opdracht	Realisatie (uiteindelijk aantal gestuurde studenten)	Verschil
Niveau 2	55	60	+5
Niveau 4 (incl. HTV-P)	375	369	-6
Niveau 5	122	143	+21
Doorstroom niveau 2 naar niveau 3	73	94	+21
Doorstroom niveau 3 naar niveau 4	261	316	+55
Doorstroom niveau 4 naar niveau 5	37	45	+8
Vrijwillige Politie		164	+164
Recherchekundige (Reku)	62	64	+2

- Studenten die als zij-instroom de Recherchekundige (Reku) zijn gaan volgen, zijn meegenomen in de cijfers onder VPO.
- De totaal aantallen instroom 2015 zijn hoger dan de totalen per niveau, omdat in de totaal aantallen instroom 2015 ook instroom is meegenomen die niet via W&S/IDU wordt geregeld.

Tevredenheid studenten en praktijk

Basis/Allround Politiedewerker

Studenttevredenheid

School	Kerntaakevaluatie Basis/Allround Politiedewerker		2014	2015
School voor Politiekunde	Intake	Onderwijs op school	6,8	6,9
		Leren in de praktijk	7,7	7,9
	Noodhulp	Onderwijs op school	6,6	6,6
		Leren in de praktijk	7,7	8,0
	Handhaven	Onderwijs op school	6,6	6,5
		Leren in de praktijk	7,4	7,7
	Opsporing	Onderwijs op school		6,6
		Leren in de praktijk		7,5
	Signalen & Adviseren	Onderwijs op school		6,4
		Leren in de praktijk		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)

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

Bachelor of Policing

Studenttevredenheid

School	Kerntaakevaluatie Bachelor of Policing	2014	2015
School voor Hogere Politiekunde	Oriëntatiefase	6,9	7,0
	Noodhulp	6,3	6,3
	Opsporing	6,0	7,9
	Handhaving	6,7	6,0
	Integratiefase (Veiligheidskunde)	7,0	6,6

In 2015 is onder studenten van de opleiding tot Politiekundige bachelor de Nationale Studentenenquête (NSE) afgenomen.

De studie in het algemeen (schaal 1-5)

	NSE 2013	NSE 2015
Politiekundige bachelor	3,5	3,5

Tevredenheid trajectbegeleiders

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

Fase	2015 november trajectbegeleiders
Oriëntatiefase	3,2
Functioneringsfase Noodhulp	Te lage response (N=3)
Functioneringsfase Opsporing	3,7
Functioneringsfase Handhaving	3,7
Integratiefase	Te lage response (N=3)

Numeriek Onderwijsrendement BPO

Master-HBO-MBO

Peildatum 31-12-2015	Instroom jaar	Aantal gestarte studenten	Percentage studenten in opleiding tov gestart	Percentage gediplomeerde/ gecertificeerde studenten tov gestart	Percentage uitgevallen studenten tov gestart
Master of Science in Policing	2009	20	5,0%	65,0%	30,0%
	2010	0	-	-	-
	2011	20	65,0%	5,0%	30,0%
	2012	0	-	-	-
	2013	4	100,0%	0,0%	0,0%
	2014	12	100,0%	0,0%	0,0%
	2015	0	-	-	-
HBO-Bachelor of Policing	2011	157	26,8%	50,3%	22,9%
	2012	187	56,7%	24,6%	18,7%
	2013	67	77,6%	1,5%	20,9%
	2014	90	84,4%	0,0%	15,6%
	2015	94	98,9%	0,0%	1,1%
Allround politiemedewerker PO2002	2011	733	2,9%	82,1%	15,0%
	2012	366	3,3%	88,5%	8,4%
	2013	355	13,6%	82,0%	4,5%
	2014	385	45,7%	50,1%	4,2%
	2015	0	-	-	-
Politiemedewerker PO2002	2011	689	2,0%	76,6%	21,4%
	2012	225	1,3%	90,2%	8,0%
	2013	183	2,7%	93,4%	3,8%
	2014	0	-	-	-
	2015	0	-	-	-
Basis Politiemedewerker 2.0 + Allround Politiemedewerker 2.0	2011	541	3,1%	79,1%	17,8%
	2012	1222	4,3%	76,8%	18,9%
	2013	622	74,1%	14,0%	11,9%
	2014	480	88,5%	4,0%	7,5%
	2015	903	98,4%	0,0%	1,6%
Assistent Politiemedewerker PO2002	2011	199	0,5%	79,9%	19,6%
	2012	129	2,3%	89,2%	8,5%
	2013	50	2,0%	86,0%	12,0%
	2014	21	9,5%	90,5%	0,0%
	2015	62	100,0%	0,0%	0,0%

3.1.2 In werking brengen van de School voor het BPO

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
<p>In kaart brengen van de huidige situatie in/van de onderwijsteams ('foto') in termen van:</p>	<p>MBO-opleidingslocaties: d.m.v. inventarisatie en gesprekken met medewerkers zijn de clusters samengesteld dan wel herijkt. Een belangrijk onderdeel was het kijken naar de beschikbare specifieke competenties van de docenten. Binnen de opleidingslocaties is duidelijk geworden hoe de teams zijn opgebouwd en ingericht. Tekorten en overbezetting op gebied van capaciteit en competenties zijn in beeld. Professionalisering van de docenten is hierop ingericht. Het tempo van teams verschilt nog wel, maar de beweging is er.</p>
<p>Benodigde capaciteit voor onderwijsuitvoering (ter voorbereiding op toename instroom)</p>	<p>Clusters zijn intern druk doende om de te verwachte instroom op te vangen, te plannen en het onderwijs vanuit het team te organiseren. De te verwachten knelpunten zijn in kaart gebracht en intern wordt gezocht naar adequate oplossingen. Samenwerking en uitwisselingen tussen clusters maar ook tussen teams/locaties HBO-MBO en binnen de PA-breed vinden nu al plaats. Ook worden de teams versterkt in hun kwaliteiten door uitwisseling/ruiling van docenten met de praktijk.</p>
<p>Huidige bezetting (in relatie tot huidige en nieuwe formatie)</p>	<p>Binnen het BPO en dus binnen de teams wordt terdege rekening gehouden met de nieuwe gewenste formatie in 2018.</p>
<p>In werking brengen van de sturing.</p>	<p>In 2014 is gestart met het tot uitvoering brengen van de sturing BPO.</p>
<p>Er is een primus inter pares (PIP) per onderwijsteam/locatie ('locatieleider')</p>	<p>Gerealiseerd. De PIP is eerste aanspreekpunt voor het team. In de opmaat naar de reorganisatie is op natuurlijke wijze het aantal managers per team vrijwel in lijn gebracht met het inrichtingsplan en het bijbehorende formatieplan.</p>
<p>Er een 2-wekelijks sturingsoverleg tussen de hoofden, de teamleiders/PIP'ers MBO-HBO (het Landelijk Locatie Overleg: LLO), en de bedrijfsvoering/onderwijssteuning</p>	<p>Gerealiseerd. Het LLO vindt om de 14 dagen op een wisselende locatie plaats. Doel: sturen en afstemming binnen BPO.</p>
<p>Er zijn BPO-brede overzichtelijke management-portefeuilles verdeeld over de locatieleiders</p>	<p>Gerealiseerd. Ook is het aantal projecten en portefeuilles teruggebracht. Het aantal projecten en portefeuilles is in de loop van 2015 van 95 teruggebracht naar 5 portefeuilles, die zijn weggezet bij de locatieleiders/PIP.</p>
<p>Minimaal 2 keer per jaar vindt er een voortgangsgesprek (MARAP) per onderwijsteam plaats. Deze marapgesprekken zijn in aanwezigheid van - en met deelname van – stakeholders (studenten, eenheden, docenten)</p>	<p>In 2015 zijn er drie marapgesprekken gehouden met elk onderwijsteam. Naast sturing en verantwoording, dragen de gesprekken ook bij aan de kwaliteitseisen die het BPO aan zichzelf stelt. Aan de bijeenkomsten nemen studenten, docenten, begeleiders en stakeholders uit de praktijk deel.</p>

	Deze bijeenkomsten (kwaliteit) staat de inhoud van het jaarplan, hoofdstuk BPO en de behaalde en te behalen resultaten centraal. Het is van belang dat de locaties aangeven wat goed gaat, wat kan verbeteren en waar ze eventueel hulp bij nodig hebben. De gesprekken worden hoog gewaardeerd. Van deze bijeenkomsten wordt een verslag gemaakt. Gemaakte afspraken en aandachtspunten worden nagegaan, waarbij afspraken en aandachtspunten later terugkomen op de bijeenkomst. Eigenlijk vervullen deze bijeenkomsten al de rol van de nog te formeren opleidingscommissies. De methode is afgeleid van 'blauw vakmanschap' waarbij het gesprek dus gaat over goed politieonderwijs: is het goed, deugt het, doet het deugd.
Themadagen	Er zijn in 2015 uiteindelijk 9 themadagen en een tweedaagse gehouden met alle managers. Thema's waren o.a.: kwaliteitszorg, social media, vorming en weerbaarheid, OER 2015: wijziging en rol hoofden en managers, gebruik Blackboard, werkend leren, plannen en roosteren binnen BPO, AOPV, professionalisering en teamplannen (in het kader van kwaliteit), verzuim, jaarplan 2016 (en hierbij worden regelmatig stakeholders en specialisten van buiten onze organisatie uitgenodigd).
Overlegstructuur op de teams	Op elke locatie vindt structureel overleg met de docententeams en de studenten plaats. Ook vindt vanuit BPO, zowel op teamniveau als op niveau van de hoofden BPO, structureel overleg met de OBt van het PDC plaats.
In werking brengen van de onderwijsclusters. Dit wil zeggen dat in 2015: * alle onderwijsteams werken met onderwijsclusters; * onderwijsclusters zijn gekoppeld aan een intake/klas of onderwijsfase	In 2015 is allereerst de sturing (leiding) geregeld binnen de opleidingslocaties MBO. Na deze stap is begonnen met het formeren van clusters die verantwoordelijk zijn voor een intake of meerdere intakes. De verantwoording voor planning en uitvoering is weggelegd bij deze teams.
* er sprake is van personele uitwisseling tussen de locaties/teams	Omdat blijkt dat nog niet alle teams alle competenties in huis hebben of voldoende capaciteit op onderwerpen is uitwisseling een must. Via het LLO wordt regelmatig een beroep op elkaar gedaan om docenten te leveren. Ook wordt de Nationale Politie regelmatig gevraagd om collega's uit de praktijk tot docent te professionaliseren en in te zetten.

<p>(Voorbereiden van het) in werking brengen van de onderwijsondersteunende teams. Dit wil zeggen dat in 2015: * de werking van de onderwijsondersteunende teams nader beschreven is (in samenwerking met VPO en de Staf) * knelpunt van personele wisselingen * professionalisering</p>	<p>In 2015 is een start gemaakt met het inrichten en operationeel maken van de ondersteuningsteams op elke locatie. Er heeft een pilot gedraaid in Eindhoven die zeer positieve resultaten naar het team en de studenten heeft opgeleverd. In het LLO is een vertegenwoordiger uit de staf ofwel het toekomstige ondersteunende team alvast toegevoegd. Gezien de vele personeelwisselingen en het stopzetten van contracten verliep de planning niet altijd zoals gewenst. (Goed ingewerkte planners waarvan contracten niet verlengd werden). In samenwerking met de Staf vindt een inventarisatie van de ondersteuners plaats.</p>
<p>*multi-ondersteuningsteams op alle BPO-locaties operationeel zijn.</p>	<p>Eind 2015 is i.s.m. de Staf, VPO en BPO een concrete start gemaakt met de daadwerkelijke inhoudelijke behoefte en invulling van de ondersteuningsteams ter voorbereiding op de reorganisatie.</p>
<p>Invoering normjaartaak</p>	<p>Binnen het BPO is al vroeg gestart met de opzet en uitvoering van de normjaartaak. Veelal heeft BPO hierin ook een voorbeeldfunctie gegeven. Hoewel de normjaartaak binnen het BPO geïmplementeerd is en uitgevoerd wordt blijft dit voor ons een belangrijk item om de kwaliteit te waarborgen. De normjaartaak stopt namelijk niet bij de werking en uitvoering.</p>
<p>Gelijkmatige instroom</p>	<p>In het verleden kende het BPO een zeer wisselende instroom van studenten wat niet ten goede kwam aan de planning en de bedrijfsvoering. De opleidingsopgave voor 2016 is in goede afstemming met de Nationale Politie tot stand gekomen en er is en wordt gestuurd op een gelijkmatige instroom en vastgesteld aantal opleidingsplaatsen. Zowel voor de PA als voor de Nationale Politie zijn dit spannende afspraken en ontwikkelingen.</p>
<p>Spelregels m.b.t. instroom</p>	<p>I.s.m. de Staf en IDU zijn eenduidige spelregels over de termijnen van intekening en dus planning geformuleerd om rust te brengen in de tijdslijn van plannen/roosteren en aanmelden,</p>

3.1.3 Versterken van het basisniveau van het BPO

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
<p>Implementeren van het nieuwe systeem van kwaliteitszorg: * het op teamniveau voeren van het gesprek over de kwaliteit van het onderwijs (incl. examinering)</p>	<p>BPO werkt met een jaarplan dat gemaakt en vastgesteld is door het gehele BPO en door stakeholders. De inhoud van de marapgesprekken is gekoppeld aan het jaarplan. Hierdoor is opnieuw</p>

<p>*elke kerntaak wordt onder studenten en praktijkbegeleiders geëvalueerd en besproken in de teams en met studenten</p>	<p>interne kwaliteitszorg binnen het BPO gewaarborgd. Per team/per locatie vinden ook kwaliteitsgesprekken plaats, waarvan de uitkomsten terugkomen in het maragesprek. Tijdens het 14-daagse LLO-overleg is een vast agendapunt het bespreken van belangrijke zaken en het plegen van onderlinge afstemming om zo de eenheid binnen BPO te bewaken.</p> <p>De resultaten van de kerntaakevaluaties worden besproken in het LLO. Elke locatie-vertegenwoordiger brengt in op welke aspecten het team nader inzet. Ook kunnen de resultaten aanleiding geven tot een nadere verkenning en evt. bijstelling van het gehele curriculum op inhoud en/of vorm om zo de nodige verbeteringen door te kunnen voeren. Belangrijke aandachtspunten uit de evaluaties zijn: kwaliteit docenten, afstemming tussen docenten onderling en regionaal opdrachten.</p>
<p>* resulterend in een kwaliteitsgids van minimaal twee onderwijsteams (binnen de academiebrede gids als kader)</p>	<p>Aangezien de PA-brede kwaliteitsgids pas eind 2015 gereed was is BPO sinds eind 2015 aan de slag met het opstellen van de kwaliteitsgids. Hierbij is de bedoeling dat er een gezamenlijke en herkenbare gids komt voor iedereen binnen het MBO en HBO.</p> <p>Gezien de verschillende specifieke kwaliteitseisen tussen het MBO-en het HBO-onderwijs stellen deze teams vervolgens een afgeleide operationele kwaliteitsgids per team op.</p> <p>De locatie Eindhoven heeft met behulp van de methode 'ontwikkelplein' een eerste aanzet gemaakt voor de kwaliteitsgids MBO breed.</p>
<p>* het benoemen van 2 speerpunten per locatie op basis van de uitkomsten de JOB-monitor</p>	<p>Binnen het BPO worden elk jaar de uitkomsten van het jaarplan besproken en wat er gerealiseerd is. Elke locatie benoemt hier zijn speerpunten voor verbetering. Deze slag is in 2015 ook gemaakt voor andere bestaande kwaliteitsonderzoeken (Job-monitor maar ook peer-review). Punten die hierbij naar voren komen zijn bijvoorbeeld planning en huisvesting, maar ook het functioneren van docenten ten opzichte van het verwachtingspatroon van studenten. Een belangrijk item uit de gehouden onderzoeken was ook de sturing en leiding. Studenten geven op deze laatste punten aan duidelijk te merken dat het BPO hierop zwaar geïnvesteerd heeft.</p>
<p>*het betrekken van MBO-alumni bij de beoordeling van de kwaliteit</p>	<p>Het BPO heeft plannen gemaakt om alumni meer te betrekken bij het onderwijs. Deze plannen zijn eind 2015 opgestart met het bevragen van oud-studenten en hun leidinggevend in de praktijk. De resultaten van dit onderzoek worden eind januari 2016 bekend</p>



	en vormen input voor verbetering van het onderwijs.
Professionalisering van docenten: * het investeren in het HBO-opleidingsniveau van de BPO-docenten	Er worden met de docenten jaarlijks POP-gesprekken gehouden. Hierbij wordt gekeken naar de opleidingsbehoefte van het individu.
* Het inventariseren van de huidige bekwaamheden in de onderwijsteams * het invoeren van bekwaamheidsdossiers * het op teamniveau prioriteren en faseren van	Binnen de clusters/teams is onderzoek gedaan naar de bezetting en de competenties (gekoppeld aan de normjaartaak), waarbij helder is geworden wat ontbreekt of minimaal aanwezig is. BPO heeft exact scherp welke professionalisering op de gebieden HBO/WO, PDG (Pedagogisch-Didactisch Getuigschrift) of BKO (Basiskwalificatie Onderwijs) noodzakelijk is conform het professionaliseringsplan PA. Vanuit organisatieperspectief is de professionalisering van docenten ook hierop gericht. E.e.a. zal ter zijner tijd verwerkt worden in een bekwaamheidsdossier per docent.
Professionalisering	In professionaliseringsplannen en opleidingsplannen is ruimte gemaakt voor het voldoen aan de HBO-eis en onderwijsbevoegdheden voor docenten. Dit kan echter maar stapsgewijs en het betreft hier ook een planning op langere termijn. Het zal enige jaren (geaccepteerd) duren voordat iedere docent voldoet aan de HBO-eis. Het BPO is al wel gestart. De meerderheid van de docenten PA voldoet conform professionaliseringsbeleid aan de HBO-eis echter niet aan de PDG-eis.
(Team)ontwikkelplan, inclusief hoe te komen van de huidige bezetting naar de streefformatie 2018	In het formatieplan behorende bij het Inrichtingsplan PA is de streefformatie voor BPO opgenomen. Deze formatie is voor het BPO leidend en elke locatie op basis hiervan een eigen inrichtingsplan gemaakt. De huidige bezetting terugbrengen naar de streefbezetting blijft lastig, omdat dit afhankelijk is van de rechtspositie van de medewerkers bij de reorganisatie (baangarantie, 'Van-Werk-naar-Team'-systematiek waardoor boventaligheid wordt geaccepteerd etc.) Daarbij komt dat het moment van reorganiseren afhankelijk is van het moment waarom de Eerste Kamer heeft ingestemd met de wijziging van de Politiewet. Dit later dan eerder voorzien.
* de 'ICTO Roadshow' op alle locaties (digibewust en digibekwaam)	Er is het afgelopen jaar een succesvolle ICTO (ICT in het Onderwijs)-roadshow op alle locaties geweest. Deze werd goed ontvangen en heeft er ook toe geleid dat het gebruik van ICT in het onderwijs deel uitmaakt van de jaargesprekken. Als speerpunt in de jaargesprekken is vooral het gebruik van BlackBoard door docenten.

Implementeren van het nieuwe beleid en de nieuwe processen op het gebied van examinering:

* examens in 95% van de gevallen correct

Door het aantal bedenkingen en bezwaren bestond de indruk dat er het nodige schortte aan examinering. Uit onderzoek en uit de opgedane ervaringen bleek echter dat als de gezakte student een gesprek had met de examinerator en de manager de behoefte tot bedenkingen en bezwaren behoorlijk verminderde. Om die reden is de procedure in de Onderwijs- en Examenregeling (OER) in 2016 aangepast.

* 50% minder examens en 50% meer toetsen (binnen opleiding)

Door uitfasering van het curriculum PO2002 en het opschonen van de zogenoemde 'spookstudenten' is het aantal examens enorm verminderd. Het nieuwe curriculum, PO2.0, kent veel minder toetsen dan het voormalige curriculum (PO2002).

Desondanks staat de toetsing in de praktijk nu ook vanuit kwaliteitsoogpunt gezien onder druk.

In de praktijk worden veel verschillende examineratoren ingezet, die niet allemaal uniform werken. Eind 2015 is hiernaar onderzoek gedaan. Naar aanleiding hiervan volgt nu een herijking van de praktijkexamens, waarbij:

* het aantal bedenkingen is verminderd t.o.v. 2014;

* de 3^e examenmogelijkheid is centraal geregeld;

* de examendagen op alle locaties sterk zijn verbeterd;

* er regelmatig intervisie wordt gehouden met de examineratoren.

Het nieuwe Studentenstatuut 2016 (de OER is m.i.v. 2016 opgenomen in het Studentenstatuut) regelt de bedenkingen voortaan via de examinerator in 2016.

Organisatorisch implementeren van de (aangepaste) onderwijslogistieke systemen (OLS):

In 2015 is een belangrijks stap gemaakt voor de integratie van OLS. Er is een projectleider aangesteld en diverse belangrijke stappen zijn gemaakt bij de invoering van de werkprocessen en systemen. O.a.: Osiris/planning/Syllabus (+) etc.

* het sturen op het gebruik van de standaard applicaties
* het vereenvoudigen van werkprocessen, zodat deze aansluiten op de standaardapplicaties

Niet alleen de werkprocessen zijn vereenvoudigd (o.a. digitale verwerking toetsgegevens), maar ook de Onderwijs- en Examenregeling (OER) is vereenvoudigd.

IPads in het onderwijs

Alle docenten hebben een iPad ontvangen, die o.a. gebruikt dient te worden om examenresultaten digitaal te verwerken.

3.1.4 Leren werken als onderwijsclusters

Wat willen we

Nieuwe intakes fulltime aanwezig en voor 80% door vaste teams begeleid

Wat hebben we bereikt

Het streven is om de nieuwe intakes fulltime aanwezig te hebben op de opleidingslocaties. Hierin worden grote stappen gemaakt. Studenten ervaren deze ontwikkeling niet als

	<p>negatief. De samenhang en het streven naar een minimale lesuitval is hier aan gekoppeld. In week 41 was de officiële invoering hiervan op alle locaties t.b.v. de nieuwe intakes. Een aantal teams was al eerder gestart.</p> <p>De nieuwe opleidingen worden zoveel mogelijk door de vaste teams begeleid. Omdat nog niet alle teams op volledige sterkte zijn en over de juiste benodigde competenties beschikken is en kan de 80% begeleiding door het vaste team nog niet gerealiseerd worden. Dit is en blijft momenteel wel sterk afhankelijk van de instroom studenten en de professionalisering van de docenten.</p> <p>Geconstateerd kan worden dat er een goede samenwerking tussen de teams onderling op gang komt.</p>
Peer-reviews op alle locaties	<p>In 2015 zijn er peer-reviews gehouden op de locaties van het BPO. Deze peer-reviews zijn gehouden in opdracht van de locatiemanagers. De peer-reviews blijken van grote waarde te zijn en binnen de locaties worden momenteel de uitkomsten geanalyseerd en intern worden verbeterlagen opgezet.</p>

3.1.5 Versterken van de relatie met de praktijk

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Een accentverschuiving in het BPO naar Vorming en Weerbaarheid	Vorming en weerbaarheid hebben binnen het BPO en het curriculum een significante plaats gekregen.
<p>Invoering van de 5 pijlers t.w.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 38 uur aanwezig per week 2. Introductieweek 3. Sport & Voeding 4. Invoering meerdaagsen (themaweken) 5. Bewustwording op Vorming & Weerbaarheid van de docentenclusters 	<p>Voor alle nieuwe intakes vanaf week 41 2015 geldt: 38-urige aanwezigheid per week, briefing en debriefing en 6 uur sport per week. Ook zijn de oefenweken (themaweken op gebied van horeca, kennis, sociaal-psychische problematiek en jeugd) gerealiseerd.</p> <p>Alle docentenclusters in het MBO hebben een 3-daagse gehad in het kader van clustervorming en op bewustwording op het gebied van Vorming & Weerbaarheid.</p>
Verstevigen van de verbinding met de eenheden (gezamenlijke IBT-professionalisering met de eenheden, 4 dagen per jaar per docent; boegbeelden/bruggenbouwers uit de eenheden op locaties werkzaam; binnen elke eenheid 1 locatie/klus grotendeels door studenten; experiment leerbureau Eindhoven en (vervolgens) op andere locaties; docenten die de praktijk van de eenheden in gaan en daar de gesprekken met studenten houden; 'warme' overdracht van studenten naar schooltertielen naar praktijktertielen visa versa.)	<p>Veel stappen ondernomen om met de eenheden tot een intensieve samenwerking en gezamenlijke inbreng in het politieonderwijs te komen. Zo zijn er gemeenschappelijke professionaliseringsdagen georganiseerd voor IBT-docenten.</p> <p>Docenten gaan steeds meer de praktijk in om de banden aan te halen. Bijna alle docenten zijn RTGP-gecertificeerd. Het meedraaien van diensten en samenwerken met de student in zijn praktijksituatie is een van de grote stimulansen om de school richting praktijk te brengen en de praktijk naar school.</p>
Diversiteit als thema in het BPO	Diversiteit en variëteit nemen een belangrijke plaats in ons curriculum in. Hoewel op papier

Acties bepalen naar aanleiding van de onafhankelijke inventarisatie die eind 2014 heeft plaatsgevonden.	veel is geregeld is het als speerpunt voor 2016 opgenomen in het jaarplan van het BPO. Hierbij zal de aandacht gelegd worden op: -professionalisering van docenten op dit thema -het goed wegzetten van diversiteit en variëteit in het curriculum; -het investeren in een meer gevarieerdere personeelssamenstelling.
Gezamenlijke Introductieweek NP-PA	Met de Nationale Politie is in 2015 een gezamenlijke introductieweek NP-PA ontwikkeld, die via een pilot wordt uitgetoetst (week 5 van 2016). Doel is een betere aansluiting op de opleiding en tijdens de introductieweek de verwachtingen van werkgever en student duidelijk neer te zetten.
Boegbeelden/bruggenbouwers	Het instellen van boegbeelden/bruggenbouwers binnen het BPO is niet of gedeeltelijk uitgevoerd, omdat dit door de tijd en verdere ontwikkelingen is ingehaald. De pilots om met studenten in de praktijk te werken kunnen alleen slagen als er een nauwe verbinding en samenwerking is. Op de locaties zijn er verschillende initiatieven opgezet om het leren in de praktijk en het praktijkleren bijeen te brengen. Deze variëteit aan initiatieven zijn leermomenten voor school en praktijk.
Bevoegdheden student	Lange tijd was er onzekerheid over de bevoegdheden van de student tijdens het schoolkwartiel. I.s.m. OBT en het ministerie van VenJ is geregeld dat aspiranten tijdens de schooltertielen onder voorwaarden bevoegd zijn om in de praktijk(beroepsauthentiek) onder leiding van de docent in de praktijk te leren.
Versterking relatie met MBO-veld Aanpassing Vesporo-traject (doorstroom HTV-P studenten naar het politieonderwijs)	De NP en de PA hebben in het kader van het HTV-P-traject gezamenlijk besloten om het aantal ROC's waarmee wordt samengewerkt terug te brengen van 22 naar 11. Verder is besloten tot eenduidigheid in HTV-P curriculum en de verbondenheid van een ROC aan een PA-onderwijsteam/-locatie, zodat de kwaliteit en doorlopende leerlijn wordt versterkt. Hierdoor kunnen beter uniforme afspraken worden gemaakt en uitgevoerd. Immers er zijn 11 MBO scholen aangewezen en gekoppeld aan de eenheden en teams. Met betrekking tot de HTV-P is de overbruggingsperiode voor de studenten aangepast. Uit evaluaties is gebleken dat de opzet niet voldeed en een zware kwalitatieve wissel trok op de student en de docent. De PA en de MBO-raad werken samen aan een nieuw HTV-P curriculum dat in najaar 2016 gereed is voor uitvoering.

In 2015 is een start gemaakt met de samenvoeging van de School voor Politiekunde en de School voor Hogere Politiekunde tot het Basispolitieonderwijs (BPO). Voor 2016 is sprake van een gezamenlijk (gedragen) jaarplan. Hieronder de specifieke beleidslijnen van de School voor Hogere Politiekunde en de behaalde resultaten in 2015.

3.1.5 Resultaten School voor Hogere Politiekunde

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Intensivering samenwerking andere onderdelen van de PA (bijv. inhoudelijke verantwoordelijkheid rechercheonderwijs ligt bij de nu nog School voor Recherche);	Kennis & Onderzoek, de School voor Recherche (SvR), de School voor Politie Leiderschap en de School voor Politiekunde leveren docenten aan de School voor Hogere Politiekunde. De samenwerking met de SvR is geïntensiveerd met betrekking tot de REKU (Recherchekunde)
Het uitvoeren van het HBO/WO-programma (is 2 jaar en niet 1,5 jaar)	Bij intake 1505 zijn de eerste groepen gestart. De verdere ontwikkeling loopt. Er heeft een verandering plaatsgevonden van coördinator.
Het uitvoeren van het HBO-focusprogramma	Groep 1 zit in de afrondende fase. Groep 2 loopt nog en groep 3 is eind 2015 gestart.
Docenten volgen de BKO	Groep van 12 docenten is begonnen. 1 docent is gestopt en 1 docent is aangesteld als leidinggevende bij de SPL. Overige docenten zijn bezig met het vullen van het portfolio om daarmee de opleiding af te ronden.
Teamopleidingsplan wordt voortgezet	Het opleidingsplan 2015 bestond uit de BKO.
Jaargesprekken: van verplichting naar een waardevol gesprek (verbeteren van de kwaliteit van de jaargesprekken)	Dit is een voortgaand proces. De normjaartaak maakt onderdeel uit van het jaargesprek.
Vorbereiding accreditatie	Vorbereidingsgremium is gestart onder leiding van de Staf. De proefvisitatie met betrekking tot het HO-traject is in maart. De reguliere bachelor/master later in 2016. Ondersteunende evaluaties zijn gestart (alumni-onderzoek en leidinggevend onderzoek).
Flexibilisering onderwijs: project binnen ICTO wordt voortgezet	Notitie in voorbereiding over de consequenties wegvallen budget ICT. Wat moeten we regelen/ laten organiseren om flexibilisering te borgen. Dit geldt ook voor het digitaal toetsen.
Participeren in het opstellen van de nieuwe OER 2016	Docent vanuit de School voor Hogere Politiekunde heeft deelgenomen aan de voorbereidingscommissie.
Voortzetten toetscommissie (verbetering kwaliteit van de toetsing)	De toetscommissie is uitgebreid. De commissie verzorgt tevens de professionalisering van docenten/examinatoren.
Ambitie: nakijktermijn reduceren tot maximaal van 4 weken (los van OER)	Is nu regel.
Monitoren ontwikkelingen rondom de Associate Degree	Nog gaande, er zijn nog geen veranderingen in verband met de vertraging van de gewijzigde Politiewet (onderwijs)
Realiseren jaarrooster	Nog niet gerealiseerd. De overgang naar Syllabus+ heeft dit proces niet versoepeld.
Vorbereidingen voor de uitvoering van de NSE (Nationale Studenten Enquête)	Is uitgevoerd. Resultaten tonen een sterke verbetering ten opzichte van 2013
Doorontwikkelen pre-master (week 17-2015) samen met Recherche	Loopt nog steeds.

Doorontwikkelen kwaliteitscyclus in combinatie met de PA-brede opdracht

Dit is onderdeel geworden van het programma Kwaliteit. De kwaliteitsgids PA-breed is eind 2015 opgeleverd. Er zijn in 2015 veel initiatieven gestart of doorgezet rondom kwaliteit (BKO-traject, voorbereidingen accreditatie, oriëntatie ontwikkelplein, DFD in combinatie met inventarisatie competenties van docenten, professionaliseren studie begeleidingslijn, uitbreiding toetscommissies).

3.2 VAKSPECIALISTISCH POLITIEONDERWIJS (VPO)

3.2.1 Going concern

In- en uitstroom 2015

In het vakspecialistisch politieonderwijs is sprake van een groot aantal verschillende opleidingen die qua opleidingsduur erg verschillen (variërend van enkele dagen tot meerdere jaren). Om die reden is ervoor gekozen om op drie manieren te rapporteren, nl. over hoeveel studenten in totaal in 2015 in het VPO hebben deelgenomen aan een opleiding en of zij ook inderdaad hun opleiding hebben afgesloten. Ook wordt de top 10 aan opleidingen aangegeven. Deze 10 opleidingen hebben de grootste instroom gehad in 2015.

School	Instroom 2015	Gediplomeerd/ gecertificeerd 2015	Uitval 2015	In opleiding op 31-12-2015
School voor Gevaar- & Crisisbeheersing	10150	1355	59	523
School voor Handhaving	5986	2161	31	898
School voor Politie Leiderschap	2761	2255	49	352
School voor Recherche	6692	2666	42	1.744
Totaal VPO	25.589	8.437	181	3.517

Studenten kunnen op jaarbasis meerdere onderwijsproducten volgen en worden dan meerdere keren meegenomen in de telling. Omdat de lengte van onderwijsproducten erg verschilt (korte traject tot meerjarige leergang) is zowel het aantal studenten dat in de loop van het jaar een of meerdere onderwijsproducten gevolgd heeft vermeld als het aantal studenten in opleiding op 31 december 2015 vermeld.

Bij 'Gediplomeerd/gecertificeerd 2015' zijn deelcertificaten en bewijzen van deelname niet meegenomen. Het aantal uitgegeven waardedocumenten door de Examencommissie is hoger, omdat in die cijfers de onderliggende deelcertificaten wel zijn meegenomen. Studenten die voortijdig de opleiding verlaten ontvangen deelcertificaten.

Top 10 VPO

Onderstaand de top 10 van opleidingen waar in 2015 de meeste studenten zijn ingestroomd.

School	Opleiding	Instroom 2015
School voor Handhaving	Basisopleiding Buitengewoon opsporingsambtenaar 9102705	419
	Bedienaar Ademanalyse (door kerninstructeur) 9101063	516
	Bedienaar Lasergun (door kerninstructeur) 9101062	386
	Hercertificering Buitengewoon opsporingsambtenaar 9102746	831
	Kerninstructeur Basis voorziening identiteitsvaststelling 9103161	544
	Rijopleiding Initieel 3101583	560
School voor Gevaar- en Crisisbeheersing	Training Mentale Kracht C 9202267	5.637
School voor Politie Leiderschap	Hercertificering Hulpofficier van justitie 2015 9402787	1.901
	Hulpofficier van Justitie 4400107	452
School voor Recherche	Basistraining Algemeen SUMMIT 9303115	875

Studenttevredenheid

Onderstaand per school het rapportcijfer (schaal 1-10) dat studenten aan het onderwijs dat deze school verzorgt hebben gegeven.

School	2012	2013	2014	2015
School voor Gevaar- en Crisisbeheersing	8,0	7,9	8,1	8,1
School voor Handhaving	8,0	8,1	8,4	8,2
School Politieleiderschap	7,6	7,6	8,3	-
School voor Recherche	7,3	7,3	7,4	7,8

Numeriek Onderwijsrendement VPO

Geaccrediteerde opleidingen VPO

	Instroom jaar	Aantal gestarte studenten	Percentage studenten in opleiding tov gestart	Percentage gediplomeerde/ gecertificeerde studenten tov gestart	Percentage uitgevallen studenten tov gestart
Tactisch Leidinggevende Leergang	2011	75	13,3%	58,7%	28,0%
	2012	54	74,1%	20,4%	5,6%
	2013	32	84,4%	6,2%	9,4%
	2014	0	-	-	-
	2015	0	-	-	-
Master Crisis and Public Order Management	2011	24	4,2%	91,7%	4,2%
	2012	24	33,3%	66,7%	0,0%
	2013	29	48,3%	51,7%	0,0%
	2014	0	-	-	-
	2015	20	100,0%	0,0%	0,0%
Leergang Recherchekundige	2011	52	34,6%	61,5%	3,8%
	2012	35	45,7%	54,3%	0,0%
	2013	28	82,1%	10,7%	7,2%
	2014	12	100,0%	0,0%	0,0%
	2015	4	100,0%	0,0%	0,0%
HBO zij-instroom Leergang Recherchekundige	2011	99	39,4%	53,5%	7,1%
	2012	155	85,2%	12,9%	1,9%
	2013	185	94,6%	0,0%	5,4%
	2014	83	100,0%	0,0%	0,0%
	2015	64	100,0%	0,0%	0,0%

Intekening op het VPO-onderwijs

In 2015 zijn er 14.946 opleidingsplaatsen geboekt door de Nationale Politie en relevante derden. Daarvan zijn 14.077 inschrijvingen geaccepteerd door de Politieacademie (er waren 41 niet geaccepteerde inschrijvingen, omdat studenten niet aan eisen voldeden en 841 niet ontvangen inschrijvingen).

Met name de inschrijvingen voor onderwijsproducten met een korpsprioriteit bleven een punt van aandacht. In afstemming met de afdeling OPB van de NP (Opleiden, Planning en Beheer) is strak gestuurd op de afname en inschrijving van de onderwijsplekken in 2015.

De intekenlijst 2016 is door de zogenoemde Assortimentsgroep (bestaande uit de samenwerkingspartners in de Ruitoverleg, te weten Directie Operaties, Directie HRM, PDC en Politieacademie) in juni 2015 samengesteld. De PA was eind juli 2015 volledig klaar voor openstelling en afname van de onderwijsplekken 2016. Door vertraging bij de NP zijn de afnames en studentinschrijvingen t.b.v. Q1 2016 niet eerder verwerkt dan november 2015. Hierover vindt wekelijks overleg plaats met de NP. Dit proces dient nog op verschillende onderdelen te worden verbeterd; inschrijvingen lopen nog achter op de behoeftstelling, mede door een nog niet optimale inrichting aan NP-kant.

3.2.2 In werking brengen van de school voor het VPO

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
<p>'Informeel' werken met tien onderwijsteams. Dit wil zeggen dat in 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> * bestaande teams waar mogelijk al worden geclusterd tot de 10 nieuwe teams en 1 team ondersteuning * de huidige situatie in/van de onderwijsteams ('foto') in kaart is gebracht in termen van benodigde capaciteit voor onderwijsuitvoering en de huidige bezetting (in relatie tot huidige en nieuwe formatie) <p>* de sturing op het niveau van de 10 nieuwe teams wordt georganiseerd (één of meer managers)</p> <p>* het onderwijsassortiment over de 10 teams is (her)verdeeld o.a. bij het team Beroepsvaardigheden (rijvaardigheid en IBT) en het team Bewaken en Beveiligen.</p>	<p>*Clustering tot nieuwe teams loopt. De voorbereiding team ondersteuning is onlangs feitelijk gestart. De regie ligt bij staf PA.</p> <p>*Op basis van analyses formatie/bezetting zijn de gesprekken gestart met de managers. De formatie 2018 is leidend.</p> <p>Feitelijke implementatie personele herschikking wacht op reorganisatie.</p> <p>De foto van ieder van de teams is beschikbaar. Wordt verder ingevuld met de invoering van de normjaartaak waardoor docentcapaciteit meer gedetailleerd in beeld komt.</p> <p>*Teams en aansturing functioneren als zodanig. Voor korte termijn is uitdaging om meer grip te krijgen op resultaten zodat tijdig kan worden gerapporteerd.</p> <p>De volgende stap is ingezet waarbij de rollen van de C/D docenten en teammanagers die horen bij de teaminrichting worden uitgediept. De eerste gespreksronde is geweest. Begin 2016.</p> <p>*De herverdeling van het onderwijsassortiment over de teams heeft plaatsgevonden. De aanpak blijft organisch waarbij in eerste instantie het assortiment leidend is.</p> <p>De volgende stap is ingezet waarbij de rollen van de C/D docenten en teammanagers die horen bij de teaminrichting worden uitgediept. De eerste gespreksronde is geweest. Begin 2016 wordt de volgende collectieve stap gezet.</p> <p>Teams en aansturing functioneren als zodanig. Voor korte termijn is uitdaging om meer grip te krijgen op resultaten zodat tijdig kan worden gerapporteerd.</p> <p>De foto van ieder van de teams is beschikbaar. Wordt verder ingevuld met de invoering van de normjaartaak waardoor docentcapaciteit meer gedetailleerd in beeld komt.</p>

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
<p>In werking brengen van de sturing. Dit wil zeggen dat in 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Het VPO-brede managementteamoverleg is ingevoerd (met een frequentie van minimaal 1 x per 5 weken) * er zoveel mogelijk sprake is van een VPO-brede inzet van personele capaciteit 	<ul style="list-style-type: none"> *Maandelijks wordt een MT-vergadering gehouden. In het MT hebben de managers van ieder van de teams zitting. Uitkomsten worden vertaald naar de agenda van de volgende vergaderingen. Kwaliteit, onderwijs en samenwerking bij tot stand brengen teamplannen en in kader bedrijfsvoering en zijn belangrijke onderwerpen. *Tussen de teams worden competenties uitgewisseld (o.a. leiderschap en GGP).
<p>Vorbereiden van het in werking brengen van de onderwijsondersteunende teams. Dit wil zeggen dat in 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> * de werking van de onderwijsondersteunende teams nader beschreven is (in samenwerking met BPO en de Staf) * de multidisciplinaire ondersteuningsteams in werking zijn gebracht, als onderdeel van de optimalisatie van de onderwijslogistiek * de onderwijsondersteuning (planning, loket) is overgenomen (van de huidige staf Bedrijfsvoering) en dicht bij de onderwijsteams gebracht. 	<p>De voorbereiding team ondersteuning is onlangs feitelijk gestart. De regie ligt bij staf PA. Met het hoofd van de staf PA zijn nadere afspraken gemaakt.</p>
<p>Invoering normjaartaak</p>	<p>Plan van aanpak is MT-PA vastgesteld. Implementatie fase 1 moet op 1 april 2016 zijn afgerond. Inventarisatie loopt binnen de teams. Vier teams hebben deze inmiddels afgerond en de informatie aangeleverd voor consolidatie. De invoering ligt op schema.</p>

3.2.3 Versterken van het basisniveau van het VPO

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
<p>Implementeren van het nieuwe systeem van kwaliteitszorg:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Opstellen van een kwaliteitsgids voor twee onderwijsteams (afhankelijk van academiebrede gids als kader) 	<p>Het team multi/Meldkamer/SGBO heeft een startbijeenkomst gehad. Een stafmedewerker zal de teamchefs ondersteunen. De oplevering van een kwaliteitsgids per team staat gepland voor Q2 2016.</p> <p>De visie van het Managementteam VPO op onderwijs: kwaliteit is vliegwiel voor de verdere ontwikkeling van de teams en het onderwijs. In 2015 hebben verschillende teams te maken gekregen met onderzoeken van de IV&J. Er is veel tijd geïnvesteerd in het aanleveren van dossiers. Uit het gelopen proces zijn lessen getrokken die mee worden genomen bij de implementatie van het kwaliteitsbeleid</p>
<p>Professionalisering van docenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> * inventariseren van de huidige bekwaamheden in de onderwijsteams 	<p>De inventarisatie van bekwaamheden maakt deel uit van de teamplannen die in april 2016 zullen worden opgeleverd. Aan de plannen wordt nog gewerkt.</p>

* organiseren van – en deelnemen aan – de domeindagen, themadagen en functiegerichte applicatiedagen	In overleg met de Directie Operaties is voor 2015 een lijst vastgesteld met domein-, thema- en professionaliseringsdagen. Vastgesteld is dat deze dagen moeten worden beschouwd als onderwijs. Derhalve is actieve deelname van docenten vereist. In het najaar van 2015 is de voorlopige lijst voor 2016 vastgesteld en leden van de onderwijsteams zijn aangewezen om te participeren in de voorbereiding.
Implementeren van het nieuwe beleid en de nieuwe processen op het gebied van examinering, waaronder: * inbedden van examinering in onderwijsondersteunend team * docenten binnen teams bekwamen als examinator	De inventarisatie op basis van de afdeling Examinering is afgerond. Binnen de School voor Handhaving zijn regelmatig voortgangsgesprekken over de implementatie. Inventarisatie per team vindt plaats i.s.m. de staf. De onderwijsteams Ossendrecht rapporteren dat in principe alle docenten zijn gecertificeerd als examinator.
Organisatorisch implementeren van de (aangepaste) onderwijslogistieke systemen: * DFD op orde * Outlookagenda voor iedere docent als basis voor de planning * docenten maken gebruik van tablets voor de invoer van o.a. uitslagen	Inhaalslag School voor Recherche heeft plaatsgevonden, echter invoering van Syllabus+ is hierdoor vertraagd. De School voor Handhaving is/was op orde. De School voor Politie Leiderschap pakt dit op, volgend op de ontwikkeling van het nieuwe leiderschaps-onderwijs. De School voor Gevaar- en Crisisbeheersing ligt op schema.

3.2.4 Aanpassen van het onderwijsassortiment VPO

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Inhoudelijke aanpassingen	
Nieuw Leiderschapsonderwijs * ontwikkeling curricula voor de 3 leidinggevende niveaus en vervolgprogramma's voor leidinggevend op die niveaus: a. Leergang Operationele Sturing (LOS) voor operationeel experts en operationeel specialisten die sturen b. een HBO-leergang HBO Master Tactisch Leidinggeven (MTL) voor aankomende teamschefs B/C c. een WO-leergang Master Strategisch Leidinggeven voor strategisch leidinggevend. * Pilot (2 groepen) van de nieuwe MTL-opleiding	De curricula van twee van de drie opleidingen zijn afgerond: LOS en MTL. Met het opstellen van het curriculum van de Master Strategisch Leidinggeven is een begin gemaakt. De Pilot van de MTL- en LOS-opleiding is in oktober 2015 van start gegaan. De pilot is positief ontvangen. De stuurgroep houdt de vinger aan de pols met tussentijdse evaluaties. Ook prof. Hoogenboom levert een bijdrage aan de tussentijdse evaluatie
Intake & Service (opleiding intakemedewerkers) * Verbetering kwaliteit opnemen aangifte * Versterken niveau en competenties medewerkers tot min. MBO-niveau	Dit is overgedragen aan BPO.
Besluit inbedding AOPV na pilots (BPO dan wel VPO)	Besluit is genomen dat AOPV binnen BPO wordt ondergebracht.
Training Mentale Kracht * Voorbereiding 2 ^e tranche 2016-2019 t.b.v. medewerker opsporing en ondersteuning (en aanpassingen op basis evaluatie):	Concept 'nieuwe' training/kaders is gereed. Koppeling onderwijskundige aan docenten t.b.v. kwalitatieve normen inhoud en didactiek. Projectfase MK is afgerond op 31-12-2015. 2 ^e

ontwikkeling 3-daagse training
* aanpassing MK-training aan de hand van uitgevoerde evaluatie in opdracht van de minister.

tranche wordt in de lijn opgenomen en door de reguliere ondersteunende afdelingen (bedrijfsvoering) verzorgd.

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Aanpassingen opbouw VPO-onderwijs-assortiment	
Assortiment vakspecialistisch onderwijs doorgelicht (intekenlijst 2016) in het licht van de toekomstige NP-onderwijsbehoefte	De lijst is samengesteld en de inschrijvingen lopen. NP/HRM heeft het intekenproces niet op orde. VPO assisteert om daarmee te voorkomen dat de situatie van begin 2015 met veel uitval van onderwijs zich herhaald.
Afronding kwalificatiedossiers (compleet en goed ingevuld)	De dossiers van het nieuwe leiderschaps-onderwijs zijn opgeleverd en zijn onderwerp geweest van een proefaccreditatie. Deze proef is succesvol verlopen en daarmee is vastgesteld dat de dossiers compleet zijn en goed ingevuld.
Onderscheid kwalificerend – niet-kwalificerend onderwijs concreet gemaakt in assortiment	De gebruikte term is niet meer adequaat. Conform wetsontwerp gaat het om politieopleidingen en overige opleidingen. Advies ter zake is inmiddels vastgesteld door de POR. Na bekrachtiging door V&J kan uitvoering ter hand worden genomen.

3.2.5 Definiëren en invoeren basisarchitectuur VPO

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Eén proces voor onderwijsontwikkeling en onderwijsactualisatie VPO	Er is een sessie geweest met onderwijskundigen waarin is vastgesteld dat de bestaande visie op politieonderwijs geen aanpassing behoeft. Niet duidelijk is of iedereen deze visie scherp voor ogen heeft en dat kan aanleiding zijn voor extra communicatie. In laatste 24-uurs sessie is afspraak gemaakt dat het nieuwe CvB-lid het thema met het hoofd Staf en het sectorhoofd in eerste instantie verder op gaat pakken. De ontwikkelprocesbeschrijving van AOPV en leiderschapsonderwijs zijn voorhanden.
Structuren betrokkenheid NP bij onderwijsontwikkeling	Ieder onderwijsteam krijgt een begeleidings-commissie waarin de praktijk zitting zal nemen. De vorming van de commissies wordt meegenomen in de teamplannen die op 1 april 2016 gereed moeten zijn. Daarmee wordt de feitelijke situatie geformaliseerd. In de praktijk is er al sprake van nauwe samenwerking.

4 STUDENTENRADEN

De contacten met studenten worden vooral binnen de scholen en voor het basispolitieonderwijs (BPO) op de locaties gelegd.

De Politieacademie had een centrale studentenraad, maar doordat het onderwijs duaal is, waarbij studenten deels op het instituut en deels in de praktijk leren en omdat de studenten van het vakspecialistisch politieonderwijs (VPO) grotendeels in de praktijk werkzaam zijn en vaak kortere opleidingen volgen, kwam deze raad onvoldoende van de grond. Om die reden zijn de studenten en het College van Bestuur overeenkomen om voor de locaties van het BPO de lokale studentenraden te continueren, die regelmatig contact hebben met de verantwoordelijke onderwijsmanager en zo nodig met de hoofden BPO. Daarnaast zijn er jaarlijks enkele dialoogsessies tussen studenten en het College van Bestuur. Tijdens de dialogen komen allerlei onderwerpen die studenten op dat moment bezighouden aan bod.

Studenten worden zoveel mogelijk betrokken bij voor hen belangrijke ontwikkelingen. Zo heeft een aantal studenten een bijdrage geleverd aan de herziening van de Onderwijs- en Examenregeling (OER) tot het Studentenstatuut 2016. In het BPO hebben studenten ook hun inbreng tijdens de gesprekken naar aanleiding van de maandrapportages die de locaties uitbrengen.

5 EXAMENCOMMISSIES

Op basis van artikel 17 van de Wet op het LSOP en het politieonderwijs dient het College van Bestuur tenminste een examencommissie in te richten.

Het jaar 2015 is voor de Examencommissie een bijzonder jaar geworden; het is het startjaar voor verdere decentralisatie van de Examencommissie.

Waar in het verleden de Examencommissie veelal ook de rol had examenbeleid te formuleren en de Onderwijs- en Examenregeling (OER) opstelde, zijn deze beleidstaken door het College van Bestuur belegd bij de staf Onderwijs. De Examencommissie kon zich concentreren op haar kerntaken als het toezien op en het borgen van de kwaliteit van de examens.

Na de zomer kreeg de Examencommissie twee nieuwe voorzitters, die als opdracht meegekregen om de Examencommissie te decentraliseren, opdat de commissie in staat wordt beter 'in control' te zijn op de exameninhoud, de examenprocedure en de kwaliteit van de examinatoren. Hiertoe is in het najaar een inventarisatie gedaan van voorwaarden om de decentralisatie goed te kunnen uitvoeren. Daaruit blijkt dat een deel van de voorwaarde het beste nog centraal kunnen worden geregeld veelal in overleg met de staf Onderwijs. Medio 2016 zal de commissie naast een centrale commissie gaan werken met drie kamers, één voor het initiële mbo politieonderwijs, één voor het hogere politieonderwijs en één voor het (overige) voortgezette politieonderwijs.

5.1 Samenstelling

Naam	Functie/vertegenwoordiger van/als
R. Lutgendorff	voorzitter tot 07-04-2015; hoofd afdeling Examinering
J. Prins	voorzitter examencommissie VPO vanaf 01-07-2015
mw. E. Verheijen	voorzitter examencommissie BPO vanaf 01-07-2015
B. Bolhuis	secretaris examencommissie
R. Coens	plv. voorzitter/secretaris; medewerker Afdeling Examinering
A. Asma	lid vanuit van het basispolieonderwijs; docent school voor Hogere Politiekunde. EC-lid tot 27-10-2015
V. Leeman	lid vanuit van het basispolieonderwijs; docent school voor Politiekunde (locatie Apeldoorn).
A. van Bommel	lid vanuit het vakspecialistisch politieonderwijs; docent school voor Politieleiderschap.
mw. I. La Grange	lid vanuit het vakspecialistisch politieonderwijs; toetskundige voor BPO en VPO.
M. Broekhuis	Lid vanuit het Korps Nationale Politie voor vakspecialistisch politieonderwijs; Oost-Nederland; jurist. EC-lid tot 07-04-2015
J. Verspuij	lid vanuit het Korps Nationale Politie voor basispolieonderwijs; Rotterdam- Rijnmond; hoofd Trajectbegeleiding. EC-lid tot 09-06-2015
R. Geertsma	lid vanuit het middelbaar beroepsonderwijs; lid Examenraad ROC Landstede Zwolle.
B. Wildering	lid vanuit het hoger beroepsonderwijs; opleidingsmanager Saxion Hogeschool, locatie Enschede.

5.2 Aantal bijeenkomsten

De centrale examencommissie is in 2015 zeven keer bij elkaar gekomen voor een centraal overleg. De belangrijkste behandelde onderwerpen zijn:

- Nieuwe OER 2015
- Aanwijzen examinatoren 2015
- Herbenoeming leden examencommissies 2015
- Reglement examencommissies 2015
- Beleidsregels examencommissies 2015

- Periodieke vaststelling verslagen uitgevoerde visitaties
- Periodieke vaststelling genomen besluiten aan de hand van besluitenlijst
- BKE-/SKE-scholing van examinatoren en examencommissieleden
- Vaststelling jaarverslag 2014
- Speerpunten examencommissies 2015
- Criteria benoeming examinatoren
- Kwaliteit korpsexamens
- Collectieve ontheffing zedendocenten
- Werving en introductie nieuwe voorzitters examencommissies
- Casuïstiek aan de hand van fraude casussen
- Uitspraken CvB in bezwaarzaken in strijd met OER en beleidsuitgangspunten
- Oude afspraken Hogere Politiekunde m.b.t. hbo-diploma zonder 240 studiepunten
- Ontwikkelingen vanuit project kwaliteit m.b.t. examinering
- Werkgroep toekomst examencommissies
- Werkgroep OER 2016 en algemene regelingen
- Vermindering aantal examengelegenheden (uitgesteld tot 2017)
- Inspectieonderzoek en toezichtkader inspectie
- Ontwikkelingen aantal en soort bedenkingen, beroep en bezwaar
- Overzicht afgehandelde dossiers examencommissie 2015
- Decentralisatie examencommissies en voorwaardelijkheden
- Profiel examendeskundige na reorganisatie
- Afbouw afdeling examinering en gevolgen werkzaamheden
- Digitalisering beoordelingsformulieren
- Examinatoredatabase (ATON)
- In februari 2015 heeft het dagelijks bestuur van de examencommissie de cursus 'de nieuwe taken en verantwoordelijkheden van de examencommissie volgens de WHW gevolgd en afgerond
- Op 20 mei 2015 bezocht het dagelijks bestuur van de examencommissie de door het ministerie van OCW georganiseerde conferentie 'Verdere versterking examencommissies HO'.

Aantal bezochte examens

In 2015 zijn er 20 visitaties uitgevoerd bij onderstaande onderdelen.

Nr.	Onderdeel	Onderwerp visitatie
1	Het Loket	EVC Registratie
2	Het Loket	Verstrekken certificaten
3	SvP	4502026.001 - 2.0.0.1 Examen PvB Handhaven
4	SvR	4300062.002 - AMS/OCM - Aanpakken van mensenhandel seksuele uitbuiting en prostitutiecontrole
5	SvR	4302569.001 - Verdieping op verhoor
6	SvP	4502028.001 - 3.0.0.1 Examen PvB Noodhulp
7	SvP	4502028.001 - 3.0.0.1 Examen PvB Noodhulp
8	SvP	9501655.002 - Gemeenschappelijke veiligheidszorg
9	SvP	9501659.001 - Aanpak sociaal psychische problematiek
10	SvP	4501564.003 - 3.2.2.2. Simulatie Overlastsituatie (2) (Meervoudige problematiek)
11	SvGC	5200765.002 - SGBO
12	SvP	Opsporen PO2.0
13	SvP	425 A CAR recherche leerlijn
14	SvR	4300290.003 - Complexe dossiervorming verdieping (op afstand met St. Maarten)
15	SvP	443 Jeugdzorg
16	SvP	9501659.001 - Aanpak sociaal psychische problematiek
17	SvHP	5601210 Eindgesprek Handhaving Politiekundige Bachelor
18	SvH	4100651 Signaleren en adviseren binnen verkeersinfrastructuur
19	SvH	4100659 Coördineren en afhandelen van verkeersongevallen
20	Het Loket	Onderzoek team Waardedocumenten

5.3 EVC's en Ervaringscertificaten

EVC's

Aantal EVC-procedures	2011	2012	2013	2014	2015
Basispolitieonderwijs	274	70	73	58	23
Vakspecialistisch politieonderwijs	872	160	101	82	68
Totaal	1.146	230	174	140	91

De tabel geeft aan dat er de laatste jaren een enorme afname van EVC-aanvragen heeft plaatsgevonden. Voor een deel loopt dit parallel met de afname van onderwijsaanvragen, maar we zien hierin ook de gevolgen van de ontwikkelingen naar de Nationale Politie in terug, waarbij de HRM-afdeling veel nadrukkelijk bepaalt wie wanneer een van onze opleidingen kan volgen. Geschiktheid is daarbij een van de aandachtspunten. Verder speelt een rol dat er in het mbo politieonderwijs PO 2.0 nagenoeg geen vrijstellingen worden afgegeven vanwege de integraliteit van dit onderwijs. De Politieacademie staat de komende jaren voor een belangrijke keuze hoe om te gaan met EVC in het politieonderwijs. Vanuit het korps is er veel behoefte aan EVC terwijl in het reguliere onderwijs steeds meer het uitgangspunt is dat voor onderwijs wel maar voor examinering geen vrijstelling wordt verleend.

Ervaringscertificaten

Aantal Ervaringscertificaten	2014	2015
Voorlichting/intake/startgesprek, zowel individueel als groepen	46	2
Afgeronde trajecten	11	2

Binnen de Nationale Politie zou in 2015 een project Ervaringscertificaat starten dat wordt bekostigd vanuit het Sectorplan Politie en Defensie. De Politieacademie is één van de erkende aanbieders die een deel van de 1000 trajecten gaat uitvoeren. De landelijke werkgroep NP/EVC heeft aangegeven dat de Politieacademie binnen het project alle politie specifieke trajecten gaat uitvoeren.

Naar een schatting van de werkgroep EVC konden we gedurende het landelijke project EVC-Sectorplan vanaf december 2015 aanvragen verwachten van zo'n 250 medewerkers. De eerste algemene informatie zou worden verstrekt door de NP. De werkgroep had aangegeven dat de andere fases uit het trajecten uitgevoerd moesten worden door de erkende aanbieders, waarvan de Politieacademie er één zou zijn. Door diverse oorzaken binnen de NP is dit traject niet in 2015 opgestart en is nu de verwachting dat het in het 1^e kwartaal van 2016 gaat starten.

5.4 Aantal verstrekte kwalificatiedocumenten

Aantal acties		Maand												
		2015												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Totaal
Diploma's en getuigschriften	SVGC	5	11	26	6		2	2	2	1		2	5	62
	SVH	7	6	2	1			3	3	5	14	30	15	86
	SVHP	1	64	38	2			1	107	4	12	18		247
	SVP	98	466	127	60	215	168	50	16	143	233	241	22	1.839
	SVPL	12	1	37	10		4	6		5	26	8		109
	SVR	21	14	19	19	10	33	19		28	23	39	11	236
	Totaal	144	562	249	98	225	207	81	128	186	308	338	53	2.579

Aantal acties		Maand												Totaal
		2015												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Totaal
Certificaten	PA	38	40	34	45	16	26	27	19	28	23	27	6	329
	SVGC	152	210	117	152	111	159	185	19	79	268	172	155	1.779
	SVH	79	129	141	107	169	248	199	135	63	223	206	240	1.939
	SVHP	5	16	51	21	10	36	8	15	48	16	17	57	300
	SVP	94	160	147	205	101	125	232	101	136	185	119	53	1.658
	SVPL	248	217	231	201	214	257	157	119	109	431	160	252	2.596
	SVR	316	488	412	268	214	314	256	203	207	356	229	319	3.582
	Totaal	932	1.260	1.133	999	835	1.165	1.064	611	670	1.502	930	1.082	12.183
Bewijzen van deelname	PA		5	4				5			8			22
	SVGC			164	32		21	20	36	4	85	49	69	480
	SVH	35	17	4	38	31	140	60	465	29	79	72	127	1.097
	SVHP		4	7	1	1								13
	SVP	6			9	2							1	18
	SVPL												28	28
	SVR	107	369	699	30	64	111	112	34	58	120	120	194	2.018
	Totaal	148	395	878	110	98	272	197	535	91	292	241	419	3.676
Totaal aantal diploma's getuigschriften, certificaten en bewijzen van deelname		1.224	2.217	2.260	1.207	1.158	1.644	1.342	1.274	947	2.102	1.509	1.554	18.438

Deze cijfers zijn niet 1 op 1 vergelijkbaar met de cijfers vermeld bij het BPO en het VPO, omdat in deze cijfers ook alle deelcertificaten zijn meegenomen. Een aantal deelcertificaten leidt tot een diploma. Studenten die een diploma niet behalen ontvangen deelcertificaten.

5.5 Aantal behandelde zaken en genomen besluiten

Aantal dossiers in behandeling	2012	2013	2014	2015
Aanvraag extra examenkans	56	140	115	39
Aanvraag aangepast examen (o.a. dyslexie)	24	59	78	50
Melding casus Examenfraude	nb[1]	24	32	30
Ongeldig verklaren examenresultaat		10	23	100
Uitstel Bindend Studieadvies	nb[1]	8	29	28
Kwalificatiebewijzen	26	74	98	110
Ontheffing & Onvoorzien	nb[1]	38	190	446
Advies procedure bedenking, beroep en bezwaar	8	59	53	24
Algemene vragen en issues	9	98	195	141
Absenties door de EC afgehandeld per 2015	0	0	0	254
Totaal aantal dossiers	123	510	813	1222

[1] De Examencommissie was niet betrokken bij de procedure.

Het aantal door de Examencommissie behandelde zaken en genomen besluiten is de laatste jaren enorm toegenomen. Ten opzichte van vorig jaar is het aantal 50% gestegen. De toename is vooral te wijten aan het

'ongeldig verklaren examenresultaat', 'ontheffing en onvoorzien' en sinds dit jaar de rubriek 'absentie'. Dit is te verklaren omdat de examencommissie deze besluiten nu neemt, terwijl dit voorheen door de schoolhoofden gebeurde. Daar staat echter een afname tegenover van 'aanvraag extra herexamen', 'aanvraag aangepast examen', 'advies procedure bedenking, beroep en bezwaar' en 'algemene vragen en issues'.

Aantal genomen besluiten 2014 versus 2015 [1]	Positief besluit	Negatief besluit	Positief besluit	Negatief besluit
	2014	2014	2015	2015
Aanvraag extra herexamen	49	19	24	9
Aanvraag aangepast examen (o.a. dyslexie)	69	3	45	2
Melding casus examenfraude	6	26	22	21
Ongeldig verklaren examenresultaat	0	23	0	100
Uitstel Bindend Studieadvies	26	3	30	0
Kwalificatiebewijzen	4	8	141	9
Ontheffing	118	10	317	21
Absentie per 2015	0	0	217	46
Onvoorzien (art. 58 OER 2015) per 2015	0	0	127	15
Totaal	273	91	923	223
	364		1146	

1. Het verschil in het aantal dossiers en aantal besluiten (ook per school) komt doordat een aantal dossiers ook alleen vragen betreffen waarop geen besluit genomen wordt en er soms dossiers zijn die over meerdere studenten gaan die individueel of collectief een besluit toegestuurd krijgen.

De tabel geeft aan dat men de Examencommissie goed weet te vinden. Het aantal genomen besluiten is vorig jaar enorm gestegen. De stijging bedraagt maar liefst 315%, voornamelijk omdat de examencommissie nu deze besluiten neemt.

Het percentage positieve besluiten is toegenomen van 75% naar 81%. Met name het 'ongeldig verklaren van het examenresultaat' valt negatief uit voor de aanvrager. Daar staat tegenover dat de aanvragen voor een 'extra herexamen', 'aangepast examen', 'uitstel bindend studieadvies', 'ontheffing' en 'absentie' veelal positief uitvallen voor de aanvrager.

Aantal besluiten uitgesplitst per school	2014	2015
Basispolitieonderwijs (BPO)		
School voor Politiekunde	176	543
<i>Amsterdam</i>	27	142
<i>Apeldoorn</i>	22	55
<i>Den Haag</i>	26	70
<i>Drachten</i>	36	96
<i>Eindhoven</i>	21	36
<i>Rotterdam</i>	26	62
<i>Contract en overig onderwijs</i>	18	91
School voor Hogere Politiekunde	106	266

Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO)		
School voor Recherche	80	128
School voor Leiderschap	16	15
School voor Gevaar en Crisisbeheersing	13	7
School voor Handhaving	9	11
	400	970

Eerder zagen we dat het aantal besluiten flink is gestegen. Dat geldt voor alle vooral initiële scholen en locaties met uitzondering van de School voor Politie Leiderschap, de School voor Gevaar- en Crisisbeheersing en de School voor Handhaving.

Vergeleken met 2014 is het percentage besluiten vooral betreffende de locatie Amsterdam fors toegenomen en, ondanks de absolute toename, naar verhouding juist afgenomen bij de School voor Recherche.

5.6 Behaalde resultaten

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Continuering van visitaties van de examens binnen BPO en VPO i.v.m. borging kwaliteit examinering	Twintig visitaties zijn uitgevoerd door de examencommissieleden
Criteria voor examinatoren c.q. opleiding/certificering vaststellen	Criteria voor de benoeming van examinatoren zijn vastgelegd
Bijdrage leveren aan de OER 2016 en de implementatie van de OER	De secretaris heeft geparticipeerd in de werkgroep OER 2016, de projectmedewerkster EC heeft bijgedragen aan de implementatie van de OER (o.a. OER app, formulieren enz.)
Stimuleren inrichting toetscommissies binnen PA	Alleen binnen de School voor Hogere Politiekunde is een toetscommissie ingesteld. Binnen de andere scholen spelen de komende reorganisatie en de inrichting van teams hierbij parten.
Communicatie naar student over de Examencommissie	Zowel bij fraudezaken als bij andere zaken waarbij de Examencommissie een besluit neemt over een individuele casus, worden studenten in persoon gehoord door een afvaardiging van de Examencommissie.
Ondersteuning van de Examencommissie	De fulltime ondersteuning is exclusief bezig voor de examencommissies. Blijft een kwetsbaar punt, want bij ziekte en/of verlof is geen vervanging beschikbaar.
Kennis delen van Examencommissie en verspreiden binnen de PA	Tijdens visitatiebezoeken aan examens op de PA-locaties wordt ook met onderwijsmanagers gesproken over de examinering en de werkwijze van de examencommissie. Hiermee wordt beoogd de onderlinge uitwisseling te vergroten en de banden tussen het onderwijs en de examencommissie aan te trekken.
Inzetten decentralisatie Examencommissie	Er zijn voorzitters aangesteld voor de decentrale commissies, die zich specifiek gaan richten op de visieontwikkeling, randvoorwaarden en implementatie hieromtrent. Er is gestart met het aanzoeken van leden voor de decentrale commissies.

Betrokken bij inrichten examinatorendatabase

In 2015 is gestart met het inrichten van een examinatorendatabase, waar de Examencommissie in 2016 gebruik van kan gaan maken.

6 COMMISSIE VAN BEROEP VOOR DE EXAMENS

De Commissie van Beroep voor de Examens is op basis van artikel 18 van de Wet op het LSOP en het politieonderwijs door het College van Bestuur ingesteld. Jaarlijks brengt de commissie ook een eigen jaarverslag uit.

6.1 Samenstelling

De Commissie van Beroep voor de Examens kende in 2015 de volgende samenstelling:

- B. Rookhuijzen, voorzitter
- M.M.J. Aalberts
- mw. S. van Aubel-Nies
- A.P.F. Klaverdijk (tot april, wegens overlijden)
- M.G.A.E. van de Nieuwenhuijzen
- B. Postema

De raad werd ondersteund door de heren E. de Graaf (secretaris) en J. Heinen (plv. secretaris) en mw. M. van Maanen (administratief medewerkster).

6.2 Aantal bijeenkomsten

In 2015 heeft de Commissie van Beroep 34 zittingen gehouden.

6.3 Aantal beroepszaken en uitspraken

Uitspraken 2015	Basispolitieonderwijs (BPO)	Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO)
Ingetrokken	38	13
Niet-ontvankelijk	6	4
Ongegrond	23	15
Geground/geen gemiste kans	27	5
Geground/voldoende	10	3
Totaal	104	40

6.4 Optreden als Bezwarenadviescommissie voor het College van Bestuur

De laatste maanden van 2015 heeft de Commissie van Beroep voor de Examens op verzoek van het College van Bestuur ook geadviseerd over de door studenten ingediende bezwaren. Het College van Bestuur heeft op basis van het advies van de Commissie een besluit genomen over de ingediende bezwaren.

Adviezen op bezwaren 2015	Basispolitieonderwijs (BPO)	Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO)
Niet-ontvankelijk	2	2
Ongegrond	3	2
Geground	1	3
Totaal	6	7

Deel 3: kennis & onderzoek

7 KENNIS EN ONDERZOEK (K&O)

De afdeling Kennis & Onderzoek is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en verzamelen van kennis voor en over de politie en de politietaak en het overdragen van deze kennis aan de politie en het politieonderwijs. De afdeling bestaat uit twee teams en een klein ondersteunend team. De ordening in teams volgt de verdeling van de twee dominante werksoorten: onderzoeken en kennis verzamelen, valideren en beschikbaar stellen. Het betreft twee te onderscheiden werkgebieden met ieder een eigen focus, opzet en werkprocessen. Er is daarom een team Onderzoek en een team Kennis- en Informatieknoppunt (KIK). De beide teams zijn met elkaar verbonden langs de weg van de inhoud van het politievak. De inhoud van het politievak is ook de verbinding tussen de afdeling Kennis & Onderzoek en de onderwijsteams en de verbinding tussen de afdeling Kennis & Onderzoek en de politiepraktijk.

7.1 Going concern

Overzicht lectoraten

Lectoraat	Naam lector
Openbare Orde en Gevaarsbeheersing	Adang, Otto
Forensische opsporing	De Poot, Christianne
Weerbaarheid	Smit, Annika
Intelligence	Hengst-Bruggeling, Marielle den
Criminaliteitsbeheersing en Recherchekunde	Kop, Nicolien
Politiegeschiedenis	Meershoek, Guus
Cybersafety	Stol, Wouter
Gebiedsgebonden politie	Torre, Edward van der
Waardevolle Praktijkontwikkeling	Nap, Jan

Publicaties en opgeleverde producten 2015

Adang, O.M.J. (2015). *Reageren op terroristische incidenten: Een quick scan en aanbevelingen in opdracht van de Nationale Politie*. Ongepubliceerd rapport, Politieacademie.

Andriessen, D. (2015). *Vormen van politie gerelateerd onderzoek: Een empirisch onderzoek naar de methodologische kenmerken van politie gerelateerd onderzoek*. Apeldoorn: Politieacademie.

Blouw, H. de, Kop, N., Lam, J., Schutte, W., Sprenger, C., Gielen P., Wersch F. van, Moors H., Wijngaart, M. van den. (2015). *Ruimte voor professionaliteit en verbetering in de opsporing: Een praktijkonderzoek met participatie van negen ontwikkelteams*. Apeldoorn: Politieacademie.

Duin, M. van, & Wijkhuis, V. (Eds.) (2015). *Lessen uit crises en mini-crisis 2014*. Den Haag: Boom bestuurskunde.

Gouweloos, J., Berendsen, S., Smit, A., Gardenier, C., Tossaint, E., & Kingma, T. (2015). *Handout mental check-up gesprekken: Basisdocument voor het voeren van mental check-up gesprekken met medewerkers van de Nationale Politie*. Ongepubliceerd rapport, Nationale Politie.

Hengst, M. den, Bruinsma, M., Schoenmakers, Y., & Niepce, W. (2015). *Van intel tot operatie: De impact van veiligheidsanalisten bij de aanpak van misdaad*. Amsterdam: Reed Business.

Kop, N., & Moors, H. (2015). Radicalisering en jihadisme: Welke opgaven liggen bij de politie? *Cogiscope* 11(2), 20-24.

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

Mutsaers, P. (2015). *A public anthropology of Policing: Law enforcement and migrants in the Netherlands*. Proefschrift, Tilburg University.

Smit, A., Slagmolen, N., & Brepoels, M. (2015). *Weerbaarheid onderzocht (2010-2015): Over menselijke processen in het politiewerk*. Den Haag: Boom criminologie.

Smit, A., Slagmolen, N., & Brepoels, M. (2015). *Veerkrachtige verhalen: Weerbaarheid in de politiepraktijk*. Den Haag: Boom criminologie.

Smit, A., Slagmolen, N., Pas, S. te, & Romijnders, E. (2015). *Horen van politieambtenaren na vuurwapengebruik: De psychologie van herinneren en het belang van slaap en rust*. Apeldoorn: Politieacademie.

Sollie, H., & Kop, N. (2015). *Mentale weerbaarheid van kinderpornorechercheurs: Een studie over duurzame uitoefening van deze recherchefunctie*. Apeldoorn: Politieacademie.

Sprenger, C. (2015). *Doen is de beste manier van denken: afscheidsrede 12 mei 2015*. Apeldoorn: Politieacademie.

Stronks, S. (2015). Community police officers and self-involved conflict: An explorative study on reconciliation with citizens. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, first published online October 13, 2015. doi: 10.1093/police/pav032

Tops, P.W., & Torre, E.J. van der (2015). *Wijkeraanpak en ondermijnende criminaliteit: Een analyse van verschijningsvormen en effecten van georganiseerde criminaliteit in wijken*. Den Haag: Boom Lemma.

Torre, E.J. van der, Gieling, M., Holvast, R., Vlek, G.C.K., Lanza, R., & Strous, H. (2015). *De lokale positie van de nationale politie: Een eerste verkenning*. Apeldoorn: Politieacademie.

Veenstra, S., Zuurveen, R., Prins, E., Egberink, T. & Stol, W. (2015). *Handreiking Plaats Delict: Herkennen en veiligstellen van digitale apparatuur*. Leeuwarden: Lectoraat Cybersafety, NHL Hogeschool & Politie Academie.

Vermeulen, K., & Adang, O.M.J. (2015). *Tussenrapportage praktijkonderzoek ME: Het nieuwe ME-concept in de praktijk*. Ongepubliceerd rapport, Politieacademie.

Wal, R. van der, & Kop, N (2015). *Tardiss. Developing a model of tools that can be used at a municipality level to provide early warning identification and prevention of violent radicalisation*. Apeldoorn: Politieacademie

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Onderzoeksplanning 2015 opgesteld	
Bijzonderheden kennisfunctie 2015 * Peer Review: toepassing in minimaal 10 eenheden * Blauw Vakmanschap: in minimaal 80% van de eenheden en minimaal 3 pilots binnen onderwijs * Vanguard methode: in minimaal 4 eenheden * Snelle kennismobilisatie: vraaggestuurd (noem activiteiten in 2015) * Congressen en themadagen: 3 congressen en 10 themadagen georganiseerd.	Resultaten; Peer reviews zijn gehouden volgens planning. Daarnaast is het toegepast bij alle vestigingen van BPO en zijn facilitators aangezocht en deels opgeleid. BV wordt toegepast in alle onderdelen, op meerdere plekken binnen BPO en krijgt een plek binnen leiderschaps- en bachelor onderwijs. S.K. toegepast in Terneuzen (Antillianen), Den Bosch (multiculturaliteit), Heerlen (openbare orde) Vanuit K&O zijn uiteindelijk een congres en 11 seminars georganiseerd.

7.2 In werking brengen van de afdeling K&O

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
<p>Toegroeien naar nieuwe inrichting en werkwijze team Onderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Uitbreiden capaciteit onderzoek (om de onderzoeksprogrammering te kunnen uitvoeren) via interne werving * tijdelijk invullen van rol procescoördinatie onderzoek – kennis – onderwijs (1 fte binnen bestaande bezetting) * omvormen van lectoraten als entiteiten naar samenwerken rondom onderzoeklijnen/ thema's * onderzoeken uitvoeren op de vier vastgestelde onderzoeklijnen 	<p>Uitbreiding onderzoekscapaciteit is gerealiseerd. Grootste deel rond de zomer, laatste plek ingevuld net voor de Kerst.</p> <p>Drie medewerkers van K&O zijn tijdelijk belast met de werkzaamheden van procescoördinator. Er is nu nog sprake van opstartproblemen. Omvormen van lectoraten naar samenwerken rond onderzoeklijnen is in gang gezet en verloopt goed. Het is nog niet de denktank waar we naartoe willen werken.</p> <p>Planning (nadere uitwerken met concrete onderzoeken) is op enkele onderdelen na vastgesteld. Afstemming met politieveld is nog tijdrovend geweest.</p>
<p>Toegroeien naar nieuwe inrichting en werkwijze team Kennis- en Informatieknooppunt (KIK) (integratie mediatheek en PolitieKennisNet en bijbehorende werkprocessen naar één ingang voor de vraag, die uit verschillende kennisbronnen kan worden beantwoord)</p>	<p>Werkoverleg is geïntegreerd. Parallel aan de ontwikkelingen in het referentenoverleg is een KIK notitie opgesteld waarin de hoofdprocessen van de kennisfunctie zijn beschreven, een praatplaat gemaakt waarop de verschillende speelvelden zichtbaar zijn en een plan van aanpak waarin de noodzakelijke inspanningen, kosten en baten zichtbaar zijn gemaakt. Nu de richting bekend is (zie referentenoverleg), kan e.e.a. binnen de pa geformaliseerd worden.</p>
<p>Overheveling Landelijke Deskundigheidsmakelaar (LDM) en het tijdschrift Blauw en het Landelijk Milieu Expertisecentrum (LMEC) naar de Politie</p>	<p>Kennis en leercentrum van de landelijke eenheid was dit jaar nog niet klaar voor overname LDM en LMEC. In de loop van het jaar zijn daarover herhaalde contacten geweest.</p> <p>Idem v.w.b. Tijdschrift Blauw richting PDC. Er wordt wel geparticipeerd in toekomstverkenning. Naar verwachting moeten alle drie over kunnen eind 2016.</p>

7.3 Moderniseren van de kennisfunctie Politieacademie

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
<p>Herinrichten van de kennisfunctie binnen de politie:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Besluitvorming landelijke inrichting kennisfunctie afgerond 	<p>In referentenoverleg (NP/PA is een gemeenschappelijke visie, strategie, governance en kennisbeheersnotitie besproken en vastgesteld. Er is nu overeenstemming over de richting en rollen. KL moet de gekozen lijn nog accorderen en opdracht geven voor effectuering.</p>
<p>Moderniseren van de kennisfunctie van de Politieacademie:</p> <ul style="list-style-type: none"> * moderniseren kennistechnologie: KOMPOL volledig geïmplementeerd * moderniseren kennis(inhoud): content gemoderniseerd binnen nieuwe focus 	<p>KOMPOL is een innovatietraject, dat nog een aantal jaren zal vergen. Sinds de opening academisch jaar wordt de kennisbank middels een 0.9 versie van KOMPOL ontsloten. Politie Kennis Net is in gemigreerd naar het Kopol-platform. Bestaande PKN data zijn platform-onafhankelijk gemaakt, zodat ze door Kopol ontsloten kunnen worden en op allerlei</p>

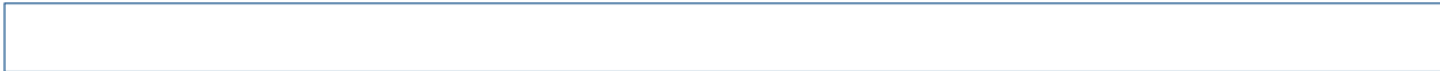
manieren kunnen worden gepresenteerd. Er is nu sprake van twee presentatievormen: de Kompol-frontend (het "Nieuwe PKN") en het landelijk intranet waar de zoekresultaten van Kompol worden gepresenteerd binnen de eigen user interface.

De Politiekundige Thesaurus is volledig gerelateerd aan de Kompol-omgeving (bevragingkant en invoeren nieuwe data). Deze thesaurustermen spelen in de toekomst een grote rol bij het eenduidig kunnen leggen van koppelingen met andere met andere systemen. Onderzocht is of de 'engine' van Kompol aansluitbaar is op de bestaande NP-systemen; dit blijkt het geval.

Vanuit de PA is inmiddels een eerste bijeenkomst belegd met leden van de Referentengroep Kennis en de directie Operatiën NP voor de initiatie van een programma Ontsluiting op basis van het Kompol-platform. Dit laatste zal in 2016 verder vorm krijgen.

7.4 Vernieuwen in methoden van doorwerking onderzoek

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
<p>Doorwerking politiekundige kennis naar onderwijs en de politiepraktijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> * starten promotieonderzoek naar valorisatie van kennis binnen de politie * uitvoeren onderzoek naar gebruikte onderzoeksmethoden in politieonderzoek de afgelopen jaren * organiseren seminar voor praktijkonderzoek en mede-organiseren congres van de commissie Kennis & Onderzoek van de Politieonderwijsraad naar valorisatie * inrichten kenniskring per onderzoekslijn die bestaat uit 1/3 politieonderwijs, 1/3 politiepraktijk en 1/3 (politie)wetenschap * inrichten begeleidingscommissie per onderzoek (samenstelling conform kenniskring) * opnemen doorwerking onderzoek als vast onderdeel van de onderzoeksplanning * organiseren inhoudelijke sparring voor iedere lector door middel van onderwijs- en praktijkbuddy * inzetten docenten voor onderzoek en lectoren voor onderwijs conform kaders en normen inrichtingsplan 	<p>Promotieonderzoek (Teun Meurs) is opgestart. Begeleidingscommissie is ingesteld.</p> <p>Onderzoek naar gehanteerde onderzoeksmethoden is gereed en gepresenteerd binnen de afdeling onderzoek. Uitkomsten krijgen doorwerking in onderzoeksprogrammering.</p> <p>Seminar voor praktijkonderzoek en symposium over doorwerking (samen met CKO) hebben plaatsgevonden en zullen naar verwachting in 2016 herhaald worden.</p> <p>Kenniskringen zijn in 2015 nog niet ingericht. Door vertraging in de onderzoek planning is dat doorgeschoven naar voorjaar 2016.</p> <p>Inrichting begeleidingscommissies krijgt gestalte.</p> <p>Is onderdeel van de coördinatiefunctie onderzoekslijnen.</p> <p>Vindt nu vooral plaats met voormalige portefeuillehouders.</p> <p>Inzet docenten vindt nu nog plaats op basis van vrijwilligheid. Zodra het project normjaartaak voet aan de grond krijgt wordt dit meer structureel.</p>



Deel 4: werving & selectie

8 WERVING & SELECTIE (W&S)

8.1 Going concern

De afdeling Werving is het (resultaat)verantwoordelijke onderdeel van de politie voor de werving van initieel politiepersoneel. Zij voert de regie over de landelijke arbeidsmarktcommunicatie en het vacaturebeheer, ontwikkelt wervingscampagnes en stuurt landelijke en regionale wervingsactiviteiten aan. Afdeling Werving ondersteunt – naast de werving voor initiële functies – ook bij de werving voor Vrijwillige Politie, burger- en doorstroomvacatures en werft op projectbasis voor speciale functies, zoals de Recherchekundigen en het Arrestatieteam. De vacaturesite www.kombijdepolitie.nl vervult daarbij een centrale rol. Social media, voorlichtingen, online advertenties en de sportapp PolitieConditie zijn voorbeelden van andere middelen die ingezet worden voor werving en beroepsoriëntatie.

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

Na de reorganisatie wordt Werving & Selectie ondergebracht bij de Nationale Politie.

Gedurende 2015 is in praktische en functionele zin al gewerkt als ware de directie Werving & Selectie al ingebed in de dienst HRM van het PDC van de politie. In 2015 is dan ook sterk geïnvesteerd in verbinding met zowel directie HRM als dienst HRM, maar ook de ondersteunende diensten Financiën, Facilitair management en alle andere entiteiten binnen de dienst HRM.

We hebben ons gericht op een succesvolle implementatie van standaard processen, voor niet alleen de reeds bekende initiële instroom, maar ook voor de voor W&S nieuwe 'reguliere' instroomopdrachten. Op deze wijze halen we de best passende mensen binnen voor de organisatie.

	2011	2012	2013	2014	2015
Aantal unieke website bezoekers	1.854.210	1.228.454	n.v.t. ¹	1.322.814	1.475.513 ⁴
Aantal sollicitaties initieel (incl. Reku)	27.524	14.622	0 ²	3.027	14.063
Aantal toegewezen initiële sollicitanten (vanaf 2009)	18.073	10.061	0	611	640 ³

1. De meting is tot en met medio september 2012. Door de cookiewetgeving heeft er in de periode 15 september 2012 tot en met 31 december 2013 geen meting plaatsgevonden.
2. In 2013 is er geen enkele vacature opengesteld. De instroomopdracht is behaald door de kandidaten reeds aangemeld dan wel reeds in procedure in (verdere) behandeling te nemen.
3. Per 2015 verwijst het aantal niet meer naar toegewezen kandidaten, maar betreft het daadwerkelijk aangestelde medewerkers.
4. Google registreert sinds 2015 bezoeken anders. Zie <https://www.interpedia.nl/analytics/bezoekers/bezoeken>

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Realisatie instroomopdracht initieel incl. Reku - 400 vacatures	640 gerealiseerd De opdracht is gewijzigd naar 646. Met een afgesproken marge van 5% is dit gerealiseerd. In totaal hebben 10.132 initiële sollicitanten het W&S proces deels of geheel doorlopen.
Realisatie instroom VP – streefgetal 400 vacatures	180 medewerkers gerealiseerd. Er is geen specifieke opdracht verstrekt en geen budget beschikbaar gesteld. Er zijn in 2015 minder sollicitaties op deze vacature geweest dan andere jaren. Vanwege het voorgenomen besluit van de Nationale Politie om andere prioriteiten te stellen en geen vrijwilligers meer in te nemen is eind 2015 de vacature VP gesloten.
Realisatie instroom regulier waaronder: 200 wijkagenten 150 vacatures OS finec/digi 140 vacatures sleutelfuncties max. 500 dringend noodzakelijke vacatures	In totaal zijn er 1.789 vacatures opengesteld, waarop door 17.586 sollicitanten is gereageerd. 272 gerealiseerd; nog 22 in behandeling. 127 gerealiseerd; nog 180 in behandeling. 92 gerealiseerd; nog 97 in behandeling. 393 gerealiseerd; nog 286 in behandeling.
Realisatie volledig ingericht en werkend proces recruitment gericht op de kerntaken (mens, middelen, communicatie) vanaf stap 1 melding knop vacature Youforce tot en met oplevering pakket aanstellingsformulieren.	Gerealiseerd. Het basis werkproces is uitgewerkt, met functies en rollen, en koppelvlakken.
Realisatie databank profiel-alert voor alle interne en externe potentials/sollicitanten in werking	Gerealiseerd Zowel medewerkers als burgers kunnen een vacature-alert aanmaken en ontvangen een melding als de vacature van hun voorkeur wordt opengesteld.
Realisatie werkend proces reguliere vacatures	Gerealiseerd. Ook voor de reguliere vacatures ondersteunt W&S, zowel vacaturehouders en sollicitanten.
Vastgestelde en landelijk geïmplementeerde nieuwe werkwijze proces Aanstellen voor zowel initieel als regulier	Het tijdelijk proces kent nog enkele knelpunten in de koppelvlakken. Deze worden ondergebracht in het Proces Integraal Aanstellen, wat medio 2016 gaat opleveren
Handboek Selecties met gestandaardiseerde selecties per LFNP-functie (werkterreinen, rollen en aandachtsgebieden) op basis van competentieprofielen opgesteld, geïmplementeerd en digitaal beschikbaar.	Gerealiseerd. Per LFNP functiebeschrijving is een selectie-aanbod beschreven op basis van het bijbehorende competentie-profiel. Alleen de digitale beschikbaarheid binnen de gehele organisatie Nationale politie moet plaatsvinden in afstemming met dienst Communicatie, dan wel dienst ICT.
Verbeterde doorlooptijd en verminderd foutpercentage proces Frontoffice	Gerealiseerd. Hoewel de foutpercentages zijn verbeterd, is een nog verdere aanscherping mogelijk. In 2016 wordt een business case W&S Keten proces initiële instroom opgestart.

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Ontwikkelen managementrapportages op resultaat-KPI's in relatie tot doel-KPI's en op KPI's personeel	Voor de W&S keten zijn rapportages gerealiseerd, incl. de processtap aanstellen. Voor personeel zijn de rapportages nog niet volledig, met name voor wat betreft de NP.
Realiseren van inzicht en helderheid over budget en besteding IDU-budget NP en PA	Dit betreft m.n. out-of-pocket kosten, daar personeelskosten in overkoepelend HRM-budget zijn opgenomen. Gerealiseerd. Maar er is nog geen automatisme in maandelijkse oplevering. In de NP rapportages ontbreekt nog de detaillering om goede sturing en in control komen mogelijk te maken.
- Actieve bijdrage aan zorgvuldige invlechting PA in NP	Gerealiseerd door bijdragen aan transitiewerkgroep.

Deel 5: algemeen II

9 VERBINDING MET DE NATIONALE POLITIE

1.1. Samenspel met de Nationale Politie

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Verduidelijken en concreet maken van het wettelijk onderscheid tussen kwalificerend en niet-kwalificerend onderwijs (politieopleidingen en overige opleidingen)	In samenwerking met verschillende partijen binnen de Politie Onderwijs Raad (POR) is het onderscheid tussen politieopleidingen en overige opleidingen geoperationaliseerd. Deze operationalisatie is vastgesteld in het Najaarsadvies 2015 van de POR. De verantwoordingsregimes van de verschillende categorieën opleidingen zullen in 2016 worden vastgesteld.
Beleidsnotitie vitale uitwisseling personeel 2014 op basis waarvan korpsleiding en College van Bestuur onderlinge afspraken kunnen maken over de uitwisseling van personeel	Een conceptnotitie is hiertoe begin 2015 opgesteld. Echter, hier worden we ingehaald door de actualiteit. De Politieacademie is namelijk in 2015 ook bezig geweest met het opstellen van een notitie over professionalisering van haar docenten. Verschillende concepten hiervan zijn besproken in het CvB, MT en OR. Begin 2016 wordt de notitie professionalisering naar verwachting vastgesteld. Daarin staan de eisen vermeld die de Politieacademie gaat stellen aan verschillende typen docenten. Deze eisen zijn voorwaardelijk voor de uitwisseling van personeel met de NP.
Opstellen eenduidig (vereenvoudigd en geactualiseerd) begrippenkader politieonderwijs ter bevordering effectief samenspel met de NP	Een aantal begrippen is inmiddels vastgesteld, zoals de begrippen kwalificerend en niet-kwalificerend onderwijs (Najaarsadvies van de POR). In het OER worden zaken als diploma, certificaat en getuigschrift benoemd. Voor een aantal andere begrippen is het de vraag hoe zinvol het is nu zo'n lijst op te leveren en wat het effect is. Veel begrippen zijn nog onderwerp van gesprek, bijvoorbeeld omdat men nog steeds bezig is met de wet en de AMvB's daaromtrent, we bezig zijn (samen met de NP en V&J) met het bepalen van een visie op het politieonderwijs van de toekomst, etc. Besloten is daarom eerst deze zaken af te wachten en daarna het begrippenkader te definiëren.
Structureren betrokkenheid Politie bij de ontwikkeling en kwaliteit van onderwijs middels opleidingsadviescommissies t.b.v. BPO en VPO (10)	De opleidingscommissies zijn nog niet ingericht. Zie bij onderdeel kwaliteitszorg. Inmiddels is met de Directie Operaties van de NP afgesproken dat zij al dan niet hun goedkeuring verlenen aan de door de PA voorgestelde medewerkers uit de praktijk die deel gaan nemen aan de opleidingscommissies.

10 TRANSITIE

10.1 Mijlpalen Transitieteam

In 2013 is gestart met de transitie van de Politieacademie. Het transitieteam bereidt de (personele) reorganisatie en de inwerkingtreding van het wetsvoorstel voor en is belast van de uitvoering van de personele reorganisatie. Het transitieteam staat onder leiding van een hoofd, dat tevens lid is van het Managementteam.

De inwerkingtreding van de wijziging van de Politiewet 2012 is gepland op 1 januari 2017. De wet is in februari 2016 ter behandeling naar de Eerste Kamer gezonden, die hopelijk voor de zomer instemt met de wetswijziging. Ter voorbereiding op de inwerkingtreding van de wetswijziging moet een aantal zaken geregeld worden om de continuïteit van de Politieacademie te borgen. Zo moet (lagere) uitvoeringsregelgeving tot stand komen, moeten formele regelingen worden herijkt, moet voorzien worden in de formele inrichting van sturing en bevoegdheden (o.a. bestuursreglement Politieacademie en het personele mandaat van de korpschef aan de directeur) en moeten onder andere de financiën van het LSOP worden afgesloten en moet overdracht naar de Nationale Politie plaatsvinden.

In het kader van de personele reorganisatie die plaatsvindt nadat de Eerste Kamer met de wetswijziging heeft ingestemd, zijn afspraken gemaakt in het CGOP. Het transitieteam is belast met de voorbereiding en uitvoering van de personele reorganisatie.

Transitie en voorbereiden en uitvoeren personele reorganisatie

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Besluitvorming CGOP over spelregels personele reorganisatie Politieacademie	Op 2 juli 2015 is een CGOP-akkoord gesloten over de personele reorganisatie. Het akkoord bevat de model spelregels voor de personele reorganisatie van de Politieacademie en de toepassing van het flankerend beleid.
Reorganisatieplan Politieacademie vastgesteld	Op 15 oktober 2015 is het concept reorganisatieplan voorgelegd aan de medezeggenschap. De OR heeft op 5 november 2015 positief geadviseerd. Het reorganisatieplan is door het CvB van de PA op 10 november 2015 formeel vastgesteld.
Start voorbereidende fase personele reorganisatie	In aansluiting op het CGOP-akkoord is direct gestart met de voorbereidende fase van de reorganisatie. Naast de activiteiten m.b.t. het reorganisatieplan (zie boven) zijn hiervoor de volgende werkzaamheden verricht: - de opzet en planning van de personele reorganisatie is verder uitgewerkt. - alle medewerkers van de PA zijn in ca. 50 bijeenkomsten nader geïnformeerd. De OR is bij de opzet van deze bijeenkomsten nauw betrokken geweest. - er is een informatiebrochure en een aparte pagina voor de personele reorganisatie op het intranet PA verschenen. - in aansluiting op het positieve advies van de medezeggenschap is gestart met een eerste voorlopige inventarisatie voor flankerende voorzieningen.

	<ul style="list-style-type: none">- het team LeF is aangevuld met een Uitstroomloket voor medewerkers die een nader gesprek willen hebben over wat mobiliteit en de flankerende voorzieningen voor hen kunnen betekenen.- de reorganisatiecommissie heeft op 18 december 2015 geadviseerd over de aanwijzing van sleutelfuncties.- de consequenties van de vertraging van het wetgevingstraject zijn nader in beeld gebracht. Dit laatste heeft nog niet geleid tot vertraging in de voorbereiding van de personele reorganisatie.
--	--

10.2 Mijlpalen transitie bedrijfsvoering

In het kader van de inbedding van de Politieacademie in het politiebestedel en de daarmee samenhangende herinrichting van de Politieacademie is bepaald dat de huidige bedrijfsvoeringstaken onderdeel worden van de Nationale Politie (beleidsdirecties en PDC). In het Aangevuld Inrichtingsplan van de Nationale Politie is beschreven welke consequenties dit heeft voor de organisatie-inrichting en (vooral) formatie van de Nationale Politie. Het realiseren van deze nieuwe situatie is dan ook primair een verantwoordelijkheid van de Nationale Politie. In het aangevuld (concept) Realisatieplan van de Politie als gevolg van de inbedding van de Politieacademie is beschreven hoe deze realisatie, zowel in algemene zin als per bedrijfsvoeringdomein, plaatsvindt. In het Realisatieplan van de Politieacademie is beschreven dat de Politieacademie hierbij een voorbereidende en ondersteunende rol speelt.

In 2015 heeft de Politieacademie de transitie van de bedrijfsvoering voorbereid en in 2016 gaat zij daar met de Nationale Politie mee verder. De formele en feitelijke overgang vindt later, hoogstwaarschijnlijk, gefaseerd plaats. In 2015 heeft de Politieacademie zich op de volgende zaken gericht:

1. Anticiperen op de overgang van de bedrijfsvoering:
 - zoveel mogelijk harmoniseren van de processen op het gebied van bedrijfsvoering met die van de Nationale Politie;
 - waar mogelijk toegroeien naar de (personele) inrichting die straks binnen de Nationale Politie geldt;
 - aansluiten bij landelijke werkoverleggen en andere werkstructuren op het gebied van bedrijfsvoering;
 - in geval van grote investeringen of initiatieven binnen de bedrijfsvoering aansluiten op keuzes binnen de Nationale Politie.
2. *Ondersteunen van de Nationale Politie bij de voorbereiding op de overgang van de bedrijfsvoering:*
 - beschikbaar stellen van informatie, personele capaciteit, systemen en dergelijke;
 - opstellen transitieplan per bedrijfsvoeringsdomein. Een transitieplan beschrijft de impact van de inbedding van de betreffende taken vanuit het perspectief van zowel Politie als Politieacademie.
3. *Invulling geven aan de toekomstige rol van de Politieacademie als behoeftesteller op het gebied van bedrijfsvoering:*
 - definiëren van de specifieke behoefte van de Politieacademie op het gebied van bedrijfsvoering. Dit betreft maatwerk dat voortvloeit uit de specifieke taken van de Politieacademie binnen het politiebestedel. Hierbij kan worden gedacht aan deconcentratie van functies, zoals functioneel beheer, als gevolg van de sterke verwevenheid met het primaire proces;
 - inrichten van de vraagarticulatie functie. Dit vindt plaats in samenwerking met de Staf Politieacademie, aangezien de functie daar wordt ingericht (zie ook hoofdstuk 5).

De voorbereiding van de transitie wordt aangepakt in de vorm van een project met een projectleider en een projectplan.

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Projectplan, communicatie- en veranderplan inclusief risicoanalyse gereed	Plannen zijn gereed en in uitvoering
Transitieplannen per domein van de bedrijfsvoering gereed	Transitieplannen zijn opgesteld voor de verschillende domeinen van de bedrijfsvoering. De onderlinge afhankelijkheid, vooral met betrekking tot informatievoorziening, zal de komende periode nader worden uitgewerkt tot een integraal transitieplan dat voor besluitvorming voorgelegd zal worden het College van Bestuur van de Politieacademie en het Managementteam van het Politiedienstencentrum (PDC).
Harmonisatie processen bedrijfsvoering Politieacademie – Politie gereed	In 2015 is een start gemaakt met de harmonisatie van processen, producten en diensten. Door de vertraging op het in werking treden van de wet, wordt ook 2016 gebruikt om de harmonisatie verder door te voeren.
Definitie specifieke PA-behoefte t.a.v. bedrijfsvoering	De specifieke PA-behoefte is in eerste concept gereed en maakt onderdeel uit van de transitieplannen. De verdere verfijning vindt plaats in 2016.
Inrichting vraagarticulatiefunctie (bij Staf)	De inrichting van de vraagarticulatiefunctie is uitgewerkt en er ligt een model voor de Politieacademie. De effectuering van hiervan vindt plaats als onderdeel van de personele reorganisatie van de Politieacademie.

11 STAF EN BEDRIJFSVOERING

11.1 Inwerking brengen Staf

Wat willen we	Wat hebben we bereikt
Producten en processen onderwijsregie beschreven (werking)	Het cluster Onderwijsregie wordt een nieuw onderdeel in de staf van de Politieacademie na de reorganisatie. Het cluster onderwijsregie is gericht op de ondersteuning van de directie in het samenspel binnen het politiebestedel op het gebied van politieonderwijs en het coördineren van de onderwijsontwikkeling binnen de Politieacademie. Medio 2015 is Onderwijsregie in een “doe alsof fase” gestart. Onderwijsregie is gestart met de ontwikkeling van verschillende processen; de afronding hiervan staat in 2016 gepland. Het betreft de processen vraagarticulatie, behoeftstelling, routing onderwijsaanvragen, makelen en onderwijs aan derden. De eerste drie processen zijn in samenwerking met de NP al volop in werking. Wel dient nog optimalisatie plaats te vinden.
Producten en processen operationeel control beschreven (werking)	Het cluster control wordt een nieuw onderdeel in de staf van de Politieacademie na de reorganisatie. Het cluster control is gericht op de ondersteuning van de directie in de sturing op – en beheersing van het primaire proces (operational control) en het (gemandateerde) beheer van sterkte en middelen. Operationeel control is eind 2015 in een “doe alsof fase” gestart. Er is inmiddels een blauwdruk opgeleverd met daarin een beschrijving van processen, producten, taken en koppelvlakken op basis van het Inrichtingsplan PA.
Bijdragen aan werkingsdocument onderwijsondersteunende teams	Een deel van het personeel van de huidige staf van de Politieacademie zal na de reorganisatie in de ondersteuningsteams van het BPO en VPO worden geplaatst. Het betreft de volgende functionaliteiten: onderwijskundigen, examineringsdeskundigen, beleidsmedewerkers, planning en deel van STIP. De overgang hiervan en de afstemming met de nieuwe staf moet worden voorbereid. Eind 2015 is een werkgroep gestart die het werkingsdocument in 2016 gaat opleveren. De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van het BPO en VPO en de huidige staf. Overigens werkten een aantal onderdelen van de nieuwe ondersteuningsteams in 2015 al min of meer conform de nieuwe inrichting; alleen de aansturing is nog op de “oude” wijze georganiseerd.
Vraagarticulatie bedrijfsvoering ingericht	Er zijn 4 bijeenkomsten geweest met COD, hoofden Onderwijs en Staf om samen met vertegenwoordigers van PDC verkenningen te maken hoe de vraagarticulatie vorm en inhoud kan krijgen. Daarnaast is er een bijeenkomst met CvB/MT PA geweest waarin een simulatie m.b.t.de vraagarticulatie heeft plaatsgevonden. Tijdens deze bijeenkomst werd voor CvB en MT duidelijk dat de PA de eerste jaren na de reorganisatie niet zonder een hoofd bedrijfsvoering kan (deze functie werd verondersteld door het nieuwe hoofd staf te worden uitgevoerd). Het CvB heeft in middels besloten dat er in tijdelijkheid na de reorganisatie twee hoofden staf zullen zijn, waarvan een met portefeuille bedrijfsvoering. Hiernaast is het proces rondom de begroting 2016 al deels ingericht conform beoogde werkwijze na reorganisatie, waarin hoofd(en) staf een leidende rol in het proces krijgen.

11.2 ICT

De ICT-ondersteuning in 2015 was vooral gericht op de ondersteuning van de dagelijkse werkzaamheden binnen het primaire proces en enkele specifieke projecten. Daarnaast is een start gemaakt om, in samenwerking met de diensten IM/ICT van de Nationale Politie, de informatieveiligheid binnen de Politieacademie op een hoger niveau te brengen.

Domein Onderwijs

- **OLS:** door de beschikbare ICT voorzieningen te optimaliseren en verder in te zetten heeft ICM in 2015 bijgedragen aan het door het onderwijs ingezette verbetertraject voor onderwijslogistiek. Belangrijke ontwikkelingen hierbij waren: het ontwikkelen en in gebruik nemen van digitale beoordelingsformulieren met bijbehorende workflow; het inrichten en beschikbaar stellen van OSIRIS begeleider (student volg systeem); en het ondersteunen van de ingebruikname van de nieuwe planning/rooster functionaliteit (Syllabus+).
- **ICTO:** ICM wordt nauw betrokken bij de initiatieven. Vanuit Web Management worden producten voor ICTO geleverd zoals Web Apps en Profchecks. Het Identity Access Management (IAM) project is complex en vereist naast technisch handelen ook het opschonen van de benodigde data en zorgvuldig handelen van de gebruikers. Het project heeft hierdoor vertraging opgelopen.
- **Opleidings- en oefenomgevingen:** ICM ondersteunt het project MEOS bij de invoering hiervan binnen de het onderwijs. Daarnaast is ICM samen met VIK en de projectleiders bezig om de randvoorwaarden te creëren voor gebruik van (oefenomgevingen van) operationele Politiesystemen in het onderwijs.

Domein W&S

- Voor het selectietraject is het PWA-systeem vervangen door het systeem VOS, wat ontwikkeld werd door Webmanagement. Daarnaast is voor de onderzoekers van W&S een nieuw datawarehouse opgezet.
- **Website:** de websites KomBijDePolitie is van nieuwe functionaliteiten voorzien en zover mogelijk 'drempelvrij' gemaakt.

Domein K&O

- **Ontwikkeling:** meerdere applicaties zijn ontwikkeld of verbeterd om het primaire proces te ondersteunen waaronder een programma voor inhuur van examinatoren en gastdocenten. Daarnaast is de Profcheck challenge webapp ontwikkeld waarbij gebruikers tegen elkaar kunnen spelen met het beantwoorden van juridische vragen.
- **KOMPOL:** in 2015 heeft ICM een grotere betrokkenheid bij KOMPOL gekregen. Het doel is de huidige, tijdelijke, versie van KOMPOL, door ICM in beheer te nemen en een strategie voor de toekomst uit te werken.

Domein Generiek

- **Website:** De website politieacademie.nl is van nieuwe functionaliteiten voorzien en zover mogelijk 'drempelvrij' gemaakt.
- **Apparatuur:** het aanbod van ICM is beschreven en in een dienstencatalogus vastgelegd. De politieacademie is gemigreerd naar een 088-bedrijfsnummer en er zijn een groot aantal vaste telefoontoestellen ingenomen. ICM heeft in 2015 nieuwe apparatuur, waaronder de iPad (OLS) en een Windows 8 Surface, in het productaanbod opgenomen.
- **Click Call Face:** met de introductie van een nieuwe versie van het IT Management Systeem (Topdesk) zijn er meer zelfservice formulieren en een achterliggende workflow geïntroduceerd.
- **Operationeel:** de Helpdesk ontving in 2015 gemiddeld 2604 telefoontjes per maand. De gemiddelde gesprekstijd is maximaal 5 minuten, de wachttijd is maximaal 1 minuut
- **Processen:** binnen de afdeling Processen en Architectuur is gewerkt aan ondersteuning bij het beschrijven van processen, zowel interne ICM processen zoals capaciteitsmanagement en probleemmanagement, maar ook ter ondersteuning van andere afdelingen zoals de processen rondom wapens en munitie.
- **IVT:** in 2015 is het Informatieveiligheidsteam van start gegaan. Om adequaat te kunnen reageren op ernstigere informatieveiligheidsincidenten wordt conform de NP een CSIRT (Computer Security Incident Response Team) opgericht. Het basisbeveiligingsniveau is versterkt en er is contact gelegd met het SGBO terreurdreiging in verband met de ICT aspecten die daarbij een rol spelen.

11.3 Faciliteiten, Huisvesting en Middelen

De afdeling Faciliteiten, Huisvesting en Middelen bevat een aantal centrale en decentrale afdelingen. Decentraal wordt de ondersteuning op de verschillende locaties. Centraal zijn de afdelingen Huisvesting, Wagenparkbeheer, Logistiek, Servicedesk en Congressen & Evenementen georganiseerd.

- Congressen hebben dit jaar een bijzonder hoog niveau van gasttevredenheid gerealiseerd. De respons vanuit de NP zijn lovend. Dit in combinatie met het steeds meer in huis organiseren van evenementen zorgt voor een prachtige verbinding naar de NP gekoppeld aan een bijzondere PA beleving (kwaliteit en toegevoegde waarde).
- Wagenpark is ook dit jaar ruim binnen de oorspronkelijke begroting gebleven door bewust te sturen op inzet en gewijzigd beleid.
- Het visiedocument m.b.t. de huisvesting van de locatie Ossendrecht is samen met onderwijs gerealiseerd.
- De grondaankoop Parnassia terrein is bijna gerealiseerd. Met name de 'schoon grond verklaring', asbestverwijdering en de verwijdering van de opstallen is dit achter de schermen met veel inzet (bijna) afgerond.
- De consequenties van de te nemen maatregelen naar aanleiding van de SGB0 (Staf Grootschalig en Bijzonder Optreden) in het kader van de terreurdreiging is groot geweest voor FHM. Zowel de inzet door verschillende disciplines als ook de nog deels uit te voeren realisatie van voorzieningen wordt op alle locaties gerealiseerd.
- De praktijkstraat Amsterdam is gerealiseerd en wordt erg positief ervaren door onderwijs.
- The iX is in korte tijd uitgegroeid tot een zichtbare 'toonzaal' van innovaties waarop de Politieacademie zich voorbereid, eigen maakt en naar de toekomst kijkt. De opening in december is een groot succes te noemen.

11.4 Communicatie

De Politieacademie maakt bewust gebruik van social media. Op elke uiting in de social media die betrekking heeft op de Politieacademie wordt binnen 1 uur gereageerd. Daarnaast plaatsen we zelf actief 1 bericht op twitter en 3 berichten op facebook per dag. Er zijn vanuit de PA 9 twitteraccounts actief onder regie van C&M. Het aantal facebookbezoekers is gestegen van 3037 (2014) naar 6180 (2015). Op twitter heeft de Politieacademie 7894 volgers en vorig jaar zijn er 2029 tweets verzonden met het trefwoord 'Politieacademie'. De website voldoet aan de norm 'waarmerkdrempelvrij'. Het aantal bezoekers is gestegen van 1.244.303 (2014) naar 1.580.399 (2015). Het percentage nieuwe bezoekers bedroeg 40,8%.

11.5 Klachten

In 2015 zijn er 40 klachten binnengekomen bij het coördinatiepunt:

- verkeersgedrag	6	examining	7
- niet nakomen afspraken	11	werving & selectie	5
- bejegening, houding, gedrag	4	overig	7

Opvallend is dat het aantal klachten m.b.t. verkeersgedrag enorm is gedaald. Mogelijk is dit te verklaren door de publiekscampagne die we dit jaar hebben ingezet m.b.t. rijopleidingen

11.6 Financiële huishouding

Ook in financieel opzicht was 2015 een uitdagend jaar. De rijksbijdragen daalden bijna 10 miljoen en ook de contractbaten waren bijna 1 miljoen lager dan in 2014. De totale daling van de baten in de afgelopen 4 jaar komt hiermee op ruim 40 miljoen, oftewel ongeveer 20%. Tot en met 2018 zullen de baten nog met 16 miljoen dalen, door verdere daling van de rijksbijdragen.

De begrote daling van de lasten met zo'n 8 miljoen is gerealiseerd. De totale personeelslasten namen met ruim 10 miljoen af, waarbij zowel op eigen personeel als op inhuur van derden bespaard werd. De materiele lasten stegen met 2 miljoen, onder andere door de werving- en selectieactiviteiten in het kader van de verhoogde instroom van aspiranten in 2015 en 2016. Daarnaast zijn er meer kosten gemaakt in het kader van innovatie (ICT in het onderwijs) en uitrol van het onderwijs logistieke systeem (o.a. iedere docent een tablet).

Om in 2018 binnen het veel lagere financiële kader te passen, moeten de lasten de komende jaren nog met ruim 18 miljoen dalen. Besparingen op de lasten worden steeds lastiger, aangezien een groot deel hiervan op korte termijn moeilijk beïnvloedbaar is, bijvoorbeeld de huisvestingslasten en de lasten van eigen personeel. Indien de gewijzigde Politiewet 2012 in 2016 door beide kamers van de Staten-Generaal wordt goedgekeurd zal de Politieacademie de reeds voorbereide reorganisatie en de transitie van bedrijfsvoeringstaken naar het politiedienstencentrum in gang zetten. Deze stappen zijn een voorwaarde voor de verdere daling van de lasten in de komende jaren.

Vooruitlopend op de inbedding in de Politiewet is het begrotingsproces opnieuw ontworpen, van bottom up naar top down en daarmee voor een belangrijk deel geharmoniseerd met het werkproces van de Nationale Politie.

Er zijn zichtbare stappen gemaakt in de verdere vereenvoudiging financiële administratie:

- de projectadministratie is met 95% teruggebracht en in lijn gebracht met werkproces NP;
- door in te zetten op o.a. verzamelfacturen een forse afname aantal facturen. Van afgerond 36.000 inkoopfacturen in 2012, 35.000 in 2013, 30.000 in 2014, naar 23.000 in 2015. Als de NP bereid is om mee te werken, dan kan dit aantal in 2016 nog verder om laag.

Voor 2015 zijn wij er wederom in geslaagd op te voldoen aan de rechtmatigheidseis m.b.t. Europese aanbestedingen. Voor een voor een deel zijn wij afhankelijk van de Nationale Politie. De spend van de academie in 2015 was 53.322.960 euro ten opzichte van 65.726.766 euro.

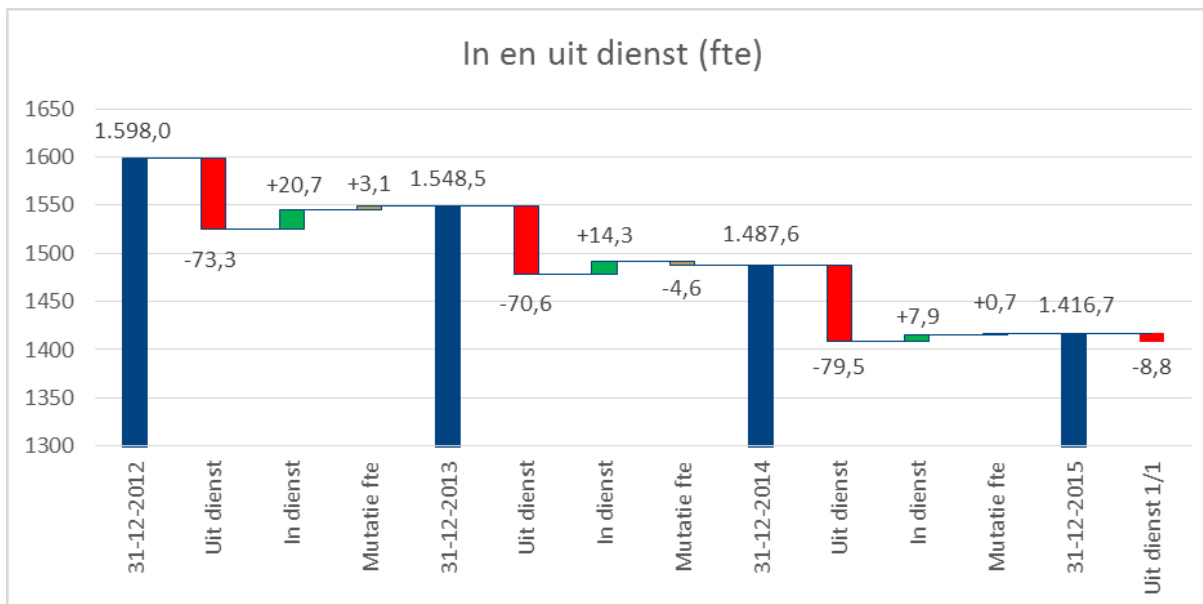
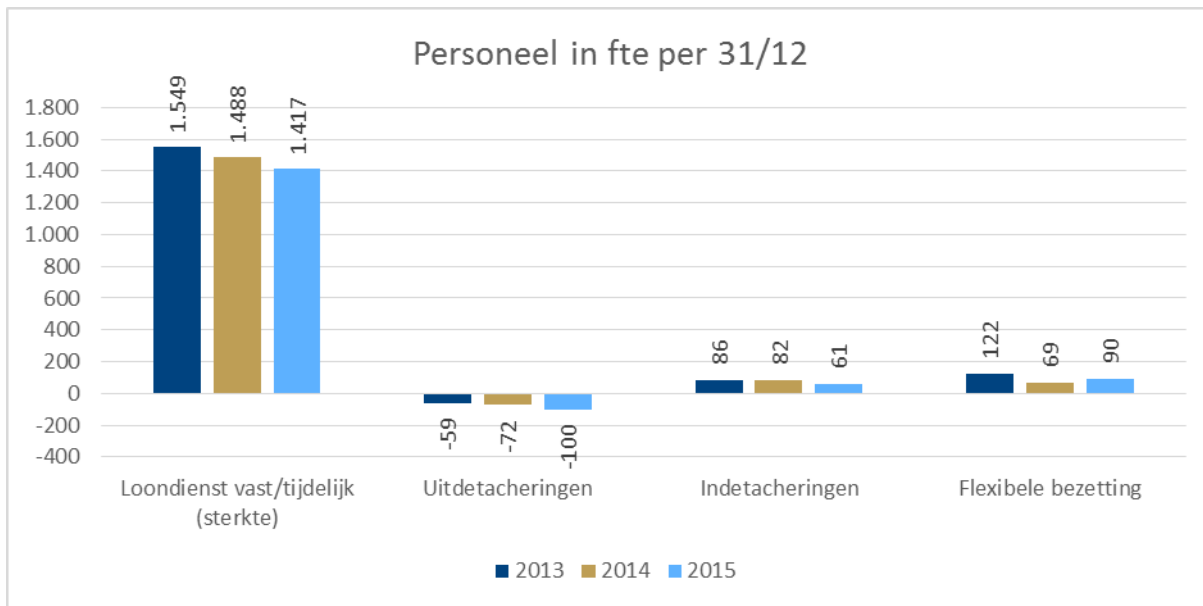
Hoofdpijnen van de jaarrekening

EXPLOITATIEREKENING	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Algemene bijdrage	124.707	132.465	131.473	133.009	127.915	114.547	106.777	100.613
Bijzondere bijdrage	15.134	13.302	16.093	16.440	16.152	21.700	18.365	14.912
Overige baten Politie	63.095	69.014	50.801	51.899	49.522	59.126	45.132	45.039
Overige baten niet Politie	15.294	16.898	10.337	8.547	12.072	8.839	9.461	8.617
Totaal baten	218.230	231.679	208.704	209.895	205.661	204.212	179.735	169.181
Eigen personeel	118.114	118.273	114.734	111.154	111.636	110.624	101.964	96.766
Personeel derden	37.842	37.681	28.697	31.871	30.738	33.500	26.692	21.350
Totaal personeelslasten	155.956	155.954	143.431	143.025	142.374	144.124	128.656	118.116
Materiele lasten	77.945	68.873	65.247	64.282	66.694	60.506	51.164	53.654
Totaal lasten	233.901	224.827	208.678	207.307	209.068	204.630	179.820	171.770
Bedrijfsresultaat	-15.671	6.852	26	2.588	-3.407	-418	-85	-2.589
Buitengewone baten	1.560	0	0	0	0	0	0	0
Buitengewone lasten	11.522	-11.522	0	0	0	0	0	0
Exploitatieresultaat	-25.633	18.374	26	2.588	-3.407	-418	-85	-2.589
Eigen personeel per 31/12 in fte	1.798	1.729	1.620	1.583	1.598	1.546	1.485	1.415
BALANS	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vaste activa	136.761	178.340	194.133	193.263	190.004	208.455	201.883	194.271
Vlottende activa	37.165	34.031	13.791	12.308	14.304	18.272	11.176	33.505
Totaal activa	173.926	212.371	207.924	205.571	204.308	226.727	213.059	227.776
Eigen vermogen	74.226	92.600	62.626	36.919	33.512	28.692	28.607	26.018
Voorzieningen	19.584	6.063	5.674	4.246	4.617	31.832	31.607	27.577
Langlopende schulden	32.126	61.739	81.323	111.873	115.629	109.481	102.971	131.212
Kortlopende schulden en overlopende passiva	47.990	51.969	58.301	52.533	50.550	56.722	49.874	42.969
Totaal passiva	173.926	212.371	207.924	205.571	204.308	226.727	213.059	227.776
Ratios								
Solvabiliteitsratio	0,43	0,44	0,30	0,18	0,16	0,13	0,13	0,11
Liquiditeitsratio	0,77	0,65	0,24	0,23	0,28	0,32	0,22	0,78
Weerstandsvermogen (algemene reserve)								
Norm (€)	30.319	35.949	41.017	40.888	38.736	35.451	36.078	34.690
Dekkingsgraad	46,9%	85,0%	75,4%	86,8%	85,5%	80,2%	78,8%	75,0%
KASSTROOM	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kasstroom operationeel *)	936	22.748	2.875	-18.044	6.376	19.831	6.659	-12.150
Kasstroom investeringen	-52.070	-52.494	-26.574	-11.844	-10.768	-7.752	-6.109	-7.226
Kasstroom financieringen	29.642	29.614	19.584	30.551	3.756	-6.148	-6.510	28.241
Liquide middelen einde boekjaar	4.281	4.149	34	697	61	5.992	32	8.897

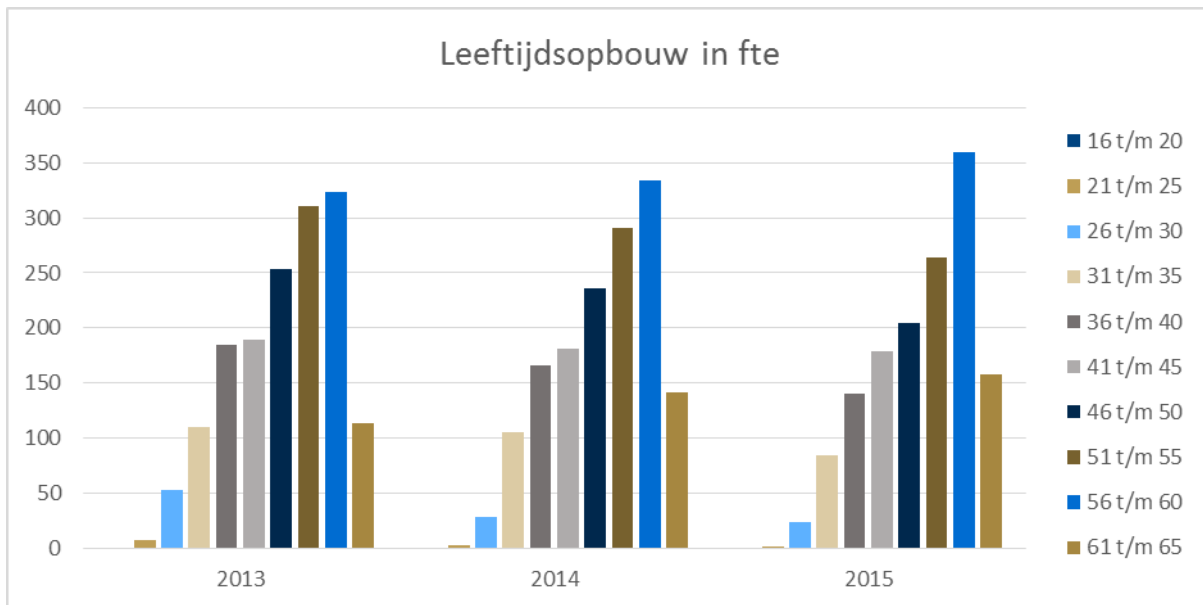
*) incl. afroming eigen vermogen 30.000 in 2010 en 30.000 in 2011.

12 SOCIALE PARAGRAAF

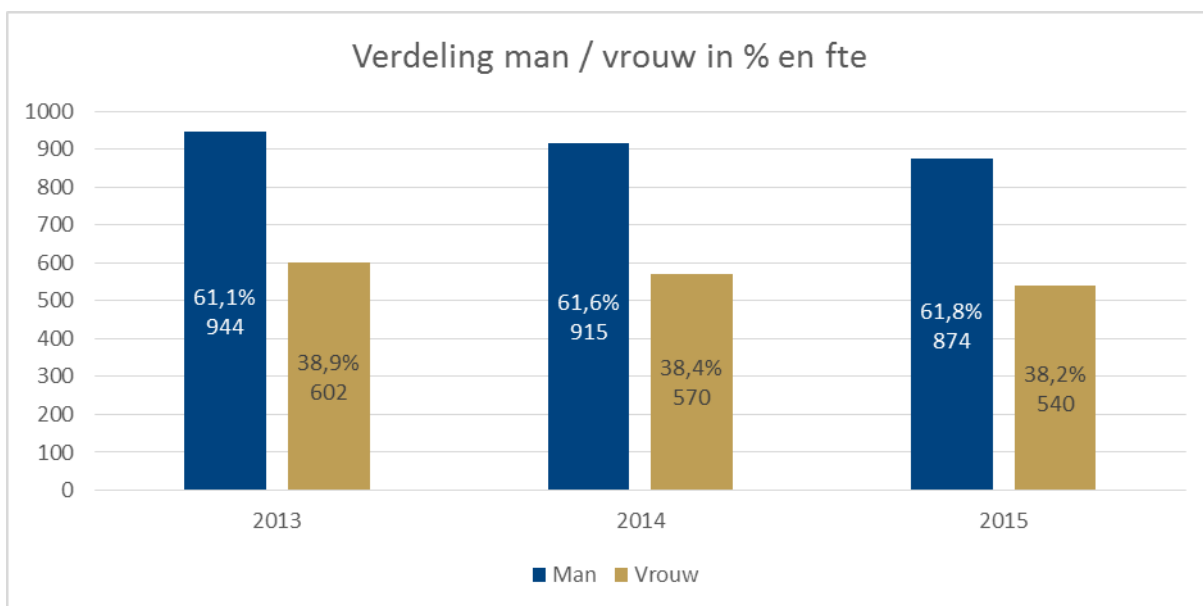
12.1 Personeel



Het aantal fte in vaste of tijdelijke dienst van de PA was eind 2015 ten opzichte van eind 2014 met 71 fte gedaald. Het aantal personeelsleden van de PA dat naar elders – in de meeste gevallen de NP – gedetacheerd was, bedroeg 100 fte (2014 72 fte). 61 fte was ingedetacheerd. Ook hier betreft het vaak NP-medewerkers. De flexibele bezetting is toegenomen tot 90 fte (2014: 69 fte).



De personeelsbestand van de PA bestaat uit relatief veel oudere medewerkers (>51 jaar). De meeste PA-medewerkers zijn tussen de 56 en 60 jaar oud.



Mobiliteit

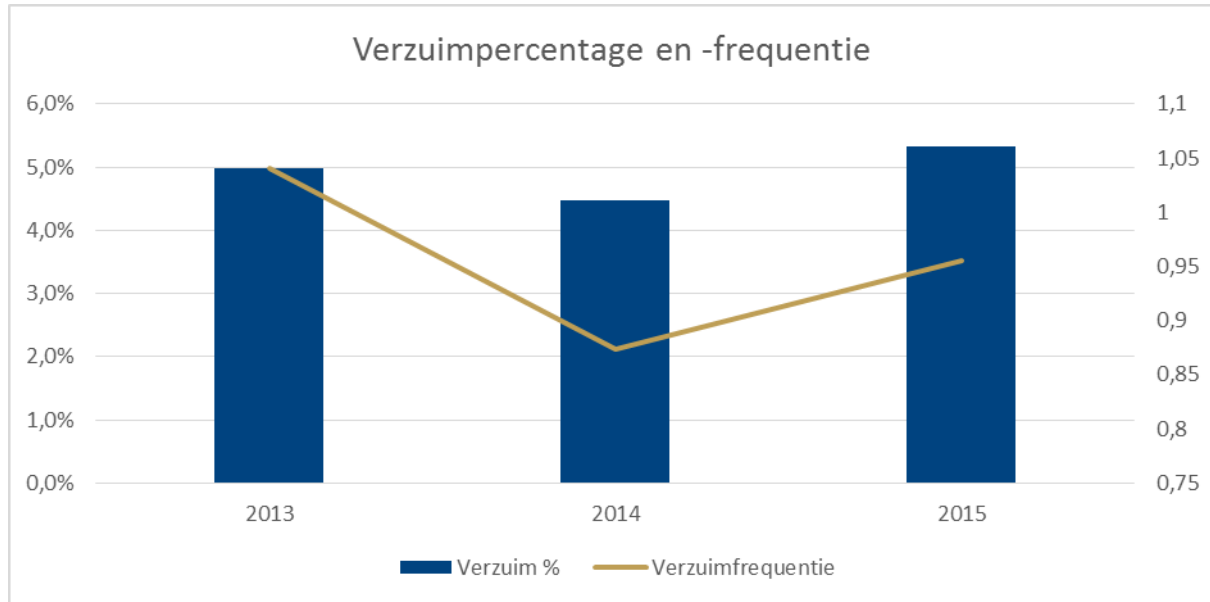
Een belangrijke prioriteit is het mobiliteitsbeleid geweest. Dit beleid krijgt een nieuwe impuls om zodoende (in aanloop naar de personele reorganisatie) de mobiliteit onder medewerkers te bevorderen en om binnen de Politieacademie de bestaande, nu teruglopende, personeelscapaciteit effectief in te zetten.

In de afgelopen periode is bureau Lef gestart als het mobiliteitsbureau van de PA waarbij er intensieve samenwerking is geweest met het Landelijk Mobiliteitscentrum van de NP. In 2015 hebben zich ca.150 medewerkers aangemeld en zijn in gesprek geraakt met de loopbaanadviseurs. Zij hebben een intake gesprek gehad of zitten al verder in een begeleidingstraject. Nog eens 45 medewerkers hebben zich gemeld omdat zij interesse hebben in een voor specifieke klus of vacature.

Vacatureproces

Het vacatureproces is opnieuw ontworpen om medewerkers makkelijker op een andere plaats in de organisatie in te zetten én kritisch om te gaan met de invulling van vacatures. Dit proces is in augustus/ september geëvalueerd op zijn werking en wordt steeds beter toegepast. Mede door het kritisch omgaan met het invullen van vacatures en de inzet van interne middelen is er in 2015 een daling in het sterktecijfer gerealiseerd op academie-niveau.

12.2 Ziekteverzuim



Ziekteverzuim

Het voortschrijdend ziekteverzuim over 2015 bedraagt 5,4% (norm 4,0%). In 2014 was dit nog 4,5%. Er wordt verhoudingsgewijs meer verzuimd door bepaalde groepen als ouderen, vrouwen en mensen korter dan 10 jaar in dienst. Het verzuim stijgt, maar is wel aanzienlijk lager dan bij de Nationale Politie.

12.3 Tevreden medewerker

Medio 2014 is een Medewerkersmonitor (medewerkertevredenheidsonderzoek) afgenomen. Ten opzichte van de vorige meting (2011) is op veel aspecten beter, dan wel gelijk gescoord. Onderstaand de scores op de verschillende items.

Categorie	Score
Leiderschap	6,7
Transparantie	5,6
Werkdruk	6,1
Waardering	6,3
Stimulerend werk	7,0
Werksfeer	7,5
Gewogen gemiddelde	6,5

Er is een daling ten opzichte van de nulmeting m.b.t. emotionele belasting (gedaald van 6,4 naar 6,2), leermogelijkheden (gedaald van 6,6 naar 6,3), relatie met de directe leiding (gedaald van 6,3 naar 6,2), relatie met collega's (gedaald van 6,5 naar 6,2), toekomstzekerheid (gedaald van 6,7 naar 6,3) en loopbaanontwikkeling (gedaald van 6,4 naar 6,1). Deze scores betreffen geconstrueerde benchmarkscores. De daling van deze scores zijn mogelijk veelal te verklaren vanuit ontwikkelingen betreffende de reorganisatie van de PA en de vorming van

de Nationale Politie. Er is vooral aandacht voor de aanpak van verbeterpunten die liggen op het gebied van het uitoefenen van goed leiderschap, transparantie en werkdruk. In het kader van de dagelijkse aansturing en in het kader van de transitie worden deze punten opgepakt. In het onderwijs wordt onder andere gewerkt aan het implementeren van de normjaartaak voor docenten, om zo beter inzicht te krijgen in de werkdruk en deze zoveel mogelijk te voorkomen.

12.4 Arbeidsomstandigheden

De afdeling P&O is aangesloten op de ontwikkelingen die vanuit de NP worden geïnitieerd op het gebied van Veilig en Gezond Werken (VGW). De Politieacademie gaat mee in dit VGW-beleid dat is gericht op preventie, weerbaarheid, inzetbaarheid en deskundige ondersteuning. Hierbij worden de medewerkers maximaal gefaciliteerd, maar blijven zij verantwoordelijk voor hun eigen gezondheid en wordt verwacht dat de medewerker naar vermogen aan het werk is.

Er zijn RIE's (Risico-inventarisatie en –Evaluatie) en gehouden op de Concernlocatie en de locaties Apeldoorn Seminarielaan en Rotterdam. De rapporten worden begin 2016 verwacht.

In het afgelopen jaar is er specifiek aandacht geweest voor de psychosociale arbeidsbelasting. Dit komt onder andere tot uitdrukking in de uitkomsten en de plannen van aanpak die voortkomen uit de Medewerkersmonitor. Hieruit blijkt dat er met name aandacht gevraagd wordt voor de aanpak van verbeterpunten die lagen op het gebied van het uitoefenen van goed leiderschap, verbetering van de transparantie en aandacht voor de aanwezige werkdruk.

Verder is er meer aandacht geweest voor dienstongevallen door deze te onderzoeken en te komen tot maatregelen ter voorkoming van nieuwe incidenten. Eveneens is de procedure voor de melding van dienstongevallen aangepakt en deze zal in 2016 worden geïmplementeerd.

12.5 Jaargesprekken

Op 18 februari 2016 bleek dat met betrekking tot 2015 van 29% van de medewerkers geen verslag van het jaargesprek 2015 was ingeleverd bij P&O (2014: 21%). Veel jaargesprekken vinden aan het laatste kwartaal van het jaar plaats; het verslag wordt dan veelal begin 2016 bij P&O aangeleverd.

12.6 Professionalisering

Aan professionalisering is in geld 0,9% van de loonsom besteed. In tijd is 11,6% door docenten en 6,9% in totaal besteed van het aantal werkbare uren.

In 2015 zijn de personeelsdossiers voor wat betreft het opleidingsniveau van docenten en hun pedagogische didactische bekwaamheden geactualiseerd. Voorts zijn we bezig geweest met ontwikkelen van beleid m.b.t. professionalisering. Als de dossiers op orde zijn gebracht en het beleid helder is dan kunnen de cijfers die uit de systemen komen gebruikt worden als sturingsinstrument. We gaan ervan uit dat dit in 2016 het geval is. Overigens zijn er in 2015 vooruitlopend op de vaststelling van het professionaliteitsbeleid al HBO-trajecten voor docenten gestart. Er is een PDG-traject gestart voor docenten en is er een BKO/BKE traject gestart.

Docenten HBO/WO	HBO	WO	Totaal	PDA
Politiekunde	47%	8%	55%	89%
Hogere Politiekunde	40%	44%	83%	67%
BPO	46%	13%	59%	86%
Politie Leiderschap	38%	38%	76%	78%
Handhaving	14%	0%	14%	91%
Recherche	16%	26%	42%	87%
Gevaar- en Crisisbeh.	23%	2%	24%	86%
VPO	20%	16%	35%	86%
Politieacademie totaal	31%	15%	46%	86%

12.7 Vertrouwenspersonen

De Politieacademie beschikt over een netwerk van vertrouwenspersonen (als neventaak), verdeeld over de verschillende locaties. Deze vertrouwenspersonen zetten zich in voor de sociale veiligheid. De Centrale Vertrouwenspersoon coördineert hen en stuurt hen functioneel aan. Onder omgangsvormen en sociale veiligheid vallen intimidatie, discriminatie, pesten en seksuele intimidatie. Vertrouwenspersonen richten zich zowel op de preventieve kant (signaleren en adviseren van leidinggevendenden, voorlichting en beïnvloeding werkomgeving) als op de curatieve kant (opvang, begeleiding en advisering melders). In tabel C ziet u welke voorvallen in de afgelopen vier jaar zijn gemeld.

Jaar	Meldingen				
	Agressie / geweld	Discriminatie	Seksuele intimidatie	Pesten	Totaal meldingen
2011	35	2	9	11	57
2012	14	2	1	11	28
2013	24	0	7	21	52
2014	17	1	3	17	38
2015	9	0	1	15	25

12.8 Screening nieuw personeel

Bij de aanstelling van (tijdelijk) nieuw personeel of bij de inzet van externe medewerkers, vindt een zogenaamd Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoek of een A-onderzoek plaats. Welk onderzoek hangt af van de zwaarte van de functie. Bij deze onderzoeken wordt (aanstaand) personeel op zijn integriteit beoordeeld. Onderstaand een overzicht van het aantal gehouden onderzoeken. Door de (selectieve) vacature- en inhuurstop is het aantal onderzoeken in 2015 nagenoeg gelijk gebleven.

Jaar	2011	2012	2013	2014	2015
Betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoeken	1057	1034	1063	770	846
A-onderzoek	37	25	8	6	7

12.9 Meldingen, intern onderzoeken en strafmaatregelen

	2011	2012	2013	2014	2015
Aantal meldingen incl. vervolgmeldingen	316	308	270	209	199
Interne onderzoeken	24	33	11	18	14
(voorwaardelijk) ontslag na intern onderzoek		2	1	3	2
Schriftelijke berisping na intern onderzoek		3	1	5	5

De afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) doet onderzoek naar meldingen en verricht interne onderzoeken. In 2015 hebben twee medewerker (voorwaardelijk) ontslag gekregen en vijf medewerkers zijn schriftelijk berispt.

13 ONDERNEMINGSRAAD

13.1 Samenstelling

De Ondernemingsraad (OR) van de Politieacademie bestond in 2015 uit 15 leden. Medio 2015 is het lid Alex Klaverdijk (VMHP), overleden. Tony Mouw (VMHP) heeft hem opgevolgd.

Ron In 't Veld (voorzitter; NPB), Maarten v.d. Nieuwenhuijzen (plv. voorzitter en plv. secretaris; VMHP) en Bart Bolhuis (secretaris; ACP) vormen het dagelijks bestuur van de OR.

De voorzitter en de secretaris van de OR Politieacademie zijn ook lid van de Centrale Ondernemingsraad Nationale Politie (COR).

Tot september 2015 had elk organisatieonderdeel zijn eigen Onderdeelcommissie (OC). In september zijn de meeste OC's omgevormd tot adviescommissies. We kennen nu thematische adviescommissies Personeel (P), Financiën (F), Veiligheid, Gezondheid en Welzijn (VGW) en adviescommissies per organisatieonderdeel (Onderwijs, K&O, Bedrijfsvoering). Besloten is om de OC Werving & Selectie niet om te vormen tot een adviescommissie. De Politieacademie is, vooruitlopend op de inbedding van de Politieacademie in het politiestel, op dit moment alleen nog beheersmatig verantwoordelijk voor Werving & Selectie. Inhoudelijk wordt Werving & Selectie al aangestuurd van uit de Nationale Politie/HRM.

13.2 Vergaderingen

De OR heeft in 2015 25 keer in eigen kring vergaderd en tien keer met het College van Bestuur. Enkele belangrijke dossiers die in het overleg aan de orde kwamen waren onder andere:

- Realisatieplan
- Formatieplan
- Reorganisatieplan
- stand van zaken door de OR gesignaleerde aandachtspunten vanuit de diverse transitieplannen (Ontwerp-, Inrichting- en Formatieplan en het Realisatieplan)
- personele reorganisatie
- cultuur en gedrag
- vacatures onderzoeker
- vacatureproces
- uitbreiding Werving & Selectie
- arbeidstijdenwet (ATW)
- standplaats bij detacheringen
- bewust belonen
- Medewerkersmonitor (MeMo)
- executieve status docenten en LFNP
- afbouw payrollconstructie
- variëteit
- ziekteverzuim en verzuimrapportages
- maandrapportages
- begroting 2016
- verplichte verlofdagen 2016
- normjaartaak
- professionalisering docenten
- kwaliteitszorg
- cameratoezicht
- functionaris bescherming persoonsgegevens en reglement

De OC's hebben tot augustus 2015 maandelijks vergaderd, de adviescommissies zijn in 2015 vier keer bijeen geweest.

13.3 Scholing

De OR heeft in 2015 vijf scholingsbijeenkomsten gehouden over de onderwerpen: Reorganisatie, cultuur, gewijzigde medezeggenschap, advisering en snellezen/mindmapping.

Ook de leden van de OC's en de Adviescommissies waren voor de scholingsdagen uitgenodigd.

13.4 Contact met de achterban

De OR geeft na elke vergadering met het College van Bestuur een eigen Nieuwsbrief uit, die op het intranet wordt geplaatst. Ook heeft de medezeggenschap een eigen plek op het intranet, die gelinkt is met de intranetsite van de Nationale Politie/COR.

13.5 Vooruitblik naar 2016

In 2016 zal veel aandacht uitgaan naar het in gang zetten van de reorganisatie en de overgang voor veel medewerkers naar het PDC c.q. de beleidsdirecties van de Nationale Politie.

Met de invoering van de normjaartaak hoopt de OR dat beter in beeld komt wat de individuele werkdruk van de docenten is en dat die werkdruk ook meer beheersbaar zal worden. De OR gaat dit monitoren.

Eind 2016 loopt de reguliere zittingstermijn van de OR van drie jaar; de verkiezingen komen dus in zicht.

14 RAAD VAN TOEZICHT

De Minister van Veiligheid en Justitie is zowel Minister van Politie als Minister van Politieonderwijs. Het Politieonderwijs wordt uitgevoerd door de Politieacademie (PA) die daarnaast ook nog de taak heeft om onderzoek uit te voeren. De PA kent een (wettelijk vastgelegde) functiescheiding bestuur (uitgeoefend door het College van Bestuur) en toezicht (uitgeoefend door de Raad van Toezicht). Het College van Bestuur (CvB) is in opdracht van de Minister belast met het bestuur en beheer van de PA. Er is sprake van collegiaal bestuur. Het CvB komt als bestuursorgaan wekelijks bijeen en neemt daarbij de aan de orde zijnde besluiten. Het CvB stuurt de leiding van de diverse organisatie-eenheden van de PA aan; de leiding rapporteert aan het CvB.

De Raad van Toezicht (RvT) ziet toe op de taakuitoefening door het CvB, zowel ten aanzien van de bedrijfsvoering als ten aanzien van onderwijs en onderzoek. Voor bepaalde besluiten heeft het CvB de instemming van de Raad nodig, bijvoorbeeld voor de vaststelling van begroting en jaarstukken.

De Raad wijst de accountant aan. De RvT werkt met drie commissies uit zijn midden: het auditcomité (t.a.v. financiën en bedrijfsvoering), de remuneratiecommissie (t.a.v. het werkgeverschap over de CvB-leden) en de opleidingscommissie (t.a.v. het politieonderwijs). Elke commissie bestaat in principe uit twee leden. Het auditcomité spreekt minimaal twee keer per jaar met de accountant: één keer (in maart) over de controle van de jaarrekening en één keer (in november) over de managementletter van de accountant naar aanleiding van de interim controle.

14.1 Samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht was in 2015 als volgt samengesteld:

Lid	Periode
Dhr. R.J.G. Bandell (voorzitter tot 1 mei 2015)	Overleden 16 november 2015
Dhr. D. van de Meeberg	Tot 15 november 2015 (2 ^e en laatste termijn)
Dhr. prof. dr. H.G. van de Bunt	Tot 15 november 2015 (2 ^e en laatste termijn)
Dhr. drs. G.M. van Wijk	Heel 2015 (termijn tot 1 januari 2018)
Dhr. P.D. IJzerman (voorzitter vanaf 1 mei)	Heel 2015 (termijn tot 1 januari 2018)
Mw. drs. K. Baele	Heel 2015 (termijn tot 1 juli 2018)
Mw. drs. W.A.M. van der Linden	Vanaf 15 november 2015
Dhr. drs. M. S.R. Sitalsing	Vanaf 15 november 2015

De heer Bandell gaf in maart 2015 te kennen dat hij vanwege zijn gezondheidstoestand terug zou treden als voorzitter van de Raad. De heer IJzerman, lid sinds 1 januari 2014, is vervolgens bij KB benoemd tot RvT-voorzitter met ingang van 1 mei 2015. De heer Bandell werd per diezelfde datum lid. Op 16 november 2015 is de heer Bandell overleden; hij was sinds 1 september 2011 voorzitter van de Raad van Toezicht.

Per 15 november 2015 kwam er een einde aan de tweede en laatste zittingstermijn van de leden Van de Meeberg en Van de Bunt. Op het moment dat het wetsvoorstel tot inbedding van de PA in de NP van kracht wordt (waarschijnlijk op 1 januari 2017) verdwijnt de RvT als bestuursorgaan.

Het departement heeft aangegeven het belangrijk te vinden dat de RvT tot dat moment in functie blijft en het volledig wettelijk vereiste aantal leden (5) kent. Vandaar dat de RvT in september 2015 een voordracht aan VenJ gedaan voor de benoeming van 2 nieuwe leden, mevrouw Van der Linden en de heer Sitalsing.

14.2 Belangwekkende thema's

Hieronder volgt een thematisch overzicht van de onderwerpen die in de RvT-vergaderingen in 2016 aan de orde zijn geweest en van de genomen besluiten, zover van toepassing. De RvT kwam in 2015 8 keer bijeen, het auditcomité 2 keer en de opleidingscommissie 2 keer. De remuneratiecommissie heeft in 2015 jaargesprekken gevoerd met de beide leden van de RvT en heeft de selectieprocedure voor de tijdelijk CvB-portefeuillehouder onderwijs uitgevoerd.

Personele zaken; College van Bestuur

Het CvB bestond in 2015 uit de heer L.Th.C. Kuijs, voorzitter en mevrouw F.H. Everts MPA, lid.

De nevenfuncties van beiden zijn:

Dhr. L.Th.C. Kuijs Lid Raad van Toezicht Psytrek; Psycho Trauma Expertise Centrum Geüniformeerden BV (onbezoldigd)

Mw. F.H. Everts MPA Ambassadeur Young Africa ; beroepsonderwijs voor kansarme jongeren in Mozambique en Zimbabwe (onbezoldigd)

Begin oktober 2015 heeft de RvT besloten dat F. 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 besloten om voor dezelfde periode het CvB aan te vullen met een lid met de portefeuille Onderwijs. De RvT heeft gezocht naar een kandidaat met ruime bestuurlijke en/of leidinggevende ervaring in het (hoger) beroepsonderwijs. Eind 2015 is de procedure afgerond en heeft de RvT mevrouw drs. K. van Kammen voorgedragen aan het departement voor benoeming per 1 februari 2016.

Externe besturing en inbedding

Wetsvoorstel inbedding Politieacademie in de Nationale Politie

Beging 2015 bood de Minister van VenJ het wetsvoorstel tot beheersmatige inbedding van de Politieacademie (PA) in de Nationale Politie (NP) aan de Tweede Kamer aan. Bij deze wetwijziging houdt de Wet op het Politieonderwijs op te bestaan en wordt er een nieuw hoofdstuk aan de Politiewet toegevoegd. De PA blijft een Zelfstandig Bestuurs Orgaan (ZBO), maar zonder eigen mensen en middelen (behalve de directeur en plv. directeur ZBO). De NP stelt volgens het wetsvoorstel aan de PA de mensen en middelen ter beschikking die de PA nodig heeft om haar taken uit te voeren.

De PA-directeur behoudt in dit model ten opzichte van de Minister de eigenstandige verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van onderwijs en onderzoek.

Het wetsvoorstel kende een lange voorgeschiedenis: al in 2013 gaf de Minister aan de Tweede Kamer aan dat hij koos voor dit model waarbij de NP het volledige beheer uitvoert voor de PA.

Tijdens de wording van het wetsvoorstel heeft de RvT meerdere keren de gelegenheid gekregen om zijn zienswijze kenbaar te maken aan het departement. In november 2014 had de RvT in een brief aan de Minister enkele zorgpunten rond de nieuwe inbedding onder de aandacht gebracht, zoals het risico van een te grote afhankelijkheid van de PA en van onduidelijkheden in toekomstige bekostiging van het politieonderwijs door de Minister c.q. vermenging van geldstromen voor Politiewerk en voor het opleiden van Politie mensen. Het departement antwoordde daarop in februari 2015 en ging daarbij uitgebreid in op de aangekaarte onderwerpen, vaak met verwijzing naar de Memorie van Toelichting.

Na indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer, begin 2015, was standpuntbepaling niet meer aan de orde. Wel nam de RvT op uitnodiging deel aan het Ronde Tafel gesprek van de Vaste Kamercommissie V&J op 11 maart 2015, waarin de Commissie de betrokken partijen bevroeg op hun standpunt ten aanzien van het wetsvoorstel staan en de op de consequenties van het wetsvoorstel, met name van het "mensen en middelen construct". De RvT heeft zich voor het overige in 2015 beperkt tot het volgen van de behandeling van de wet en het van gedachten wisselen met het College van Bestuur over de implicaties van de Wet. Ook is besproken of, nadat de RvT als gevolg van het wetsvoorstel verdwenen is, er nog voldoende "checks and balances" in de besturing aanwezig zijn, met name in het krachtenspel directeur PA - Korpsleiding - departement. De RvT was daarbij van opvatting dat er aanleiding is tot een Raad van Advies, zonder bevoegdheden, maar met de rol van klankbord en sparring partner voor de directie.

Vorming Nationale Politie in relatie tot inbedding PA

De Kamer besloot het wetsvoorstel tot inbedding van de PA in de NP pas in behandeling te nemen na bespreking van de Herijking van het Realisatieplan NP. Die bespreking vond plaats in de plenaire Kamer op 11 september 2015 aan de hand van de herijkingsnota van de Minister. In de herijkingsnota gaf de Minister aan welke wijzigingen er zouden komen in het tempo van de vorming van de Nationale Politie en in de veelheid aan opgaven van de NP. De feitelijke inbedding van het PA-beheer is één van de speciale opdrachten van de NP, naast het creëren van de Landelijke Meldkamerorganisatie (LMO). De herijkingsnota geeft aan dat de NP pas rond 2019 klaar zal zijn voor

volledige overgang van het beheer en de bedrijfsvoering van de PA naar het Politie Diensten Centrum (PDC). Het PDC gaat volgens de Wet de bedrijfsvoeringstaken voor de PA gaat uitvoeren, net als het voor de regionale eenheden doet.

Inspectietoezicht op Politieonderwijs

Op verzoek van de Raad van Toezicht heeft het CvB in 2015 tijdens meerdere vergaderingen de totstandkoming geschetst van een nieuw toezichtskader voor het Politieonderwijs en de gevolgen daarvan voor het toezicht dat de Inspectie VenJ houdt. Ook kwam meerdere keren aan de orde dat het CvB en het hoofd van de Inspectie in 2015 afspraken maakte over de nieuwe werkwijze, die voortvloeit uit het nieuwe toezichtskader. In deze nieuwe werkwijze van de Inspectie zal zij de onderzoeksresultaten eerst delen met het CvB PA en is het tussentijds contact met de Inspectie intensiever dan voorheen. De RvT-conclusie van de diverse besprekingen van dit thema was dat het nieuwe toezichtskader Politieonderwijs voor de PA een grote verbetering is ten opzichte van het oude.

Versterking rol Ministerie OCW

Bij de bespreking van het toezicht door de Inspectie VenJ is ook besproken op welke manieren het CvB wil komen tot versterking van de rol van OCW (in brede zin) binnen de (huidige en nieuwe) wettelijke kaders van het Politieonderwijs. Een manier is een eventuele OCW-erkenning van het MBO Politieonderwijs, waarvan de voors en tegens in 2015 werden verkend. Een andere manier is het bevragen van de Inspectie VenJ op de samenwerking met de Onderwijsinspectie. Ook via meer structurele contacten met de landelijke organisaties binnen het regulier onderwijs, zoals MBO-raad en HBO-Raad en NVAO, kan de inhoudelijke verbinding met het regulier onderwijs worden versterkt.

Ontwikkeling samenspel NP – PA

Het feit dat er een Nationale Politie is, sinds 2013, leidt tot een ander samenspel tussen Politie en Politieacademie: de behoefte aan Politieonderwijs, in kwalitatieve en kwantitatieve zin, wordt op nationaal niveau bepaald, en niet meer op regionaal niveau. De ontwikkeling van dit samenspel is meerdere keren aan de orde geweest in de RvT-vergaderingen. Op verzoek van de RvT is niet alleen aandacht besteed aan het proces van behoeftestelling, maar ook aan de inhoud van de NP-vragen naar de ontwikkeling van nieuw onderwijs.

De Korpsleiding heeft in 2014 en 2015 aan de PA verzocht om het onderwijs op enkele punten aan te passen aan de normen en kernwaarden van de NP. De belangrijkste voorbeelden zijn de vraag naar een groter accent op vorming en weerbaarheid van aspiranten en naar aanpassing van het leiderschapsonderwijs aan het NP-principe van operationeel leiderschap. In het curriculum van het Basis Politieonderwijs (BPO) is het accent verschoven naar meer vorming en naar versterking van weerbaarheid. Het Basis Politieonderwijs is meer waardegedreven geworden, overeenkomstig de behoefte van de Nationale Politie. Verder heeft de PA nieuw leiderschapsonderwijs ontwikkeld, dat past bij de beoogde cultuurverandering van de NP (operationeel leiderschap). In 2015 zijn twee ontwikkelde nieuwe opleidingen van start gegaan: de Leergang Operationele Sturing (LOS) en de Master Tactisch Leidinggeven (MTL).

In september 2015 bracht de NP voor het eerst de meerjarige opleidingsbehoefte, in kwalitatieve en kwantitatieve zin, in kaart in het Strategisch Ontwikkelplan (SOP) 2016 - 2019. Die behoefte is de komende jaren bepalend voor de inzet en inrichting van de PA-opleidingscapaciteit (BPO en VPO).

De inhoud van dit SOP is in de RvT aan de orde geweest

Ook het samenspel tussen PA, NP en departement ten aanzien van *onderzoek* passeerde meerdere keren de revue. De Strategische Onderzoeks Agenda Nationale Politie (SOANP) is een nieuw instrument om het onderzoek naar de Politie en de Politietaken samenhang en focus te geven. De Minister van V&J stelt eens in de vier jaar de SOAP vast en deed dat voor het eerst in het voorjaar 2015 (de SOAP 2015 - 2019). Aan de hand van de SOAP heeft de PA haar onderzoeksprogramma 2016 vastgesteld.

Vanuit toezichthoudend oogpunt was de constatering van de RvT dat de Politieacademie aantoont dat zij in staat is zich aan te passen aan de veranderende behoeftes en nieuwe ontwikkelingen en dat zij hierdoor haar positie versterkt.

Interne sturing en inrichting

Realisatieplan en jaarplan 2015

De realisatie van de interne veranderingen binnen de PA vindt plaats aan de hand van meerdere plannen. Na het plan voor de PA-(her)inrichting (2014) is in 2015 het meerjarige PA-realisatieplan (RO) afgerond. Het RP beschrijft hoe de PA komt tot de geplande wijzigingen in inrichting, structuur en cultuur van de organisatie als tot de realisatie van de plannen t.a.v. onderwijs en onderzoek.

Dit RP is in de RvT opiniërend besproken, waarbij in de dialoog met CvB de bestuurlijke vraag centraal stond hoe de PA in staat is de veelheid aan veranderopgaven uit te voeren, met een krimp budget en met (als gevolg daarvan) sterk in omvang dalend personeelsbestand, waarin relatief weinig vernieuwing is.

Het RP beslaat een periode van vijf jaar (2015 tot en met 2019) en beschrijft de veranderdoelen en –aanpak op een abstractieniveau dat eigen is aan een meerjarenplan. Elk jaar wordt in een jaarplan concreet wat in dat jaar de activiteiten en te behalen resultaten zijn. Nadat in april 2015 het RP was afgerond heeft het CvB (alsnog) een jaarplan 2015 opgesteld en voorgelegd. Het CvB heeft aangegeven dat de mijlpalen uit het jaarplan gebruikt in de MARAP gesprekken met de hoofden om te sturen op de voortgang. Het jaarplan 2015 gaf de RvT een beeld van de concretisering.

Wijziging sturing; minder lagen, nieuw MT

Eerder, in 2014, is het aantal organisatielagen van de PA teruggebracht van 5 naar 3: PA, sector, team. De structuur is nu eenvoudiger. Eind 2014 is een veldbezetting samengesteld van tijdelijk leidinggevend van de sectoren: BPO (2), VPO (2), KenO, Staf (2), Bedrijfsvoering en het hoofd transitieteam. Het CvB vormt samen met die leidinggevend het MT-PA dat wekelijks bij elkaar komt en dat zorgt voor verbinding en sturing op het geheel. In de RvT-vergadering van maart heeft de RvT kennis gemaakt met dit nieuwe MT en hebben de MT leden een inhoudelijke presentatie gegeven.

Personele reorganisatie PA

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

In de RvT is dit proces gevolgd, omdat een personele PA-reorganisatie ook bedoeld is om ervoor te zorgen dat de PA op tijd klaar is om aan de NP-opleidingsbehoefte, die de komende jaren toe zal nemen, te voldoen. De scenario-uitwerking was succesvol; in het Georganiseerd Overleg Politie van juli heeft het departement met de vakbonden afspraken gemaakt over de personele reorganisatie van de PA. Na de zomer is de PA met de voorbereiding van die reorganisatie gestart. De reorganisatie vindt plaats op basis van het vastgestelde reorganisatieplan en het inrichtings- en formatieplan PA.

Beheer en bedrijfsvoering

Het toezicht hierop concentreert zich in de jaarlijkse RvT besluiten over begroting en jaarstukken.

Jaarrekening 2014; solvabiliteitspositie

De jaarrekening 2014 (behandeld in maart 2015) liet een licht negatief resultaat (van € 85.000) zien. Daardoor hoefde de PA over 2014 nagenoeg geen extra aanspraak te doen op haar eigen vermogen. Het exploitatieresultaat over 2014 werd positief beïnvloed door enkele grote eenmalige posten, met name de vrijval van diverse bijzondere bijdragen in opdracht van VenJ. Zonder die posten zou het exploitatieresultaat 2014 ruim €5 miljoen negatief zijn geweest

De Raad van Toezicht besloot tot instemming met de jaarrekening 2014, met dien verstande dat het in een brief aan VenJ de zorgelijke ontwikkeling van het eigen vermogen van de PA onder de aandacht bracht, omdat in het voor 2015 voorziene tekort van € 10 miljoen gedekt moet worden uit het eigen vermogen. Mocht het wetsvoorstel later of niet van kracht worden, dan is het eigen vermogen van de PA binnen een paar jaar niet meer genoeg om exploitatietekorten te dekken en risico's zelf te dragen.

Eerder had de accountant al aandacht gevraagd voor de meerjarige ontwikkeling van de financiële (vermogens) positie. Vanaf 2011 nam het eigen vermogen af, ondanks sluitende exploitatieresultaten. In 2010 en 2011 heeft het Ministerie van BZK het eigen vermogen afgeroomd met €60 miljoen.

In de meer jaren prognose PA vanaf 2015 zijn er negatieve exploitatieresultaten (totaal € 13,5 miljoen) waarbij de exploitatie voor het eerst in 2018 weer sluitend is. De tussenliggende jaren, om te beginnen in 2015, moet de PA haar eigen vermogen aanspreken. De verwachte solvabiliteit daalt hiermee tot 7% in 2018 (dekkingsgraad norm van het Ministerie 47%).

Begroting 2015: onderbesteding NP-opleidingsbudget

In 2015 was er, om diverse redenen, sprake van onderbenutting van de opleidingscapaciteit. Dat leidde tot onderbesteding van het NP-opleidingsbudget c.q. het achterwege blijven van een deel van de begrote inkomsten. De RvT heeft aangedrongen bij het departement op een oplossing.

In het tripartiet overleg van september 2015 is door de Korpsleiding toegezegd dat de NP de contractbaten onderwijs aanvult tot het voor Politieonderwijs bestemde bedrag van € 36,4 miljoen.

De RvT gaat ervan uit dat deze werkwijze voor 2016 weer zal worden gevolgd en dat het NP-opleidingsbudget Politieonderwijs *vooraf* wordt geoormerkt, zodat de PA kan rekenen op dit bedrag.

Begroting 2016

De PA-begroting 2016 kent een tekort van € 5,0 miljoen. Na 2016 nemen de tekorten geleidelijk af, vooral doordat de personeelslasten fors afgebouwd worden. Vanaf 2019, als de integratie in het politiebesteding gereed is, is de exploitatie sluitend. Het tekort wordt bijna volledig (€ 4.3 miljoen) veroorzaakt door personele overbezetting. De RvT conclusie was dat dit een onontkoombaar feit is, waarmee ook het tekort op de begroting reëel is en onvermijdelijk. De RvT keurde de begroting 2016 goed, onder de aanname dat het NP-budget voor Politie Onderwijs in de NP-begroting 2016 herkenbaar wordt opgenomen en dat dit budget wordt geoormerkt. De RvT maakte dit besluit, zoals wettelijk voorgeschreven, kenbaar aan het departement.

De RvT constateerde dat de PA in de jaren 2013 - 2015 forse besparingen heeft gerealiseerd.

Het lastenniveau is gedaald van € 205 miljoen in 2013 naar € 170 miljoen in 2015, een verlaging van € 35 miljoen (-17%). Ook de komende jaren is er nog een aanzienlijke taakstelling; het lastenniveau moet nog met € 16 miljoen verder dalen tot € 154 miljoen in 2019. Deze daling zal grotendeels gerealiseerd worden door verlaging van de personeelslasten, als gevolg van reorganisatie.

Managementletter (ML) accountant

Jaarlijks brengt de accountant in de ML verslag uit aan de RvT van de interim controle van de jaarrekening waarbij hij de kwaliteit van de Administratieve Organisatie/Interne Controle (AO/IC) van de PA in kaart brengt. De ML van november 2015 bevat een beperkt aantal aandachtspunten op het gebied van de interne financiële beheersing; die punten hebben betrekking op de onafhankelijke controle op memoriaalboekingen >€ 10.000, de zichtbare controle op de prestatielevring bij inkopen, de controle op de juistheid van de boekingen van facturen en de borging van bevoegde autorisaties van gedeclareerde onkostenvergoedingen. De accountant zal bij de jaarrekeningcontrole 2015 aanvullende werkzaamheden verrichten en aanvullende gegevens verzamelen op deze punten (proces inkopen & betalingsverkeer en de memoriaalboekingen) om voldoende controle-informatie te verkrijgen. Daarnaast constateerde de accountant in november 2015 dat uit de follow-up van de managementletter 2014 blijkt dat de aanbevelingen uit voorgaande jaren onderhanden zijn, maar nog niet alle afgerond: van de 10 adviezen zijn er 4 geïmplementeerd, 5 onderhanden en 1 nog niet opgepakt. In een aantal gevallen heeft de PA echter bewust een pas op de plaats gemaakt met het treffen van beheersmaatregelen, in afwachting van de keuzes die de NP na beheersmatige inbedding maakt.

Accountantskeuze

De RvT besloot om de jaarrekeningcontrole 2015 te laten uitvoeren door Deloitte, nadat de RvT eerst het voorgenomen besluit juridisch/ inkooptechnisch had laten toetsen. Het besluit betekent een verlenging van de PA-overeenkomst met Deloitte tot de uitvoering van de jaarrekeningcontrole 2015.

Maandrapportages

In de RvT-vergaderingen 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 RvT is het CvB in meerdere vergaderingen dieper ingegaan op 3 personele indicatoren uit de maandrapportage te weten het ziekteverzuim, de meeruren en de het percentage gevoerde jaarsprekken.

Onderwijs en onderzoek

In het hoofdstuk Onderwijs van dit jaarverslag komen de belangrijkste ontwikkelingen binnen onderwijs en onderzoek in 2015 inhoudelijk aan de orde. Een aantal daarvan is binnen de RvT (inclusief de opleidingscommissie) een of meerdere keren besproken vanwege hun bestuurlijk belang.

Eerder in dit hoofdstuk kwamen al aan de orde de ontwikkeling van nieuw leiderschapsonderwijs, de accentverschuiving naar meer vorming en weerbaarheid in het BPO-curriculum, de onderzoeksprogrammering en het nieuwe toezichtskader Politieonderwijs.

Voor de Raad van Toezicht was met name de ontwikkeling van een vernieuwd kwaliteitssysteem van belang. Dat gold niet alleen voor onderwijs, maar ook voor onderzoek. Die systemen zijn *intern* de basis voor sturing op kwaliteit en bieden *extern* de borging voor de kwaliteit van politieonderwijs en onderzoek aan de diverse belanghouders, zoals de studenten, de NP, het ministerie van V en J en het ministerie van OCW voor wat betreft de gelijkwaardigheid van diploma's van het politieonderwijs. In 2015 heeft de opleidingscommissie van de RvT vooral intensief gesproken met de CvB-portefeuillehouder over het vernieuwde kwaliteitssysteem voor onderwijs, inclusief het beleid ten aanzien van de professionalisering van PA-docenten.

Naar aanleiding van de gezamenlijke strategische verkenning Politieonderwijs door PA, NP en VenJ is door de RvT met het CvB 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) zij-instromers in de specialistische opsporing (Cyber, Intelligence, Finec).

Bijlage: Treasury

Treasury

De treasuryfunctie is onder te verdelen in drie deelfuncties:

- Kasbeheer;
- Financiering;
- Risicobeheer.

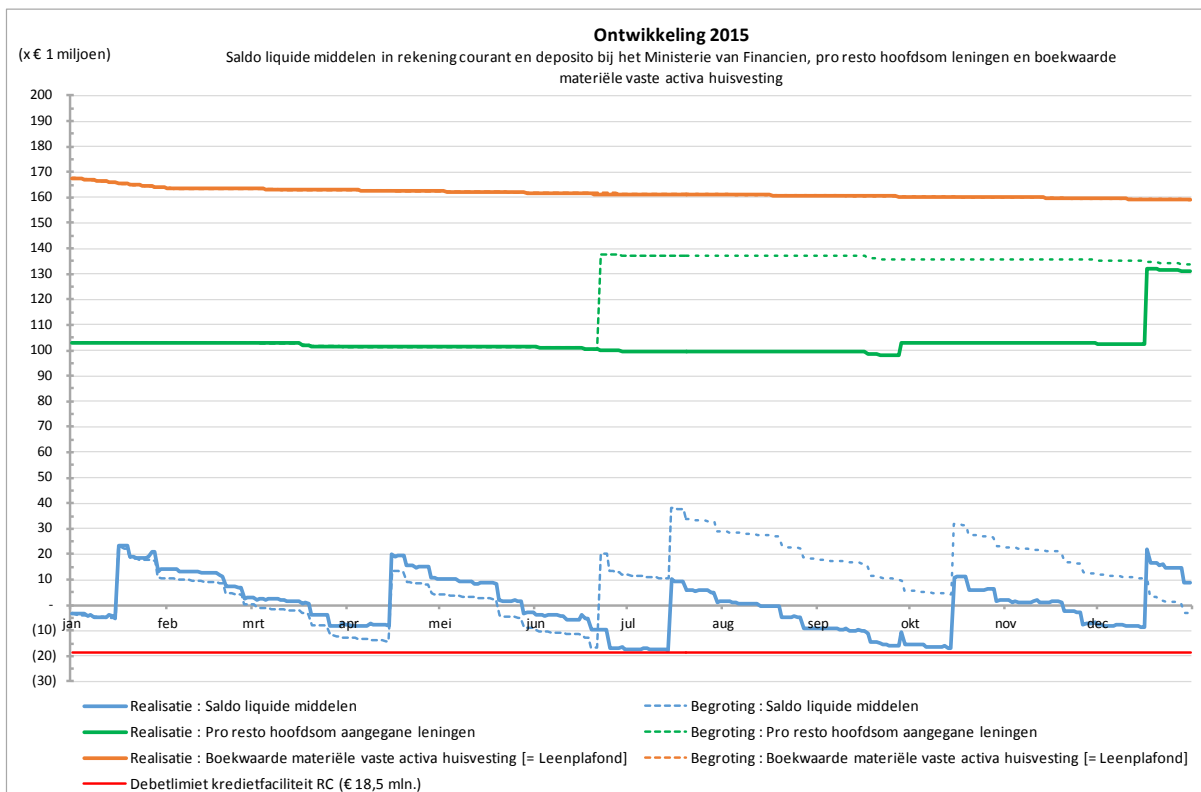
Algemene ontwikkelingen

In 2015 zijn er geen ontwikkelingen geweest die invloed hebben gehad op de treasuryfunctie. De wet- en regelgeving en de richtlijnen en limieten zijn ongewijzigd. Ontwikkelingen die van toepassing zijn op de Nationale Politie zijn nauwlettend gevolgd.

Kasbeheer

Tijdelijke overtollige financiële middelen zijn in 2015, conform de voorschriften van het Geïntegreerd Middelen Beheer (GMB) en het 'Schatkistbankieren', in rekening-courant of deposito aangehouden bij het ministerie van Financiën.

In de onderstaande grafiek wordt het verloop van liquiditeitsontwikkeling en van de leningen en de materiële vaste activa met elkaar in relatie gebracht en inzichtelijk gemaakt.



Financiering

Ten einde de renteresultaten te optimaliseren heeft het financieringsbeleid van de Politieacademie zich in 2015 gericht op een maximaal toelaatbare financiering van investeringen in vaste activa met de intern beschikbare financieringsmiddelen. In 2015 zijn twee nieuwe (aanvullende) leningen afgesloten en/of opgenomen en zijn

tijdelijke liquiditeitstekorten opgevangen binnen de beschikbare ruimte van het rekening-courant krediet bij het ministerie van Financiën.

Aan het einde van deze bijlage is de staat van opgenomen en op te nemen leningen weergegeven.

Risicobeheer

Het beleid van de Politieacademie was in 2015 gericht op het inperken van renterisico's op langlopende financiering. In 2015 is de Politieacademie ruimschoots binnen de gestelde renterisiconorm gebleven.

Hieronder wordt het renterisicoprofiel van de Politieacademie per 31 december 2015 weergegeven.

Overzicht renterisicoprofiel	Begroting 2015	JR 2015	JR 2014
Kortlopend (\leq 1 jaar)			
1 Afgegeven garantiestelling VenJ voor RC krediet	18.500	18.500	18.500
2 Rekening courant limiet : (zoals vastgesteld door VenJ)	18.500	18.500	18.500
3 Rekening courant limiet op balansdatum : 83%	15.355	15.355	15.355
4 Stand liquide middelen of rekening courant krediet	0	8.897	-3.057
Saldo kredietruimte (3+4)	15.355	24.252	12.298
Langlopend ($>$ 1 jaar)			
Afgegeven of af te geven garantiestellingen VenJ voor leningen - aflopend	58.250	58.250	59.250
Afgegeven of af te geven garantiestellingen VenJ voor leningen - doorlopend	115.000	115.000	115.000
5 Afgegeven of af te geven garantiestellingen VenJ voor leningen - totaal	173.250	173.250	174.250
6 Leenplafond (zoals vastgesteld door VenJ)	164.759	162.546	167.784
7 Opgenomen en op te nemen leningen	133.812	131.212	102.971
Saldo leenruimte (6-7)	30.947	31.334	64.813
8 Renterisiconorm : 20% van het begrotingstotaal (totaal lasten)	34.306	34.339	35.964
9 Aflossingen en renteherzieningen leningen	6.760	6.760	6.510
Renterisico ruimte leningen (8-9)	27.546	27.579	29.454

Loopfijd	Opname			Afwisseling				Rente			
	Aantal jaren maanden en dagen	Datum opname of opsp tranche	Aantal tranche s (opname s)	Afwisselings- vorm	Cyclus afwisselingen	Datum afwisselings- ja r m j n	Aantal afwisselings- ja r m j n	Rente- procentage (tot datum rente herziening)	Datum eersvolgende rente herziening		
2008-05-01	29 jr 11 mnd 30 dgn	2008-06-02	1	Afwisselings	Per einde looptijd	2038-06-01	1	14,55% vast tot 2038-06-01	N.M.I.		
2008-07-02	20 jr	2008-07-02	1	Afwisselings	Per einde looptijd	2028-07-02	1	14,57% vast tot 2028-07-02	N.M.I.		
2008-05-01	14 jr 11 mnd 28 dgn	2008-05-02	1	Linear	Per kwartaal	2019-06-03	20	14,51% vast tot 2024-03-01	N.M.I.		
2019-03-01	9 jr 11 mnd 27 dgn	2008-03-02	1	Linear	Per kwartaal	2014-06-02	20	14,43% vast tot 2019-03-01	N.M.I.		
2007-12-21	29 jr	2008-12-19	1	Afwisselings	Per einde looptijd	2037-12-21	1	13,71% vast tot 2037-12-21	N.M.I.		
2019-12-23	10 jr	2009-12-23	1	Afwisselings	Per einde looptijd	2019-12-23	1	13,48% vast tot 2019-12-23	N.M.I.		
2008-05-30	15 jr	2010-06-28	1	Linear	Per kwartaal	2020-05-28	20	13,08% vast tot 2025-06-30	N.M.I.		
2017-05-19	6 jr	2011-06-17	1	Linear	Per kwartaal	2012-03-19	22	12,38% vast tot 2017-06-19	N.M.I.		
2019-09-30	8 jr	2011-09-28	1	Linear	Per kwartaal	2012-09-28	31	11,48% vast tot 2019-09-30	N.M.I.		
2018-12-21	4 jr	2011-12-20	1	Linear	Per kwartaal	2012-03-20	18	11,16% vast tot 2018-12-21	N.M.I.		
2017-09-25	5 jr	2012-09-25	1	Afwisselings	Per einde looptijd	2017-09-25	1	10,85% vast tot 2017-09-25	N.M.I.		
2018-10-25	1 jr 1 mnd	2015-09-28	1	Afwisselings	Per einde looptijd	2018-10-28	1	10,00% vast tot 2018-10-28	N.M.I.		
2008-10-15	14 jr 9 mnd 28 dgn	2018-12-17	1	Linear	Per kwartaal	2018-01-15	60	10,35% vast tot 2030-10-15	N.M.I.		
Hoofdsom											
Initieel	Beginsaldo pro re s b	Opname	Afwisseling	YTD	Totaal	Eindsaldo pro re s b			Beginsaldo nog te betalen	Opbouw	
						Uitsplitsing totaal					
						MT [≤ 1 jr]	LT [> 1 jr]	[> 1 en ≤ 6 jr]	[> 6 jr]	Totaal	
15.000.000,00	15.000.000,00	-	-	-	15.000.000,00	-	15.000.000,00	-	15.000.000,00	396.230,82	631.408,69
10.000.000,00	10.000.000,00	-	-	-	10.000.000,00	-	10.000.000,00	-	10.000.000,00	455.747,95	457.000,00
10.000.000,00	10.000.000,00	-	-	-	10.000.000,00	-	10.000.000,00	-	10.000.000,00	378.527,40	449.970,32
5.000.000,00	4.250.000,00	-	1.000.000,00	-	3.250.000,00	1.000.000,00	2.250.000,00	3.500.000,00	2.550.000,00	173.376,85	167.571,24
15.000.000,00	15.000.000,00	-	-	-	15.000.000,00	-	15.000.000,00	-	15.000.000,00	19.820,85	555.654,18
5.000.000,00	5.000.000,00	-	-	-	5.000.000,00	-	5.000.000,00	-	5.000.000,00	4.826,75	172.983,34
20.000.000,00	20.000.000,00	-	-	-	20.000.000,00	-	20.000.000,00	-	20.000.000,00	312.219,18	615.142,33
15.000.000,00	6.818.181,84	-	2.727.272,72	-	4.090.909,12	2.727.272,72	1.363.636,40	1.363.636,40	100.253,42	135.019,92	
8.000.000,00	4.903.225,75	-	1.032.255,05	-	3.870.977,85	1.032.255,05	2.838.709,80	2.838.709,80	19.840,80	55.843,84	
8.000.000,00	2.000.000,00	-	2.000.000,00	-	10.000.000,00	-	10.000.000,00	-	10.000.000,00	535,52	13.775,99
10.000.000,00	10.000.000,00	-	-	-	10.000.000,00	-	10.000.000,00	-	10.000.000,00	22.821,52	84.937,65
30.000.000,00	-	30.000.000,00	-	-	30.000.000,00	-	30.000.000,00	-	30.000.000,00	-	7.284,10
158.000.000,00	102.971.407,80	35.000.000,00	6.759.530,80	-	131.211.878,60	11.759.530,80	119.452.348,00	34.952.348,00	84.500.000,00	1.332.590,35	3.403.165,40
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
158.000.000,00	102.971.407,80	35.000.000,00	6.759.530,80	-	131.211.878,60	11.759.530,80	119.452.348,00	34.952.348,00	84.500.000,00	1.332.590,35	3.403.165,40

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

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

Afdeling Werving & Selectie Politie

De Afdeling Werving & Selectie 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
E-mail: info@kombijdepolitie.nl

Studenten Informatie Punt

Het Studenten Informatiepunt (STIP) 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

Mediatheek

De mediatheek biedt toegang tot informatie op het gebied van politie (zowel in Nederland als in het buitenland), met een nadruk op politiekunde, recht, bestuurskunde en sociale wetenschappen.

Ook is hier informatie te vinden over recherche, (politie)leiderschap, (politie)management, verkeer, milieu, en politieke rijtaken.

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

Telefoon: (088) 6622109

E-mail: mediatheek@politieacademie.nl en kik@politieacademie.nl

Landelijke Deskundigheidsmakelaar (LDM)

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.

Telefoon: (088) 6622336

E-mail: ldm@politieacademie.nl