



# Jaarbericht



**2016**

« waakzaam en dienstbaar »

# Inhoud

1

2

3

4

5

6

7

8

9





# College van Bestuur



Voorwoord



# Voorwoord College van Bestuur

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

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

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

Wat wel is veranderd, is dat alle medewerkers van de voormalige Politieacademie in dienst zijn gekomen van de Politie. Wie nu in een eenheid werkt en een functie als docent ambieert, kan dit binnen het loopbaanbeleid van de politie realiseren. In het verleden moest men ontslag nemen bij het korps en opnieuw aangesteld worden bij de Politieacademie. Daardoor was terugkeer naar het korps niet vanzelfsprekend en soms zelfs gecompliceerd. Nu volstaat een functieverandering binnen dezelfde organisatie. Ontegenzeggelijk een gunstige uitgangspositie om politiepraktijk en onderwijs dichter bij elkaar te brengen. Hierin ligt de grootste winst van de wetswijziging. De bedrijfsvoering van de ODPA zal, op den duur, verzorgd worden door het Politiedienstencentrum (PDC). Deze transitie van de eigen bedrijfsvoering van de Politieacademie (gebouwen, voertuigen, ICT, financiële administratie, HRM, etc.) naar het PDC is wellicht de meest ingrijpende consequentie van de wetswijziging. We doen dat stap voor stap, in een aantal jaren, omdat we hoe dan ook de dagelijkse voortgang van het onderwijs en onderzoek willen garanderen.

Er is immers geen reden of aanleiding waarom studenten, docenten en onderzoekers last zouden moeten ondervinden van de wetswijziging.

Met ingang van 1 januari jl. is de personele reorganisatie afgerond. Medewerkers weten inmiddels dat zij zijn geplaatst en waar of dat zij herplaatsingskandidaat zijn geworden.

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

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

De heer L.Th.C. Kuijs en  
mw. K.E. van Kammen

College van Bestuur/Directie Politieacademie

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







1

# Programma's

# Versterking systematische kwaliteitszorg

Het programma Kwaliteit is in 2014 gestart.

Hoofddoel is invoering en borging van een andere, betere manier van systematische kwaliteitszorg, waarbij de verantwoordelijkheid voor systematische kwaliteitszorg in de onderwijsteams ligt. Professionalisering van docenten en examinering zijn ook bij dit programma ondergebracht.

In 2016 lag het accent vooral op het invulling van de diverse kwaliteitsinstrumenten, zoals de inrichting van opleidingscommissies, het opstellen van opleidingsdossiers en de ontwikkel- en evaluatiekalender. Op basis van de begin 2015 vastgestelde visie op gebied van kwaliteitszorg is in de loop van dat jaar een (nieuwe) werkwijze voor systematische kwaliteitszorg ontwikkeld en geïmplementeerd.

Deze werkwijze heeft leren en verbeteren als belangrijkste doel: het doorlopen van de kwaliteitscyclus (plan, do, check en act) moet in alle delen van de organisatie vanzelfsprekend worden en de basis zijn voor voortdurende verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Deze systematische kwaliteitszorg strekt zich uit tot het gehele politieonderwijs, inclusief het werkend leren. Er wordt gebruik gemaakt van een beperkt aantal indicatoren die betekenis heeft voor de kwaliteit van het onderwijs en die zo eenvoudig mogelijk gemeten kan worden. De opzet van het systeem is gebaseerd op een stakeholder-model met vier groepen belanghebbenden (studenten, Politie, de ministeries van Veiligheid en Justitie en OCW).

Het systeem is daarmee ook de basis voor de horizontale verantwoording die de Politieacademie aflegt aan haar stakeholders, onder andere via de Politieonderwijsraad (POR).

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

In 2016 lag de focus op het inrichten van de opleidingscommissies, het opstellen van teamontwikkelingsplannen, het schrijven van opleidingsdossiers en het opstellen van een ontwikkel- en evaluatiekalender 2017.

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



## Toelichting op begrippen systematische kwaliteitszorg

**24-uursessie:** werkbijeenkomst waarbij docenten, teamchefs en onderwijskundigen aan de slag gaan met het maken van concrete kwaliteitsdocumenten. Ze krijgen daarbij hulp van het programmagroep Kwaliteit. Op deze manier kregen opleidingen in 2016 een 'kickstart' bij het maken van de opleidingsdossiers en de ontwikkel- en evaluatiekalender.

**Feedbacksessie:** een bijeenkomst met docenten, teamchefs en leden van de programmagroep Kwaliteit waarbij de producten die in de 24-uursessies zijn gemaakt worden gepresenteerd en van inhoudelijke feedback worden voorzien door de deelnemers.

**Parels- en puzzels sessies:** een professioneel gesprek tussen een onderwijsteam en het College van Bestuur over de prestaties van het team en hoe het deze zelf regisseert. 'Parels' zijn zaken die goed gaan, 'puzzels' zijn kwesties die nog beter kunnen in de onderwijskwaliteit.

**Opleidingscommissie:** overlegorgaan met vertegenwoordigers uit het politiewerkveld: studenten, alumni, teamchefs, praktijkbegeleiders, praktijkcoaches en docenten dat de teamchef gevraagd en ongevraagd adviseert over de verbetering van de kwaliteit van de opleiding. De teamchef verstrekt hiertoe regelmatig informatie over de kwaliteit van de opleiding (o.a. resultaten studenttevredenheidsmetingen en arbeidsmarktonderzoek, onderwijsrendementscijfers en slagingspercentages). De teamchef voorziet deze informatie van analyses en geeft op basis hiervan in de opleidingscommissie aan welke acties hij wil ondernemen om de behaalde resultaten zo nodig te verbeteren. De opleidingscommissie adviseert de teamchef naar aanleiding hiervan.

**Teamontwikkelingsplan:** document waarin de prestatie-indicator voor de professionalisering van docenten is opgenomen en waarin het team aangeeft op welk moment het docententeam voldoet aan de gestelde professionaliseringseisen en hoe het team daartoe komt. In 2016 maakten alle teams zo'n plan.

**Opleidingsdossier:** in dit dossier wordt verantwoord hoe de kwalificatievereisten c.q. de examenvereisten worden omgezet in een onderwijsprogramma en onder welke voorwaarden het onderwijsprogramma kan worden uitgevoerd. Tegelijkertijd is het een verantwoordingsdossier voor de inrichting van de opleiding, bijvoorbeeld voor de Inspectie. Alle teams zijn in 2016 bezig geweest met de opleidingsdossiers, de verwachting is dat ze in 2017 worden afgerond en vastgesteld.

**Studiegids:** een studiegids is bestemd voor de student. In een studiegids vindt de student de precieze uitvoering van het onderwijsprogramma.

**Ontwikkel- en evaluatiekalender:** document waarin een team zijn eigen kwaliteitscyclus vastlegt. De kalender bevat ook de prestatie-indicatoren voor studenttevredenheid en onderwijsrendement. Tevens geeft het team in de kalender aan welke onderwijsonderdelen worden geëvalueerd.

De sessies zijn door de teams positief ontvangen. Tijdens de bijeenkomsten, binnen het eigen team en met andere teams wordt gespard over het opleidingsdossier: wat houdt het in, welke behoefte hebben we, waarom maken we bepaalde keuzes. De uitwisseling met andere teams zorgt er ook voor dat de teams van elkaar leren.

Duidelijk werd dat één ordeningsprincipe voor wat betreft de opleidingsdossiers en opleidingscommissies niet verstandig is gezien de diversiteit van het onderwijs. In sommige gevallen is één opleidingsdossier per opleiding effectief. In andere gevallen is een opleidingsdossier voor meerdere opleidingen op een bepaald gebied beter. Hetzelfde geldt voor de opleidingscommissies, soms volstaat één opleidingscommissie voor een onderwijsteam, in andere gevallen is het onderwijs binnen het team zo divers dat meerdere opleidingscommissies wenselijk zijn.

### Kwaliteitsgids

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

### Onderwijs- en evaluatiekalender

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

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

De tevredenheid van BPO-studenten wordt o.a. gemeten aan de hand van de JOB-monitor (de landelijke mbo-studenttevredenheidsmeting) en de NSE (de landelijke hbo-meting).



Ook hebben we eigen tevredenheidsmetingen. Verschillende evaluatiesoftwarepakketten worden momenteel getest, om vervolgens een keuze te maken welk softwarepakket we definitief gaan gebruiken. Het streven is om evaluatie-uitkomsten directer en sneller beschikbaar te krijgen, zodat de resultaten zowel in- als extern direct kunnen worden besproken met belanghebbenden.

Naar aanleiding van een gehouden arbeidsmarktonderzoek in 2016 zijn met betrekking tot het mbo-onderwijs verbeteracties benoemd. Het accent is binnen het BPO-onderwijs verschoven naar meer weerbaarheid. Het aantal studiebelastingsuren is hiervoor (vooral nog tijdelijk) opgehoogd naar 3.800 uur. Ook op de verschillende locaties hebben de teamchefs verbeteracties doorgevoerd. Begin 2017 vindt wederom een onderzoek plaats.

*Het inspectieonderzoek van 2015 was een wake-up call. Veel bleek goed op orde, maar de systematische kwaliteitsborging had echt aandacht nodig.'*

*Myrthe van Beneden, coördinator bij Generieke Opsporing, over hoe kwaliteit bij haar team op de agenda kwam*

Ook met betrekking tot het Bacheloronderwijs heeft een arbeidsmarktonderzoek plaatsgevonden. Begin 2017 worden er in de eenheden dialoogsessies gehouden om alumni meer bij het onderwijs te betrekken.

De onderwijsteams BPO en VPO zullen in 2017 op een (meer) systematische wijze alumni en hun leidinggevenden gaan bevragen op de aansluiting van de opleiding op hun functioneren in de beroepspraktijk.

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

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

#### **Professionele gesprekken systematische kwaliteitszorg**

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

*'We moeten weten waarom we de dingen doen en dat eenduidig vastleggen mét argumentatie. Daar ben ik best streng op. We doen dit namelijk niet voor de Inspectie, maar vooral voor onszelf. Ik merk dat dit intussen al behoorlijk beklijft bij de medewerkers. Er is een enorme bewustwording gekomen wat er van ons als team gevraagd wordt.'*

*Onderwijsmanager Eddy Winters,  
(Rechercheren in een meer omvattende zaak),  
over de verslaglegging binnen zijn team*

#### **Onderzoeken Inspectie Veiligheid en Justitie**

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

*'Je merkt dat docenten staan voor hun product, ze kunnen dat ook verantwoorden. Er spreekt echt iets van trots uit de opleidingsdossiers. Het moet niet een product zijn dat in een la komt te liggen, het is juist een levend document. De basis om op terug te vallen voor verantwoording en bijstelling van je onderwijs'*

*Onderwijskundig beleidsmedewerker Marjolijn Kieft  
over een 24-uursessie*

'Met ons eigen team sparden we over het opleidingsdossier: wat houdt het in, welke behoefte hebben we, waarom hebben we bepaalde keuzes gemaakt? Daarna hebben we dit uitgewisseld met de andere teams. Daar konden we veel van leren, ook wat betreft de opleidingscommissie: wat werkt wel en wat vooral niet?'

*Manon van den Brink, onderwijskundige bij Generieke Opsporing, over een 24-uurssessie*

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

'Docenten, studenten, werkveld en alumni zijn in de opleidingscommissie vertegenwoordigd. Dit integrale karakter maakt dat dit overlegorgaan meer brengt dan de afzonderlijke overleggen die wij al op school hebben. Ze vertegenwoordigen met elkaar een brede achterban, die ons zeker kan helpen bij de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs'

*Bert Meendering, beleidsadviseur van het team Hoger Onderwijs, over de meerwaarde van de opleidingscommissie*

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

'Een belangrijk onderwerp was bij ons de aansluiting tussen het basispolitieonderwijs en de praktijk. Een belangrijke ontwikkeling is hierbij de simulatie die docenten, traject- en praktijkbegeleiders wekelijks opzetten. Maar ook de klassendocent zal meer met de aspiranten meebewegen naar de praktijk.'

*Willem Braber, onderwijsmanager BPO locatie Den Haag, over de Parels- en Puzzelssessie van zijn team*

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

'Onze docenten zijn gedreven en de evaluaties pakken positief uit. Dat zijn echt onze parels. Daarnaast konden we onze puzzels op tafel leggen. Zoals ons capaciteitsprobleem, waardoor er onvoldoende borging is van de kwaliteitsontwikkeling en de professionalisering van docenten minder aandacht krijgt dan wenselijk is.'

*Onderwijsmanager Kees van de Perk (Bewaken, Beveiligen en Interventie) over de Parels- en Puzzelssessie van zijn team*



## Behaalde resultaten in 2016

### Opleidingsdossier

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

- BPO, niveau 2: het opleidingsdossier wordt tegelijkertijd opgesteld met de ontwikkeling van de nieuwe opleiding.
- BPO, Allround Politiedeskwerker: opleidingsdossier in concept gereed; medio 2017 bespreking met de opleidingscommissie
- BPO, Bachelor of Policing: wordt tegelijkertijd opgesteld met de zelfevaluatie voor de heraccreditatie.
- VPO: gereed: opleidingsdossiers Leergang Onderwijs Gevaarsbeheersing, Leergang Senior Wijkagent, de MTL en de MCPM. Alle teams zijn bezig met twee opleidingsdossiers of met een opleidingsdossier met daarin meerdere (gelijksortige) opleidingen. In de meeste gevallen is met de grote opleidingen en/of geaccrediteerde opleidingen gestart. De opleidingsdossiers die nog niet vastgesteld zijn worden in 2017 voorgelegd aan de opleidingscommissies.

### Opleidingscommissies (alumni, praktijk en docenten)

- BPO, mbo-teams: opgericht en in werking
- BPO, Team Hoger Onderwijs: opgericht en in werking
- VPO, Team Meldkamer en Multidisciplinaire Samenwerking: opleidingscommissies MCPM en SGBO opgericht.
- VPO, Team Bewaken, Beveiligen en Interventies: DB&B bestaande commissie gaat als opleidingscommissie verder, AOT-opleidingscommissie opgericht en in werking.
- VPO, Team Specialistische Opsporingsondersteuning: bestaande klankbordgroepen worden een opleidingscommissie.

### Ontwikkel- en evaluatiekalender 2017

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

### Teamontwikkelplannen

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

### Uitgevoerde arbeidsmarktonderzoeken in 2016

- BPO: alumni-onderzoek BPO, mbo-teams en leidinggevende onderzoek Team Hoger Onderwijs (alumni in 2015 onderzocht)
- VPO: alumni- en leidinggevendonderzoeken RIMOZ TGO, alumni- en leidinggevendonderzoek MCPM, alumni-onderzoek leergang docent Gevaarsbeheersing, alumni- en leidinggevendonderzoek Voorbereidende Opleiding Opsporing (voorloper van de kerntaak Opsporing).

# ‘Toetsen of onderwijsideeën goed zijn’

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

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

## Klankbordgroep

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

## Handen en voeten

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

## Op de agenda

Kwaliteit binnen de school staat ook buiten de opleidingscommissie hoog op de agenda. ‘We houden de kwaliteit dicht bij de docenten. Zij zijn zelf in charge, daar gaat een nieuw evaluatie-instrument ook bij helpen, dat snelle feedback geeft aan het einde van een cursus of opleidingsfase.’



We zijn daarnaast bezig met het opzetten van een evaluatie- en ontwikkelkalender. Doel van deze kalender is om systematisch via een helder tijdspad te komen tot aanpassingen in de curricula. Dat vraagt om een logische planning van onder meer evaluaties en de bespreking van die resultaten met betrokkenen (ook de opleidingscommissie). Zo kunnen we onderbouwd tot aanpassingen in het curriculum komen.’

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



# Variëteit

In 2015 is een plan van aanpak Variëteit opgesteld om de doelstellingen van de Politieacademie op het gebied van variëteit te realiseren.  
De Politieacademie werkt toe naar een gevarieerd personeelsbestand

Daarnaast wordt variëteit een nadrukkelijker onderdeel van het onderwijscurriculum en worden docenten geprofessionaliseerd op het gebied van variëteit. Hiervoor is een lid van het managementteam Politieacademie aangewezen als portefeuillehouder. Ook is een zogenoemde thematrekker aangewezen en is een taskforce met medewerkers vanuit de eenheden ingesteld die de docenten professionaliseren. Ook heeft de Politieacademie een Netwerk Divers Vakmanschap binnen de Politieacademie opgericht, voor onder andere een betere verbinding tussen het onderwijs en de praktijk. Dit netwerk adviseert het onderwijs en de andere sectoren. Naast dat de eenheden de academie ondersteunen, ondersteunt de academie ook de eenheden.

## Een gevarieerd personeelsbestand

De Politieacademie wil een gevarieerd personeelsbestand. Leidinggevenden hebben de opdracht gekregen om hiervoor zorg te dragen. Het instrument Teambalans is hiervoor beschikbaar. In de vacatureteksten wordt nadrukkelijk kenbaar gemaakt dat de Politieacademie een gevarieerd samengesteld personeelsbestand voorstaat. Leden van het Netwerk Divers Vakmanschap van de Politieacademie maken deel uit van de selectiecommissie die de leidinggevenden voor de nieuwe organisatie

selecteren. Er zijn al diverse medewerkers in dienst getreden die bijdragen aan een meer gevarieerd personeelsbestand.

## Netwerk Divers Vakmanschap

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

Het NDV geeft regelmatig advies. BPO/Mbo-team Rotterdam is gestart met een buddysysteem, waarbij twee NDV-leden gekoppeld zijn aan studenten en hen extra begeleiden. In 2016 zijn in Rotterdam en Amsterdam groepen studenten gestart met een andere komaf. Er is geadviseerd om deze groep te verspreiden zodat er sprake is van een gevarieerde groep studenten die begeleid en gemonitord gaat worden door een gemixt docententeam en praktijkcoaches. De regiedocenten hebben hierin een grote rol.

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

## Ondersteuning vanuit de eenheden

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

Op 27 mei 2016 is een leiderschapsdag georganiseerd in samenwerking met de taskforceleden en de leden van het Netwerk Divers Vakmanschap van de Politieacademie.

Doel hiervan was onder andere om draagvlak bij de leidinggevendenden te creëren. De dag was een succes en in navolging hiervan worden docentendagen gepland. Per augustus is de taskforce aangevuld met een medewerkster van de Eenheid Midden-Nederland, die een bijdrage levert aan de programma's voor het BPO-Team Hoger Onderwijs en voor het VPO, onder andere het Team Politieleiderschap.

### Onderwijscurriculum

In het initieel curriculum is in 2016 variëteit nadrukkelijker verwerkt. Zo zijn de filmclips 'De samenleving (b)en jij' toegevoegd aan het curriculum. Ook zijn ze beschikbaar op de E-campus. Verder is het gastcollege 'Drieluik Concept'® permanent opgenomen in het curriculum. De afgelopen maanden zijn veel aanvragen gekomen vanuit BPO en VPO om dit college uit te voeren. Ook wordt het gastcollege 'Etnisch Profileren', 'het Overtuigingsmodel' en het 'Polarisatiemodel van Brandsma' structureel door docenten BPO en VPO aangevraagd en uitgevoerd. Alle genoemde colleges worden ook vanuit de andere sectoren van de Politieacademie en door ketenpartners aangevraagd. Dit maakt duidelijk dat het onderwerp onderwijs overstijgend in de belangstelling staat.

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

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

### Professionalisering docenten

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

### Professionalisering eenheden

Vanuit de eenheden is er ook veel vraag naar kennis (-uitwisseling) en uitvoering ten aanzien van aan variëteit gerelateerde thema's. Thematrekkers en taskforceleden verlenen hieraan hun medewerking. De Politieacademie probeert zoveel mogelijk af te stemmen over de methoden die in het onderwijs en die in de eenheden worden gebruikt. In september heeft een bijeenkomst 'ZHZ in beweging' plaatsgevonden, waaraan vanuit de academie medewerking is verleend. Door de leiding van de Eenheid Rotterdam was gevraagd om de leidinggevendenden van district ZHZ uit hun comfortzone te halen. Hiervoor is het CommunityConcept ingezet, waarvoor een aantal 'anders uitzienenden- en denken- den werd uitgenodigd om in dialoog met de leidinggevendenden te gaan. Dit gebeurde in de vorm van een experiment waarbij de leidinggevendenden niet wisten dat de 'anders uitzienenden' (tevens community leaders) deel uit maakten van het experiment. Als community leader traden op een zwerver, een jongere met een verleden waarin hij met politie en justitie in aanraking is geweest, een transgender, een imam, een geestelijk verzorger die gekleed was in boerka en een Afrikaanse leider in een traditioneel gewaad. Deze vorm van kennisdeling wordt in de toekomst ook op meerdere plekken in de politieorganisatie uitgevoerd.



# ‘Je moet natuurlijk overzicht hebben’

Wat doe je als je een ongeval ziet gebeuren? Hoe vertaal je de theorie uit de schoolbanken naar het werk op straat? De basispolitieopleiding Allround Politie-medewerker wil zo veel mogelijk aansluiten bij de praktijk. Student Bart Postma deelt op de Facebookpagina Politiestudent zijn ervaringen.



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

#### Praktijk volgt theorie

De basisopleiding is opgebouwd rond vijf thema’s: intake en service, handhaven, noodhulp, opsporing en signaleren en adviseren. Na vier maanden theorie en toetsen op school volgt een praktijkperiode in het team waarin de studenten zijn ingedeeld.

Zo brengen ze het geleerde direct in de praktijk, doen ze ervaring op in een vast team en krijgen ze bovendien alleen te maken met situaties die al in de les behandeld zijn. Bart: ‘Als je geen kennis hebt van een bepaalde situatie, dan voelen burgers dat meteen aan. Het doet afbreuk aan je gezag. Daarom is het belangrijk dat je alleen datgene in de praktijk brengt wat je al geleerd hebt op school. In tertiële leer je bijvoorbeeld hoe je aangiftes moet opnemen. Dat heb ik daarna veel kunnen toepassen in de praktijk. Hoe vaker je het doet, hoe beter het gaat.’

#### Meer begrip

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

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

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

## Studenten nemen zelf verantwoordelijkheid

#### Teamchef en manager onderwijs Jos de Blauw:

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

Voor sommigen is de opleiding pittig. Op de middelbare school was een zesje genoeg en was het stoer om te spieken. Hier word je eruit gestuurd als je gedrag vertoont dat niet integer is. Je bent bezig met je vak, dat vraagt een andere inzet. Je moet zelf de verantwoordelijkheid nemen. Dat gaat niet iedereen gemakkelijk af. De maatschappij is harder geworden. In de opleiding besteden we daarom steeds meer aandacht aan vorming: wat wordt verwacht van een agent? Hoe ben je weerbaar? Ook fysieke vorming heeft de laatste jaren meer aandacht gekregen. Politiemedewerkers moeten echt hun mannetje staan.’



2

Onderwijs



# Basis Politieonderwijs (BPO)

Het Basis Politieonderwijs (BPO) is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en verzorgen van het politieonderwijs gericht op de startende beroepsbeoefenaar en zijn/haar definitieve toelating tot een uitvoerende functie in de politiepraktijk.

Dit betreft vooral functies in het vakgebied van de gebiedsgebonden politie – van medewerker tot operationeel expert – in het kader van de uitvoering van het politiewerk in de robuuste basisteams.

Het BPO vormt en ontwikkelt studenten tot startbekwame en gedreven politiemensen, die weerbaar zijn in de uitoefening van het politievak. Het BPO verzorgt kwalificerend politieonderwijs, dat aansluit op het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs. Het BPO bestaat uit zes mbo-teams en één team voor hoger politieonderwijs.

*In- en uitstroom in het BPO in 2016*

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

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

In- en doorstroom per opleidingsniveau (31 december 2016)

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

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

Basis / Allround Politiedewerker

	Job 2014	Job 2016
Basis/Allround Politiedewerker	6,9	7,1

Studenttevredenheid: JOB-monitor

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

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

### Tevredenheid studenten en praktijk

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

Kerntaak	trajectbegeleiders		praktijkbegeleiders			
	2014 januari	2014 mei	2014 oktober	2015 oktober	2015 oktober	2016 oktober
Intake	3,2				3,2	3,2
Handhaven 1	3,0				3,3	3,2
Noodhulp 1	3,1	2,8	3,0			3,4
Noodhulp 2		3,0	3,0			3,4
Handhaven 2		3,1	3,1			3,4
Opsporen				3,4		3,5
Signaleren & Adviseren				3,6		3,6

### Tevredenheid traject- en praktijkbegeleiders

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



## Bachelor of Policing

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

### Tevredenheid studenten

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

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

### Tevredenheid trajectbegeleiders

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

# Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO)

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

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

Het VPO heeft tien onderwijsteams. In het vakspecialistisch politieonderwijs is sprake van een groot aantal verschillende opleidingen die qua opleidingsduur erg verschilt (variërend van enkele dagen tot meerdere jaren).

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

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

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

### Studenttevredenheid

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

### Intekening op het VPO-onderwijs Onderwijscatalogus

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

### ICT in het Onderwijs (ICTO)

Het programma ICTO (ICT in het onderwijs) is gericht op het stimuleren van de inzet van ICT binnen het politieonderwijs en het blijvend innoveren van het onderwijs.

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

[Klik hier voor Resultaten ICTO 2016](#)

### EVC's (Erkenning Verworven Competenties)

Competenties zijn een verzameling van talenten, kennis en vaardigheden. Iemand die competent is heeft de kennis in huis en kan hiernaar handelen. Door het volgen van onderwijs, maar ook door informeel leren op de werkplek en privé en door de situaties waar iemand bij betrokken raakt, wordt iemand competent. In een EVC-procedure beoordeelt een expert op het betreffende (vak)gebied de competenties. Het resultaat wordt beschreven in een rapportage. Afhankelijk van het gewenste doel is het mogelijk om een ervaringscertificaat of EVC's aan te vragen.

Het ervaringscertificaat is de juiste route voor personen die actief bezig zijn met hun loopbaan en zicht willen krijgen op hun competenties. In januari 2015 is geld beschikbaar gesteld aan de Politie voor het zogeheten Sectorplan Nationale Politie en Defensie (minister Asscher) waarmee 1000 trajecten Ervaringscertificaten kunnen worden uitgevoerd.

De Politieacademie is één van de drie aanbieders die de trajecten mogen uitvoeren. Vooruitlopende op de 'formele start' van dit traject zijn vanaf september tot eind van het jaar 55 voorlichtings- en intakegesprekken gevoerd. Naar aanleiding hiervan zijn inmiddels 13 trajecten gestart. De communicatie over het landelijke project vindt medio januari 2017 plaats.



Voor aankomende studenten is het van belang vast te stellen of studenten voldoen aan de instroomeisen voor een bepaalde opleiding. Op basis van (werk)ervaring kunnen studenten in sommige gevallen ook vrijstelling krijgen voor een deel van het onderwijs en de bijbehorende examens. Dit kan door middel van een EVC-traject.

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

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

### **Project Onderwijslogistiek afgerond**

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

# ‘Werken in de wijk waar ik ben geboren’

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



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

#### Sociologisch onderzoek

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

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

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

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

## Signaleren en adviseren

### Frits van Dijk is docent aan de opleiding Wijkagent

**Senior:** ‘De opleiding duurt ongeveer één jaar en omvat twintig lesdagen, aangevuld met praktijkopdrachten. In de module Persoonlijke effectiviteit leer je meer hoe je zelf in relatie tot je omgeving functioneert. Bij het onderdeel Politie en samenleving zijn de studenten bezig met een sociologisch wijkonderzoek. Daarbij gaat het over de huidige maatschappelijke ontwikkelingen en hoe ze die in de wijk kunnen herkennen. De studenten gaan in gesprek met planologen en beleidsmakers over hoe hun wijk er nu en in de toekomst uitziet. Wijkagenten krijgen bovendien les in bestuurskunde. Kennis van bestuurskunde is nodig zodat een wijkagent niet zelf alle problemen probeert op te lossen, maar deze bij de probleemhouder kan signaleren en adviseren.

Een gemeente is namelijk ook verantwoordelijk voor openbare orde en veiligheid en kan gebruik maken van hun eigen bevoegdheden en de inzet van handhavers. In de module Methodisch Werken gaan de wijkagenten aan de slag met een langdurig complex probleem waar ze samen met partners de oorzaken aanpakken. Tijdens deze module komen verschillende items aan bod, zoals jeugd en ondermijning. Hierbij kijken we goed naar de behoeften van de groep. Zo heeft een groep uit het oosten van het land een dagdeel besteed hoe om te gaan met motorclubs, die erg in opkomst zijn in Zwolle en omgeving.

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

# Aanpassingen in het onderwijs

De Politie heeft regelmatig behoefte aan nieuwe opleidingen of geactualiseerd onderwijs. In 2016 heeft de Politieacademie 17 opdrachten tot ontwikkeling en uitvoering van onderwijs ontvangen. Onderstaand een nadere toelichting. Ook wordt ingegaan op de reeds voorziene aanvragen voor 2017.

## Basis Politieonderwijs (BPO)

### Intake & Service

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

### DSI (initieel)

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

### Initieel niveau 2

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

## Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO)

### Contraterrorisme, Extremisme en Radicalisering (CTER)

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

## Specifieke instroom Digitaal en Financieel

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

### Zeden

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



### Operationeel centrum

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

### Hulpofficier van Justitie (HOvJ)

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

### Officier van Dienst (OvD)

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

### Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)

De ontwikkeling van onderwijs op het gebied van veiligheid, integriteit en klachten is gestart. In november heeft een eerste pilot Basistraining VIK plaatsgevonden. Deze is na evaluatie bijgesteld. De basisopleiding is hiermee gereed en wordt vanaf 2017 aangeboden. De vervolgmodes Intern Onderzoeker en Klachtenbemiddelaar zijn in ontwikkeling. Het ziet ernaar uit dat de module Screening niet door de Politieacademie ontwikkeld hoeft te worden, omdat de AIVD deze screeners opleidt.

### Capaciteitsmanagement

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

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

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

### Aanbod zittende leidinggevendenden (tijdelijk landelijk aanbod)

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

### BPO of VPO in samenwerking met ICTO

#### Automatic Number Plate Recognition (ANPR)

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

### Europese Richtlijn rijtijdenwet

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

### Slachtofferzorg

Het BPO en ICTO hebben een e-learning module 'Recht doen aan Slachtoffers' ontwikkeld. De module is bestemd om medewerkers van ketenpartners op te leiden. De e-learning-module is voor alle ketenpartners technisch toegankelijk. De module kan een uitbreiding op hun bestaand onderwijs op het gebied van slachtofferzorg zijn.

### Financiële Rechtmatigheid

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

### Verwachte aanvragen voor 2017

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

# Commissies

De Politieacademie heeft een Centrale Examencommissie met drie examenkamers, een Bezwaaradviescommissie en een Commissie van Beroep voor de Examens. Deze commissies zijn op basis van de Wet op het LSOP en het politieonderwijs dan wel Onderwijs- en Examenregeling (OER) ingesteld. Onderstaand een verslag van hun werkzaamheden.

De Examencommissie en de Commissie van Beroep geven ook een eigen jaarverslag uit die via een link te raadplegen zijn

## Centrale Examencommissie en examenkamers

Onderdeel van het nieuwe examenbeleid dat in 2014 is geïntroduceerd, is de vorming van decentrale examenkamers. Op den duur is het de bedoeling dat er alleen 'nog' examencommissies zijn en dat de centrale examencommissie wordt opgeheven. Vooral nog blijft de centrale examencommissie naast de decentrale examenkamers bestaan. Geleidelijk zullen steeds meer verantwoordelijkheden van de centrale examencommissie worden overgeheveld naar de examenkamers, die op den duur de examencommissies zullen vormen.

De examenkamers functioneren dicht bij het onderwijs. Er zijn in oktober drie examenkamers ingesteld, één voor het BPO, één voor het VPO en één voor het hoger onderwijs. Het dagelijks bestuur van de centrale examencommissie heeft in 2016 25 keer vergaderd. Alle examenkamers hebben tweemaal in 2016 vergaderd.

Enkele belangrijke onderwerpen die besproken zijn betreffen: uitspraken beroepscommissie en consequenties, proefvisitatie MTL, verstrekken diploma's en certificaten, thesis/scriptie als eindproduct hbo-opleiding, verlening vrijstellingen, terugkoppeling gevisiteerde examens, bijgestelde Onderwijs-

en Examenregeling (OER), procedure minnelijke schikking, meerjarenplan examencommissie en examenkamers, aangepaste examens, beoordelingsformulieren, opnemen examens, aanwijzen examinatoren en inspectiebezoeken.

## [Jaarverslag examencommissie](#)

## Bezwaaradviescommissie

Het College van Bestuur heeft in 2016 besloten om een aparte commissie in het leven te roepen die zich buigt over de ingediende bezwaren in het kader van het onderwijs. Tot medio 2016 trad de Commissie van Beroep voor de Examens op verzoek van het College van Bestuur ook op als bezwaaradviescommissie. In artikel 46 van de OER 2016 is bepaald dat een Bezwaaradviescommissie aan het College van Bestuur advies uitbrengt over bezwaren. De leden van de Bezwaaradviescommissie zijn in juni 2016 door het College van Bestuur benoemd.

In totaal zijn in 2016 10 bezwaren behandeld: 5 met betrekking tot het BPO en 5 met betrekking tot het VPO. Over 8 bezwaren heeft de Commissie van Beroep voor de Examens in de rol van bezwaaradviescommissie het College van Bestuur geadviseerd.

In de tweede helft 2016 heeft de ingestelde Bezwarenadviescommissie over 2 zaken advies uitgebracht aan het College.

## Commissie van Beroep voor de Examens

De Commissie van Beroep voor de Examens is door het College van Bestuur op basis van artikel 18 van de Wet op het LSOP en het politieonderwijs ingesteld. De commissie heeft in 2016 28 zittingen gehouden. De commissie staat onder voorzitterschap van mw. M.A. Berndsen-Jansen.

## [Het jaarverslag is vanaf 11 mei beschikbaar](#)

# ‘Vraag en aanbod beter afgestemd’

‘Welk onderwijs heeft de Politie nodig?’

Sinds 2016 komen alle onderwijswensen binnen bij het cluster Onderwijsregie. Alexandra Poolman (regisseur Politieacademie) en Maurice Snellaars (HRO-expert Politie) vertellen over de nieuwe werkwijze’.



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

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

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

### Er wordt strakker gepland?

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

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

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

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

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

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

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

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





# Kennis en Onderzoek

3

# Kennis en Onderzoek

De sector Kennis en Onderzoek is verantwoordelijk voor de uitvoering van de tweede kerntaak van de Politieacademie: 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. Onderstaand een toelichting op de ontwikkeling van de kennisfunctie en op onderzoek.

## Ontwikkeling kennisfunctie

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

## Kompol (Kennis op maat politie)

Kompol is sinds eind 2015 het online platform voor politiemensen en –studenten waar zij met één zoekopdracht op een eenvoudige manier actuele politiekundige gevalideerde kennis kunnen raadplegen. Met Kompol is het mogelijk om per ge-

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

## Kennis- en Informatieknooppunt (KIK)

De mediatheek Politieacademie is het landelijk expertisecentrum voor informatiebemiddeling op het gebied van politiekunde; zij biedt betrouwbare informatie en de deskundigheid

om informatie te vinden. De mediatheek ondersteunt hiermee de onderwijs- en kennisfunctie van de Politieacademie. Vanaf 2017 zal het grootste deel van de huidige mediatheektaak van de Politieacademie veranderen door meer (intern) gebruik van Kompol en doordat de Politieacademie deel wil nemen aan Leesrijk dat een onderdeel is van het Rijksportaal en door het gebruik van opensources. Het afgelopen jaar is gewerkt aan de omvorming van de huidige mediatheek en Kompol tot het Kennis- en Informatieknooppunt (KIK).

## Leermethoden

Onder de kennis- en onderzoekstaak biedt de Politieacademie ook de leermethoden Peer Review, Blauw Vakmanschap, Duurzaam Verbeteren (Vanguard-methode) en Snelle Kennismobilisatie aan. Deze leermethoden dragen bij aan de professionaliteit en het lerend vermogen van de politie. De basis voor deze methoden is gelegd in 2015 en daarna zijn deze methoden doorontwikkeld. Ze voorzien in de specifieke behoefte van de politie om gericht te leren in de politiepraktijk zelf, bijvoorbeeld op het gebied van opsporing. De Politie heeft deze leermethoden ingebed, inspelend op de behoefte binnen de eenheden, diensten en portefeuillehouders, onder de noemer ‘Politie-vakmanschap in Ontwikkeling – collegiaal professionaliseren’.

### Peer Review

Veel collega's met risicoberoepen reviewen elkaar tijdens de operatie om elkaar scherp te houden en feedback te geven op goede werkwijzen of verbeterpunten. De Nederlandse politie heeft ook een eigen peer reviewmethode, die al meer dan 150 keer in binnen- en buitenland succesvol is toegepast.

Collega's van verschillende eenheden houden sessies met elkaar, om nog meer van elkaar te leren en samen beter te worden. Een facilitator begeleidt de bijeenkomst. De eerste facilitators zijn gecertificeerd, anderen vanuit de eenheden en de Politieacademie zijn in opleiding. De afgelopen jaren worden peer reviews bij evenementen en voetbal ingezet. In samenwerking met alle eenheden zijn al ruim 200 keer peer reviews gehouden. In 2016 is een peer review gehouden na onder andere de Luchtmachtdagen in Leeuwarden, de Delftsail in Delftzijl, de Sneekweek, het Koningsbezoek en -dag in Zwolle, The Passion in Amersfoort, de Veteranendag in Den Haag, de Europaleague Ajax-Standard Luik, de Bekerfinale Feyenoord-FC Utrecht en Pinkpop te Landgraaf. In zeven eenheden heeft een peer review over de horeca-aanpak plaatsgevonden en er ook hebben er vier peer reviews over de basisteams plaatsgevonden.

### Snelle kennismobilisatie

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

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

### Blauw Vakmanschap

Blauw Vakmanschap heeft tot doel om goed politiewerk binnen de teams bespreekbaar te maken. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een eigen gespreksmethode waarbij gereflecteerd wordt op en geleerd wordt van de eigen praktijk. De methode is al vaak met succes toegepast binnen de politie.

Als een team start met Blauw Vakmanschap dan worden de eerste gesprekken ondersteund door gespreksbegeleiders vanuit de politie en de Politieacademie die ruime ervaring hebben met deze methode. De ambitie is dat over een aantal jaren het politiewerk daadwerkelijk continue verbetert door het hanteren van de gespreksmethode als gemeengoed. Onder de vlag van Blauw Vakmanschap vinden ook ontwikkeltrajecten plaats die gebruik maken van een nieuwe veranderstrategie: Duurzaam Verbeteren. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de Vanguard-methode. In 2016 hebben voor de eenheden en de Politieacademie 33 trainingen en presentaties in het kader van Blauw Vakmanschap plaatsgevonden, 26 teams en 18 LOS-studenten zijn begeleid. Daarnaast hebben binnen vijf eenheden zgn. communities of practice gefunctioneerd. Een community of practice is een groep van professionals die een probleem of passie rond een bepaald thema of praktijk deelt en door uitwisseling van kennis en ervaring wil leren en vooruit wil komen. Deze communities scheppen ruimte voor echt vernieuwend denken en vormen de ideale context voor innovatie en kennisontwikkeling.

### Duurzaam Verbeteren

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

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

Het basisteam Heerlen experimenteert bijvoorbeeld met een 'stuurhut': een plek waar de operationeel coördinator (Opco), de wijkagent en de Opsporing gezamenlijk kijken naar de binnengekomen zaken, zodat een weloverwogen keuze kan worden gemaakt voor een meest betekenisvolle route. Hier is de 'perfecte intake' en de sturing bijeen gebracht. Deze manier van werken wordt nu langzamerhand standaard door de inzet van ambassadeurs die hun eigen cluster hierin coachen. De basisteams Kerkrade, Brunssum/Landgraaf en de districtsrecherche Parkstad hebben in 2016 hun eigen werk onderzocht. In het basisteam Purmerend is men verder gegaan om invulling te geven aan de 'perfecte intake en schone instroom' van veel voorkomende criminaliteitszaken (VVC-zaken). Gekeken wordt welke zaken 'strafrecht verdienen' en welke zaken de sociale wijkteams van de gemeente kunnen oppakken. Deze nieuwe werkwijze is voor de politie samen met de sociale wijkteams een ontdekkingstocht.

# Kompol: één vraag, één antwoord

De politie heeft sinds 2015 een nieuwe eigen zoekmachine, Kompol (Kennis op maat politie). 2016 stond in het teken van de doorontwikkeling. De online vraagbaak houdt rekening met de functie en locatie van de politiecollega en kan hierdoor gericht antwoord geven op een zoekvraag.



Een agent op straat treft bij een aangehouden verdachte een hoeveelheid wiet aan. Is dat voor eigen gebruik of gaat het hier om een handelaar?



De agent maakt gebruik van het standaard door Kompol aangeboden gebruikersprofiel 'executief' en de standaard zoekoptie. Hij geeft als zoektermen op: drugs gebruikershoeveelheid. Uit de zoekresultaten blijkt dat de verdachte meer dan de toegestane hoeveelheid wiet voor persoonlijk gebruik op zak heeft.



Kompol maakt op basis van het profiel (executief/gebiedsgebonden politie) een selectie uit bronnen: werkinstructies, wet- en regelgeving, wetsartikelen, formulieren en normen voor forensisch onderzoek. De resultaten worden gegroepeerd per bron aangeboden.



Het meest relevante resultaat wordt als eerste aangeboden. De ene keer is dat landelijke kennis, een andere keer zal dat lokale kennis zijn. De agent kan tijdelijk kiezen voor zijn eigen eenheid, informatie over andere eenheden wordt dan niet meer getoond. In Mijn Kompol kan deze zoekvoorkeur ook definitief worden toegevoegd aan het eigen profiel.



In de loop van 2016 werd een werkend prototype ontwikkeld waarmee Kompol nog verder kan worden uitgebreid. Een smartwatch meet hierbij de hartslag en beweging van de agent. Bij een verhoogde hartslag en versnelde bewegingen – bijvoorbeeld in het geval van stress – wordt de inhoud beknopter aangeboden. Ook neemt de snelheid af waarin de spraakmodule de tekst voorleest. Met als doel: één vraag één antwoord.



Kompol weegt zelf welke informatie het meest bruikbaar is. De context van de agent en andere variabelen (bijvoorbeeld waar de agent zich bevindt) werken door in welk soort informatie de agent krijgt. Een student in de klas krijgt dus andere content te zien dan een diender op straat. Een student in de klas krijgt andere informatie dan een student op straat.



In dit voorbeeld zoekt de agent op straat op zijn mobiele telefoon. De layout van Kompol past zich aan, op een PC of tablet is de vormgeving dus anders. Kompol kan zelfs op een smartwatch worden gepresenteerd.



In dit voorbeeld toont Kompol als eerste het meest relevante resultaat de werkinstructie 'Straathandel drugs aanpakken'. Daarin ziet hij dat hij moet optreden als de gebruikershoeveelheid (1 bolletje, 1 wikkel, 1 pil, 1 dosis tot een halve gram, tot 10 ml GHB) hoger is dan toegestaan.



## Onderzoek

De Politieacademie voert praktijkgericht onderzoek uit. Hiermee draagt zij bij aan inzichten en oplossingen voor uiteenlopende vraagstukken in de politiepraktijk.

De Politieacademie doet onderzoek met de Politie en met kennis- en onderzoeksinstellingen uit binnen- en buitenland. Met enkele hogescholen is een gezamenlijk lectoraat ingesteld.

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

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

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

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

*[Op onze website een overzicht van het in 2016 verrichte onderzoek.](#)*

# ‘Het woord weerbaarheid roept vaak een tegenreactie op’

Tekst: Eric van der Veen

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



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

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

Sinds 2011 is ze betrokken bij het programma Versterking Professionele Weerbaarheid. In deze periode verschenen ook twee boeken over weerbaarheid (Weerbaarheid onderzocht en Veerkrachtige verhalen).

[Deze twee boeken zijn hier te downloaden.](#)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

het organiseren van bijzondere debriefings na ingrijpende gebeurtenissen, die nu is opgenomen in politiekennissysteem Kompol.’

#### **Je leidde sinds 2009 het onderzoek van het programma Versterking Professionele Weerbaarheid.**

##### **Wat leverde dit op?**

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

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

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

# Onderzoek van de Politieacademie in de media

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

**NRC Handelsblad, 21 mei**

**Eindelijk meer ruimte voor kritiek op politie**

Onderzoek: *Handelen naar waarheid*

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

**Het Parool, 27 juni**

**Diversiteit politie neemt toe**

Onderzoek: *Ethnic profiling en interne diversiteit bij de politie*

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

**AD, 30 juli**

**TU-onderzoek onder festivalgangers**

Onderzoek: *lopend*

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

**Algemeen Nederlands Persbureau ANP, 8 september**

**Centrum voor vragen over cybercrime**

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

**AD/Utrechts Nieuwsblad, 17 december**

**Horeca-agent van Utrecht loopt mee in Amsterdam**

Onderzoek: *lopend*

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

**De groene Amsterdammer, 8 juni**

**Buienradar voor boeven**

Onderzoek: *Predictive policing*

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

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





# Werving en Selectie

4

# Werving en Selectie

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

## Werving

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

## Selectie

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

### Unieke websitebezoekers 2016

**1.686.630**

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

*\*ARM is een relatiemanagementapplicatie.*

## Resultaten

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

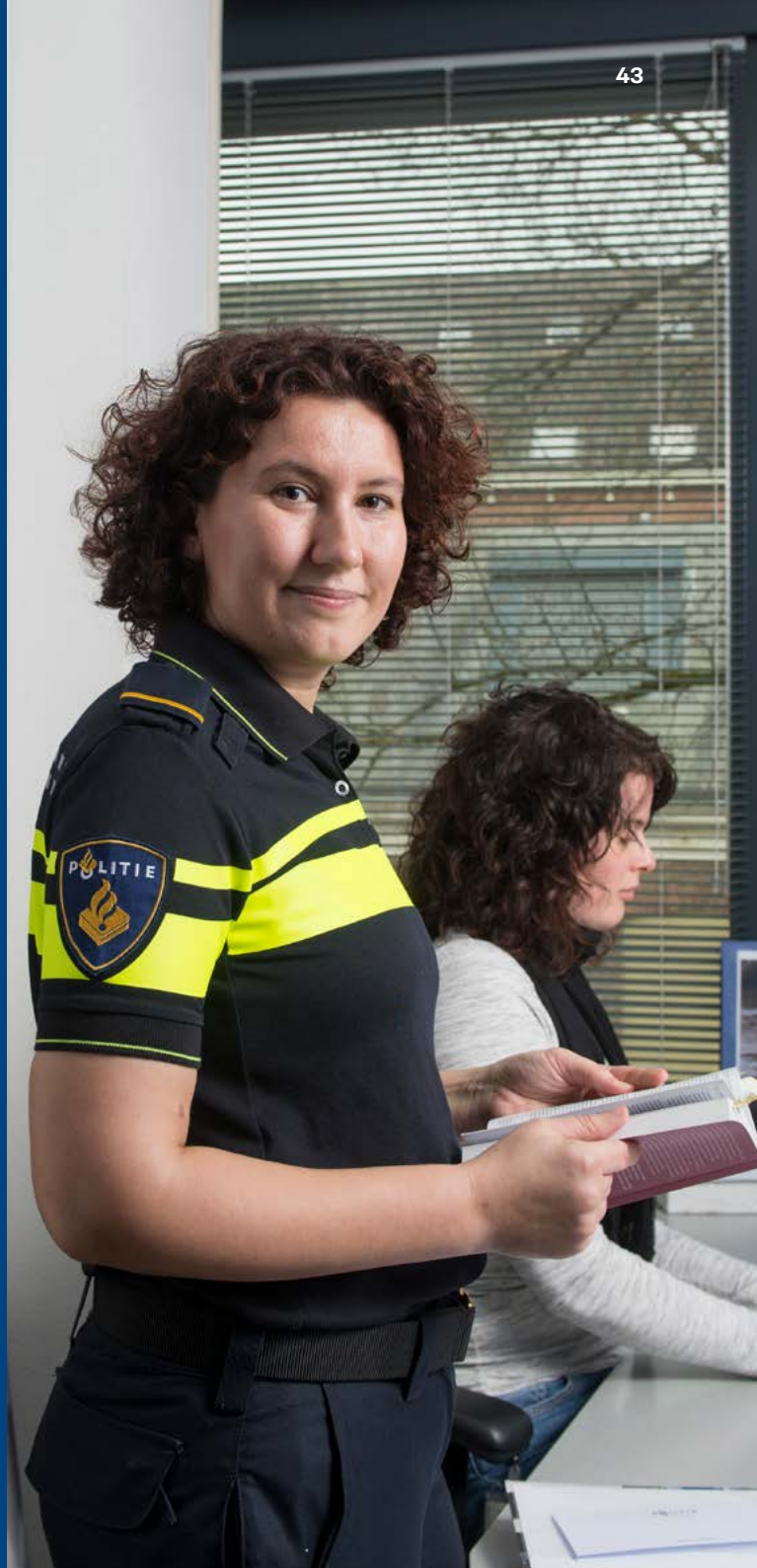
In 2016 werd naar aanleiding van de reorganisatie steeds meer duidelijk welke plekken binnen de diverse eenheden, diensten en afdelingen nog ingevuld moesten worden. De hieruit voortvloeiende vacatures zorgden zeker in de tweede helft van 2016 voor een toenemende vacaturedruk bij de Afdeling Werving,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

Het is mogelijk om in mijn 'kombijdepolitie.nl' een persoonlijk profiel aan te maken en aan te geven dat men een alert wil ontvangen zodra er een vacature wordt opengesteld die past binnen de persoonlijke voorkeur. In 2016 hadden meer dan 108.000 extern geïnteresseerden een persoonlijk profiel aangemaakt en aangegeven dat zij alerts willen ontvangen. Ruim 19.000 medewerkers binnen de politie hebben via '[mijn.kombijdepolitie.nl/doorstromen](https://mijn.kombijdepolitie.nl/doorstromen)' aangegeven op de hoogte te willen blijven van interne vacatures die aansluiten bij hun interesses.



# ‘Mijn inbreng wordt gewaardeerd’

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





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

#### Volledige inzet

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

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

#### Bureaula

De maanden in het wijkteam in Delfzijl krijgt ze juist veel vrijheid. 'Als ik me wil bezig houden met verkeer is dat goed, maar ik kan ook kiezen voor professionele kwaliteitschecks.' Ze voelt zich volledig in het team opgenomen en heeft het gevoel dat haar inbreng wordt gewaardeerd. 'Ik was bang dat ze zouden denken: daar heb je weer zo'n hoog opgeleide die plannen maakt voor de bureaula. Waarschijnlijk komt dat omdat ik ook gewoon op straat meeloop. Daarmee bouw ik credits op.' Uiteraard kan ze het niet laten om met een juridische bril naar het politiewerk te kijken. 'Bij een incident op straat, bijvoorbeeld een aanrijding, zie je dat een agent erop gericht is een probleem zo snel mogelijk op te lossen. Zonder erbij na te denken dat er later in het proces misschien een juridisch probleem zal optreden. Dan blijkt dat je onterecht beslag legde op een auto. Met alle gevolgen van dien, bijvoorbeeld een schadeclaim.'

## 'Gelukkig geen onbeschreven blad'

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

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

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

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



# Versterken relatie met de politiepraktijk

5

# Versterken relatie met de politiepraktijk

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

## **Proef betere afstemming tussen praktijk en academie**

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

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

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

## **Nieuw project vergroot slagkracht Recherche**

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



ook de latere samenwerking. In een tweede deel gaan de rechercheurs met de opgedane kennis aan de slag in hun eigen team. Na een aantal weken start deel drie, waarvoor de ervaringen en vragen uit de praktijkperiode de basis vormen.

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

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

Na een korte juridische inleiding en een presentatie over het puberbrein werden er rollenspelen gedaan (met een acteur als minderjarige verdachte), waarbij de deelnemers elkaars rol overnamen. Dus de advocaten en officieren zaten in de rol van verhoorders en de rechercheurs voerden als advocaat de consultatie en verhoorbijstand uit. Het doel van de training was bewustwording van de ontwikkeling van het puberbrein (en het daarop afstemmen in het verdachtenverhoor) en inzicht krijgen in en begrip krijgen voor elkaars rollen, taken en bevoegdheden. Enkele quotes van deze dag: ‘Heel vervelend dat dit alle informatie is die ik heb als advocaat’, ‘Ik had niet verwacht dat verdachten zich ook zo gedragen bij de advocaat’ en ‘Als verhoorder is het hard werken en word je gretig...’

Deze pilot is ontwikkeld op initiatief van de landelijk jeugd-officier, die tevens bijzonder hoogleraar jeugdstrafrecht is. De training is opgezet naar aanleiding van het Europees onderzoeksproject, waarbij een van de uitkomsten was dat jongeren per definitie kwetsbaar zijn tijdens een verhoor. Een van de aanbevelingen was het opzetten van gezamenlijke trainingen voor verhoorders en rechtsbijstandverleners. De pilottraining is goed ontvangen en er zijn plannen om deze landelijk te implementeren.

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

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

### **Politiedebatten**

De Politieacademie en de Politie organiseren politiedebatten. Politiedebatten vormen een platform om politie- en veiligheidsvraagstukken voor een breed publiek te agenderen. Door verschillende maatschappelijke ontwikkelingen worden nieuwe eisen gesteld aan de politie. Dit veronderstelt een sterk ontwikkeld aanpassingsvermogen, in verbinding met ketenpartners, kennisinstututen en de samenleving. Debatleiders zijn Marianne van den Anker (NPO1 presentatrice) en Bob Hoogenboom (hoogleraar Politiestudies en veiligheidsvraagstukken). In 2016 hebben debatten over de volgende thema’s plaatsgevonden: ‘Vluchtelingen, veiligheid en politie’ (12 april 2016), ‘Politisering van de Politiezorg’ (31 mei 2016), ‘Nieuwe Gemeentepolitie en boa’s’ (21 september 2016) en ‘Etnisch Profileren’ (25 oktober 2016).

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

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

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

Bezoekers van de opening konden ditmaal vóór de eigenlijke ceremonie proeven aan ‘masterclasses’ van experts die in politiek opzicht iets te vertellen hadden over hoe de politiek werkt in relatie tot politieke vraagstukken. Burgemeester J. Berends (Apeldoorn) ging in op ‘De gebruiksaanwijzing van de burgemeester’, Tweede Kamerlid mw. A. Kuiken (PvdA) behandelde ‘De gebruiksaanwijzing van een Tweede Kamerlid’, parlementair verslaggever F. Mingelen nam de bezoekers mee in ‘De verbondenheid politie-politiek-publieke opinie’ en burgemeester P. Noordanus (Tilburg) behandelde de vraag ‘Herkennen politie, politiek en bestuur ondermijning?’.

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



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

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



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

#### Op nul beginnen

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

Je begint de opleiding met mensen van de politie, commando's, mariniers. De groep is divers maar dat maakt niet uit, want iedereen begint op nul. Als de basis is gelegd, breiden ze het stap voor stap uit. Dat vond ik het fijne van de aanpak. Zo'n professionele opleiding heb ik niet eerder mee gemaakt, en docenten benaderen je open en eerlijk.

Natuurlijk moet je aan fysieke eisen voldoen, maar iedere gezonde Hollandse jongen kan het aan. Mentaal vond ik het zwaarder. Je moet continu een stijgende lijn in je vaardigheden laten zien, bijvoorbeeld hoe je met oefensituaties omgaat. Als je die stijgende lijn vasthoudt, zit je goed. Lukt dat niet, dan besteden de docenten extra aandacht aan je. Je krijgt bijles en ze geven continu feedback om toch die stap vooruit te maken. Niet iedereen houdt dat vol. De opleiding is ook niet voor iedereen weggelegd.

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

#### Het land in

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

## Stevig in je schoenen staan

#### Boris Klusman is docent aan de AOT-opleiding in

**Ossendrecht:** ‘De AOT-opleiding is in 2016 verlengd van zeventien naar twintig weken. We hebben de taser, shot gun en de 40 mm granaatwerper in de basisopleiding opgenomen, waardoor deze langer duurt. Daarnaast zijn we in een leergang van zestien naar twintig studenten gegaan, omdat er meer vraag is naar AOT'ers. De leeftijd van de cursisten is tussen de 25 en 35 jaar, van net afgestudeerden van de Politieacademie tot mariniers met jaren ervaring. Ik houd me vooral bezig met het aanleren van procedures. Er is continu persoonlijk contact, we trainen in kleine groepjes, in verschillende situaties. Weinig uitlegmomenten, veel zelf doen.’

Wat cursisten lastig vinden is het toepassen van aangeleerde vaardigheden in veranderende omstandigheden. Er zijn altijd situaties waarbij je afwijkt van de standaardprocedure. Bijvoorbeeld een verdachte die net even iets anders reageert. De kunst is om zo snel mogelijk terug naar die vaste procedure te schakelen omdat dit het veiligst is. Dat kun je trainen, maar je moet er ook talent voor hebben. Het mentale aspect wordt belangrijker in de opleiding, omdat het geweld op straat heftiger is. Je moet stevig in je schoenen staan wil je de praktijk aan kunnen. In de evaluatie geven de deelnemers ons gemiddeld een cijfer van 9,3. Dat is hoog in vergelijking met soortgelijke opleidingen. Dat komt omdat de opleiding zo goed aansluit bij wat ze na afronding ervan in de praktijk tegenkomen.’



6

**Transitie**

# Transitie

Heel 2016 stond in het teken van de transitie. Aanleiding tot de transitie en de reorganisatie is dat de omgeving van de Politieacademie wezenlijk is veranderd. Door de vorming van de Politie is het aantal korpsen van 26 teruggebracht naar één. Dit heeft effect op de inrichting van de organisatie.

Daarnaast is de Politieacademie per 1 januari 2017 ingebed in het politiebestedel en is er de komende jaren minder geld beschikbaar. Ook wil de academie beter presteren op het gebied van onderwijs en onderzoek. Het gaat dan bijvoorbeeld over de organisatie en uitvoering van het onderwijs en het samenkomen van kennis in onderwijs en de praktijk. En dit alles tegen een achtergrond, waarbij de Politieacademie slimmer, handiger en efficiënter moet functioneren. Onderdeel van de transitie betreft een personele reorganisatie die in 2016 z'n beslag kreeg. De Politieacademie zal haar bedrijfsvoering grotendeels van de Politie afnemen. In 2016 is verder gewerkt aan de (voorbereiding van de geleidelijke) overheveling van de bedrijfsvoering aan de Politie.

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

## Personele reorganisatie

In juli 2015 werd in het CGOP een akkoord bereikt over de wijze van reorganiseren. De Tweede Kamer stemde in februari 2016 in met het wetsvoorstel tot wijziging van de Politiewet in verband met de inbedding van de Politieacademie in het politiebestedel en in mei 2016 stemde de Eerste Kamer in. In april 2016 ging de Plaatsingsadviescommissie van start. Eind november is het definitieve personeelsplaatsingsplan door het College van Bestuur vastgesteld. De medewerkers zijn eind november 2016 geïnformeerd over de definitieve plaatsing.

Een klein aantal herplaatsingskandidaten (17 medewerkers) is nog niet geplaatst. In overleg met hun leidinggevende en met hulp van het mobiliteitsbureau wordt in januari contact met hen opgenomen en een herplaatsingsplan opgesteld.

Onderstaand het beeld bij het versturen van de definitieve (her)plaatsingsbesluiten en de aanwijzing van herplaatsingskandidaten:

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

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



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

### Transitie bedrijfsvoering

Het is de bedoeling dat de Politieacademie lopende 2019 haar bedrijfsvoering bijna volledig gaat afnemen van de Politie. Vanaf 2017 worden daartoe de ondersteunende afdelingen op gebieden zoals communicatie, financiën, facilitaire dienstverlening, P&O en ICT geleidelijk overgeheveld naar de Politie. De betrokken afdelingen van de Politieacademie en de Politie werken aan de deeltransitieplannen. Hierbij gaat het onder andere om het harmoniseren van werkprocessen en de overgang naar nieuwe systemen. Zogenaemde specials geven aan welke zaken cruciaal zijn voor het primair proces van de academie, maar die de Politie (nog) niet levert aan de eenheden. De individuele kwaliteit, de onderlinge afhankelijkheid en integriteit, vooral met betrekking tot informatievoorziening, worden de komende periode nader uitgewerkt. De overdracht van een dienst vindt plaats nadat een deeltransitieplan is vastgesteld en er zekerheid is dat de Politie klaar is om de ondersteuning van de academie op zich te nemen en de dienstverlening richting de academie gegarandeerd is.

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

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

Medio 2016 is een stuurgroep met vertegenwoordigers van de Politie en de Politieacademie ingesteld. De stuurgroep monitort de voortgang en stuurt zo nodig bij. De stuurgroep heeft in de tweede helft 2016 het algemeen transitieplan vastgesteld. Eind 2016 is de mandaatregeling besproken. De korpsleiding en de directeur Politieacademie hebben gekozen voor een mandaatregeling waar de directeur Politieacademie niet voorkomt in de lijn van mandatering (de variant 'binnen de Politie'). De Korpsstaf heeft dit besluit nader uitgewerkt in onder andere het (aangepaste) Mandaatbesluit Politie 2017 ('topmandaat'). Deze mandaatregeling doet niets af aan de wettelijke bevoegdheden van de directeur, zoals de bevoegdheid om 'de taken en bevoegdheden die zijn opgedragen aan de leiding van de onderdelen vast te stellen' (artikel 98 lid 2 van de wet) en de bepaling uit de Kaderwet ZBO's die zegt dat de directeur het gezag uitoefent over de medewerkers (artikel 16 van de Kaderwet ZBO's).

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

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

De inbedding van de Politieacademie is ook besproken in het overleg tussen het Ministerie van Veiligheid en Justitie, de Politie en de Politieacademie (Tripartiet Overleg). In juni is de planning vastgesteld en in het najaar is tweemaal een voortgangsrapportage besproken. Onder het Tripartiet Overleg functioneren een juridische en een financiële werkgroep.

De juridische werkgroep heeft zich beziggehouden met de in de wet genoemde nadere uitwerkingen die moeten plaatsvinden (nadere regelgeving). Het gaat onder andere om diverse ontwerpbesluiten in de vorm van Algemene Maatregelen van Bestuur (AMvB's). De AMvB's worden in 2017 afgerond en treden met terugwerkende kracht in werking.

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

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

De AMvB kwaliteitseisen, heeft onder andere een relatie naar de opleidings- en professionaliteitseisen die aan docenten wordt gesteld. De Politieacademie stelt als eis dat docenten minimaal één niveau hoger zijn opgeleid dan de opleiding waaraan zij lesgeven en dat zij pedagogisch-didactisch zijn geschoold. In het kader van de AMvB Rechtspositie heeft eind van het jaar overleg plaatsgevonden over de inrichting van de medezeggenschap in de nieuwe situatie.

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

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

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

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

De financiële werkgroep richt zich met name op de uitwerking van het 'mensen- en middelenmodel' in een gewijzigde beleids- en beheerscyclus van de Politie en een gewijzigde cyclus voor de ZBO Politieacademie. Dit 'mensen- en middelenmodel' bepaalt dat de korpschef jaarlijks aan de directeur Politieacademie mensen en middelen ter beschikking moet stellen voor het uitvoeren van het onderwijs en onderzoek. In dat kader is ondermeer ook gesproken over de methodiek en berekeningswijze waarop de jaarrekening Politie inzicht verschaft in de bestedingen aan politieonderwijs en onderzoek. De besluiten over dit soort zaken, vormen samen met de AMvB-Beheer de basis voor de uitwerking van het financieel beheer. De voortgang op dit gebied is zodanig geweest dat de financiële werkgroep geleidelijk plaatsmaakt voor het reguliere samenspel binnen de Planning & Controlcyclus. Zo heeft de Directie Financiën de Politieacademie in januari al betrokken bij de eerste voorbereidingen op de Politiebegroting en het beheersplan 2018.

In het wetsvoorstel is aangegeven dat de minister van Veiligheid en Justitie de opdracht geeft voor een verklaring waarin inzage wordt gegeven in de rechten en verplichtingen die overgaan van de Politieacademie naar het landelijke politiekorps.

In 2017 wordt verder gewerkt aan het in werking brengen van de ZBO Politieacademie. Het gaat daarbij om het wijzigen van de bestuursorganen van de ZBO (de ZBO kent een directie en Raad van Advies in plaats van een College van Bestuur en een Raad van Toezicht), het preciseren van de (externe) juridische verantwoordelijkheden van de directeur ZBO Politieacademie en de korpschef, het opstellen van regelingen en reglementen voor de ZBO en het opstellen van beleids- en beheerdocumenten. De splitsing tussen de exploitatie en het vermogen Nationale Politie en de ZBO Politieacademie is al uitgevoerd en het resultaat zal zichtbaar zijn in de jaarrekening.

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

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



7

**Financieel**

# Hoofdpijnen jaarrekening 2016

De jaarrekening 2016 is de laatste jaarrekening van de Politieacademie in haar oude vorm. Door de inwerkingtreding van de gewijzigde Politiewet 2012 is de Politieacademie vanaf 1 januari 2017 onderdeel geworden van het politiebestedel. De mensen en middelen van de Politieacademie gaan, op enkele uitzonderingen na, over naar de politie. De Politieacademie betreft de mensen en middelen die ze nodig heeft voor de uitvoering van haar taken voortaan van de politie; de politie stelt die 'ter beschikking'.

De Politieacademie wordt al sinds 2012 geconfronteerd met sterk dalende rijksbijdragen, terwijl ook de overige baten een dalende lijn vertoonden. De algemene bijdrage daalt van € 127,9 miljoen in 2012 naar € 89,7 miljoen in 2018. Dit is een daling van 38,1 miljoen, oftewel 30%. De totale rijksbijdragen, inclusief bijzondere bijdragen, dalen van € 140,7 miljoen in 2012 naar 100,3 miljoen in 2020. Ombuigingen en aanvullende maatregelen hebben er de afgelopen jaren voor gezorgd dat de lasten zodanig gedaald zijn, dat grote tekorten uitbleven.

Ook de komende tijd staat de Politieacademie nog voor een uitdaging. Hoewel de eerste fase van de personele reorganisatie in 2016 is afgerond, is er nog sprake van een onevenwichtige bezetting die de komende jaren in lijn moet worden gebracht met de geplande formatie. Ook in de bedrijfsvoering moeten verdere efficiencyvoordelen behaald worden door overdracht van taken aan het Politiedienstencentrum (PDC).



<b>EXPLOITATIEREKENING</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Algemene bijdrage	131.473	133.009	127.915	114.547	106.777	100.613	98.311
Bijzondere bijdrage	16.093	16.440	16.152	21.700	18.365	14.912	17.062
Overige baten Politie	50.801	51.899	49.522	59.126	45.132	45.039	52.395
Overige baten niet Politie	10.337	8.547	12.072	8.839	9.461	8.617	15.728
<b>Totaal baten</b>	<b>208.704</b>	<b>209.895</b>	<b>205.661</b>	<b>204.212</b>	<b>179.735</b>	<b>169.181</b>	<b>183.496</b>
Eigen personeel	114.734	111.154	111.636	110.624	101.964	96.766	105.430
Personeel derden	28.697	31.871	30.738	33.500	26.692	21.350	21.036
<b>Totaal personeelslasten</b>	<b>143.431</b>	<b>143.025</b>	<b>142.374</b>	<b>144.124</b>	<b>128.656</b>	<b>118.116</b>	<b>126.466</b>
Materiele lasten	65.247	64.282	66.694	60.506	51.164	53.654	53.174
<b>Totaal lasten</b>	<b>208.678</b>	<b>207.307</b>	<b>209.068</b>	<b>204.630</b>	<b>179.820</b>	<b>171.770</b>	<b>179.640</b>
<b>EXPLOITATIERESULTAAT</b>	<b>26</b>	<b>2.588</b>	<b>-3.407</b>	<b>-418</b>	<b>-85</b>	<b>-2.589</b>	<b>3.856</b>
<b>EIGEN PERSONEEL PER 31/12 IN FTE</b>	<b>1.620</b>	<b>1.583</b>	<b>1.598</b>	<b>1.546</b>	<b>1.485</b>	<b>1.417</b>	<b>1.411</b>
<b>BALANS</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Vaste activa	194.133	193.263	190.004	208.455	201.883	194.271	182.021
Vlottende activa	13.791	12.308	14.304	18.272	11.176	33.505	65.214
<b>Totaal activa</b>	<b>207.924</b>	<b>205.571</b>	<b>204.308</b>	<b>226.727</b>	<b>213.059</b>	<b>227.776</b>	<b>247.235</b>
Eigen vermogen	62.626	36.919	33.512	28.692	28.607	26.018	29.874
Voorzieningen	5.674	4.246	4.617	31.832	31.607	27.577	26.030
Langlopende schulden	81.323	111.873	115.629	109.481	102.971	131.212	152.503
Kortlopende schulden en overlopende passiva	58.301	52.533	50.550	56.722	49.874	42.969	38.828
<b>Totaal passiva</b>	<b>207.924</b>	<b>205.571</b>	<b>204.308</b>	<b>226.727</b>	<b>213.059</b>	<b>227.776</b>	<b>247.235</b>
<b>RATIOS</b>							
Solvabiliteitsratio	0,30	0,18	0,16	0,13	0,13	0,11	0,12
Liquiditeitsratio	0,24	0,23	0,28	0,32	0,22	0,78	1,68
Weerstandsvermogen (algemene reserve)							
Norm (€)	41.017	40.888	38.736	35.451	36.078	34.690	32.918
Dekkingsgraad	75,4%	86,8%	85,5%	80,2%	78,8%	75,0%	90,8%
<b>KASSTROOM</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Kasstroom operationeel *)	2.875	-18.044	6.376	19.831	6.659	-12.150	20.183
Kasstroom investeringen	-26.574	-11.844	-10.768	-7.752	-6.109	-7.226	-85
Kasstroom financieringen	19.584	30.551	3.756	-6.148	-6.510	28.241	21.291
<b>Liquide middelen einde boekjaar</b>	<b>34</b>	<b>697</b>	<b>61</b>	<b>5.992</b>	<b>32</b>	<b>8.897</b>	<b>50.286</b>

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



# Personeel

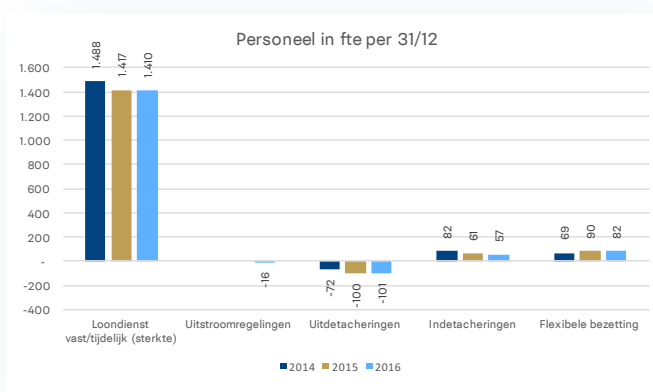


# Personeel

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

## Personeelsbezetting

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



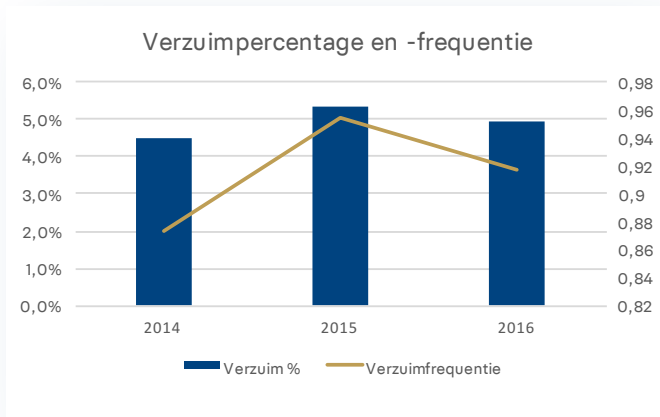
## Mobiliteit

In 2016 hebben zich ca. 99 medewerkers aangemeld. Zij zijn in gesprek met een loopbaanadviseur en hebben een intakegesprek gehad of zijn verder in een begeleidingstraject. In 2016 is Team LeF gestart met het geven van trainingen en workshops, waarvan het LMC Politie (Landelijk Mobiliteitscentrum) ook gebruik heeft gemaakt. Voorbeelden van trainingen zijn LinkedIn, netwerken, grip op je loopbaan, sollicitatiebrieven schrijven, CV opmaken en sollicitatiegesprekken voeren. Voor deze trainingen en workshops zijn 639 aanmeldingen ontvangen.

Separaat van deze trainingen zijn er individuele gesprekken gevoerd met medewerkers ter voorbereiding op de gesprekken met de Plaatsingsadviescommissie. Tevens is er voor chronisch zieken een aparte training aangeboden met als doel ondersteuning te bieden zodat deze medewerkers zo goed mogelijk weer in hun kracht kunnen komen.

### Ziekteverzuim

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



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

\* PDA: pedagogisch-didactische aantekening; PDG: pedagogisch-didactisch getuigschrift.  
Dit overzicht is in vergelijking tot eerdere jaren nader uitgesplitst.

### Professionalisering docenten

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



### Medewerkers en medezeggenschap

De OR bestond in 2016 uit 15 leden. Twee leden zijn in de loop van het jaar vervangen door nieuwe leden, gezien hun werkzaamheden of omdat zij gebruik maakten van een uitstroombepaling.

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

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

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

De personele reorganisatie en de transitie o.a. van de bedrijfsvoering waren in 2016 evenals in 2015 een vast agendapunt. Andere onderwerpen waren onder andere: visiepamflet en speerpunten OR, jaarplannen PA-onderdelen, aanbesteding catering, normjaartaak docenten, professionalisering docenten en studiefaciliteiten, verzuimcijfers en -analyse. Na elke overlegvergadering met de bestuurder heeft de Ondernemingsraad een nieuwsbrief uitgegeven. Ook zijn de agenda's van de vergaderingen en de verslagen op het intranet aan het personeel ter beschikking gesteld.

### Netwerk vertrouwenspersonen

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

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

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

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

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

### Veiligheid en integriteit

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

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

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

\* 3 onderzoeken lopen nog.



9

# Raad van Toezicht

# Raad van Toezicht

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

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

- het auditcommittee voor het toezicht op het beheer.
- Het auditcommittee spreekt minimaal twee keer per jaar met de accountant over de controle van de jaarrekening en over de managementletter;
- de remuneratiecommissie (voorzitter en plv. voorzitter) voor de uitoefening van het werkgeverschap met betrekking tot het College van Bestuur;
- de opleidingscommissie voor toezicht op onderwijs en kennis en onderzoek

Deze commissie is klankbord en sparringpartner van de portefeuillehouder onderwijs van het College van Bestuur. Elke commissie bestaat uit twee leden van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht is in 2016 zes keer bijeengekomen, het auditcommittee en opleidingscommissie beide twee keer. De remuneratiecommissie heeft in 2016 een startgesprek en jaargesprekken gevoerd met de leden van het College van Bestuur.

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



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

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

### Samenstelling Raad van Toezicht 2016

De samenstelling van de Raad van Toezicht in 2016 treft u hier naast aan. Mevrouw Baele beëindigde per 1 februari 2016 haar lidmaatschap in verband met de aanvaarding van een andere hoofdfunctie.

### Thema's toezicht 2016

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

#### *Werkgeverschap College van Bestuur*

Het College van Bestuur bestond in 2016 uit de heer L.Th.C. Kuijs, mevrouw F.H. Everts MPA en mevrouw drs. K.E. van Kammen (vanaf 1 februari 2016).

Hun nevenfuncties in 2016 waren:

#### **De heer L.Th.C. Kuijs**

*Lid Raad van Toezicht Psytrec; Psycho Trauma Expertise Centrum Geüniformeerden BV (bezoldigd)*

#### **Mevrouw F.H. Everts MPA**

*Ambassadeur Young Africa - onderwijs voor kansarme jongeren in Mozambique en Zimbabwe (onbezoldigd)*

#### **Mevrouw drs. K.E. van Kammen**

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

Eind 2015 heeft de Raad van Toezicht besloten dat mevrouw Everts voor een periode van anderhalf jaar (1/1/16 - 1/7/2017) zich volledig zal wijden aan de portefeuille Internationaal Politieonderwijs/aan het EU-voorzitterschap van CEPOL (de Europese Politieacademie). CEPOL zal in die periode ingrijpende wijzingen ondergaan, zoals een aanpassing van de structuur en een kanteling naar een meer onderwijs-inhoudelijke taak.

Tegelijkertijd is toen besloten om het College van Bestuur aan te vullen met een lid met de portefeuille Onderwijs, met ruime bestuurlijke/leidinggevende ervaring in het (hoger) onderwijs. Mevrouw drs. K.E. van Kammen is per 1 februari 2016 bij Koninklijk Besluit (KB) benoemd en in functie getreden.

#### *Overige behandelde onderwerpen*

Onderstaand een overzicht van de overige behandelde onderwerpen door de Raad van Toezicht:

- overleg met de Ondernemingsraad Politieacademie (jaarstukken, toezicht op transitie tot 1-1-2017, personele reorganisatie, overgang bedrijfsvoering naar de Politie en de gevolgen voor de betrokken medewerkers, wettelijke 'checks and balances' vanaf 2017 om de eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid te borgen;

- 100-dagen observaties mw. Van Kammen;
- externe besturing; gevolgen wetsvoorstel nieuwe inbedding en aandachtspunten;
- interne sturing en bedrijfsvoering (begroting 2017, jaarplan 2016, bestuurlijke maandrapportages, jaarstukken 2015 en het accountantsverslag bij de jaarstukken 2016);
- verkoop locatie Lelystad;
- personele reorganisatie;
- onderwijs en onderzoek: voortgang programma Kwaliteit, Politieonderwijsverslag Inspectie Veiligheid en Justitie 2016, stand van zaken voorbereiding accreditaties, generalistisch versus specialistisch opleiden en de voortgangsrapportage portefeuille Internationaal Politieonderwijs en voorzitterschap CEPOL.



# Contactgegevens

# Contactgegevens

## Postadres

Politieacademie  
Postbus 834  
7301 BB Apeldoorn

## Bezoekadressen locaties

### Concernlocatie

Arnhemseweg 348  
7334 AC Apeldoorn  
T: (088) 6622000

### Locatie Amsterdam

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

### Locatie Apeldoorn

Arnhemseweg 348  
7334 AC Apeldoorn  
T: (088) 6622220

### Locatie Den Haag

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

### Locatie Drachten

Sportlaan 7  
9203 NV Drachten  
T: (088) 6622850

### Locatie Eindhoven

Vijfkamplaan 31  
5624 EB Eindhoven  
T: (088) 6622800

### Locatie Lelystad

Eendenweg 12  
8218 NC Lelystad  
T: (088) 6622600

### Locatie Rotterdam

Koperstraat 19  
3067 GL Rotterdam  
T: (088) 6622700

### Locatie Ossendrecht

Pannenhoef 19  
4641 ST Ossendrecht  
T: (088) 6622900

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

## Studenten Informatie Punt (STIP)

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

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

Maandag t/m vrijdag 07.30 uur - 17.00 uur

Telefoon: (088) 6622666

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

## Kennis- en Informatieknooppunt (KIK)

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

Maandag t/m vrijdag 08.00 – 16.30 uur

Telefoon: (088) 6622109

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

## Landelijke Deskundigheidsmakelaar (LDM)

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

Telefoon: (088) 6622336

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

## IDU (In-, Door- en Uitstroom)

Het voormalige onderdeel Werving & Selectie Politie is per 1 januari 2017 ondergebracht bij de Politie, Politiediensten-centrum, Dienst HRM, IDU.

IDU is hét informatiepunt voor belangstellenden die nog niet werkzaam zijn bij de politie.

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

Telefoon (088) 6622300

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

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



# Colofon

**Uitgave:** Politieacademie, Apeldoorn

**Vormgeving:** CLIC-design, Enschede

**Interviews:** Maters & Hermsen Leiden  
en Eric van der Veen

**Tekst:** Politieacademie

**Fotografie:** Jurgen Huiskes photography  
en beeldbank Politiedienstencentrum  
Thea van den Heuvel fotografie  
Wiep van Apeldoorn, Amersfoort  
Josje Deekens, Den Haag



« waakzaam en dienstbaar »