

**2017**

# Jaarbericht

« waakzaam en dienstbaar »

# Inhoud

Voorwoord Directie .....	3	<b>6</b> Ontwikkeling kennisfunctie .....	44
<b>1</b> Uitvoering onderwijs .....	5	<b>7</b> Versterken van de relatie met de politiepraktijk .....	47
<b>2</b> Aanpassingen in het onderwijs .....	19	<b>8</b> De Politieacademie nieuwe stijl .....	52
<b>3</b> Versterking systematische kwaliteitszorg .....	26	<b>9</b> Sterkte en Middelen .....	55
<b>4</b> Commissies .....	35	<b>10</b> Personele zaken .....	60
<b>5</b> Onderzoek .....	37	Bijlage .....	66
		Contactgegevens .....	68



# Voorwoord

# Directie



# Voorwoord Directie

Met plezier bieden wij u dit Jaarbericht Politieacademie 2017 aan. Het jaarbericht geeft u een inkijkje in de wereld van het politieonderwijs, onderzoek en kennis.

Allereerst staan we stil bij onze studenten, want om hen draait het. Wij leiden ze samen de politiepraktijk op en vormen ze tot wendbare en weerbare politiemensen, die een leven lang blijven leren.

De inbreng van studenten en hun feedback helpt ons om onze onderwijstaak goed te verrichten. Wij zijn dan ook blij met hun participatie in de studentenraden en de opleidingscommissies en hun inbreng en feedback tijdens de managementgesprekken. Een groep van zo'n twintig studenten heeft in het najaar input geleverd voor onze Strategische Agenda Politieacademie 2018-2022. Zij leverden diverse leerpunten aan voor ons en de politiepraktijk. Studenten hebben behoefte aan meer gedigitaliseerd en gepersonaliseerd onderwijs. Experimenten van docenten met nieuwe vormen van onderwijs worden zeer gewaardeerd. Ook gaven de studenten aan dat de kwaliteit van de docent veel invloed heeft op de kwaliteit van het onderwijs. Dit sterkt ons om gestaag te blijven werken aan een kwaliteitscultuur waarin systematische kwaliteitszorg vanzelfsprekend is en waarin docenten zich blijven professionaliseren.

Bij de opening van het nieuwe Politieonderwijsjaar 2017/2018 is de scriptieprijs uitgereikt aan twee bachelorstudenten voor hun scriptie over de kwaliteit van en verbeteringen voor het proces-verbaal.

Ook kijken we met trots terug op het evenement CSI: NL dat in het atrium van onze Concernlocatie werd georganiseerd. Masterclasses georganiseerd door jonge recherchekundigen vormden de aanleiding om voor dit evenement waar Tweede Kamerleden, rechters, openbaar bestuurders, wetenschappers en journalisten werden meegenomen in de wereld van de opsporing.

Op 1 januari 2017 trad de gewijzigde Politiewet in werking. Het afgelopen jaar hebben we samen met de Politie en het ministerie van Justitie en Veiligheid de nodige stappen gezet om de nieuwe manier van werken te implementeren.

2017 was ook jaar waarin we onze nieuwe leidinggevenden (sectorhoofden en teamchefs) hebben geselecteerd. De nieuwe leidinggevenden vormen een mooie mix van reeds bekende medewerkers/leidinggevenden en medewerkers vanuit de Politie en het regulier onderwijs (mbo, hbo, wo).



In het najaar hebben we samen met onze nieuwe leidinggevenden en belangrijke stakeholders (Politie, het ministerie van Justitie en Veiligheid, het Openbaar Ministerie, de veiligheidsketen en het reguliere onderwijs) en onze Raad van Advies de eerste verkenningen gedaan voor de Strategische Agenda Politieacademie 2018-2022. Ook studenten en docenten waren betrokken bij de totstandkoming. Belangrijke ontwikkelingen binnen het politievak aan de hand van de strategie Politie 2025 en vanuit het reguliere onderwijs voor het politieonderwijs en onderzoek zijn benoemd en verder uitgewerkt voor onze Strategische Agenda. Begin 2018 zullen we de Strategische Agenda aan u presenteren.

Tot slot willen wij iedereen bedanken voor hun inzet voor en betrokkenheid bij het politieonderwijs, onderzoek en kennis het afgelopen jaar en wij gaan graag samen de uitdagingen voor 2018 en verder aan.

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

1

# Uitvoering onderwijs

# Uitvoering onderwijs

In dit hoofdstuk een toelichting op de uitvoering van het Basis Politieonderwijs (BPO) en het Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO): de instroom van studenten, het aantal studenten in opleiding per 31 december 2017, het aantal studenten dat voortijdig de opleiding verlaten heeft (uitval) en het aantal gediplomeerden/gecertificeerden. Ook wordt ingegaan op de tevredenheid van studenten en het korps (traject- en praktijkbegeleiders, alumni en leidinggevenden) over het onderwijs. Tevens een toelichting op de erkenning van eerder verworven competenties (EVC's).

## 1.1 Basis Politieonderwijs (BPO)

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

Ook verzorgt het BPO de AOPV (Algemene Opleiding Politie Vaardigheden) voor o.a. (aankomende) Intake & Servicemedewerkers, maar ook voor hoger opgeleiden die worden ingezet worden als specialist op gebieden als cybercrime, forensische opsporing en de opsporing van financieel-economische criminaliteit (Finec). Aansluitend op de AOPV volgen zij op hun specialisme gerichte module binnen het Vakspecialistische Politieonderwijs. Het BPO bestaat uit zes mbo-teams en één team voor hoger politieonderwijs.

*In- en uitstroom in het BPO in 2017*

Teams	Instroom 2017	Gediplomeerd/ gecertificeerd 2017	Uitval 2017	In opleiding op 31-12-2017
Teams MBO	1.923	1.037	252	2.778
Team Hoger Onderwijs	370	328	33	664
<b>Totaal BPO</b>	<b>2.293</b>	<b>1.365</b>	<b>285</b>	<b>3.452</b>

*De opleidingen hebben een duur van drie maanden (AOPV) tot 4 jaar (Bachelor of Policing).  
In 2017 waren ook studenten in opleiding, die in eerdere jaren met hun studie zijn gestart.*

## In- en doorstroom per opleidingsniveau (31 december 2017)

Niveau	Opricht IDU*	Realisatie Politieacademie**	Vershil
Assistent Politiedewerker GGP/BB	180	241	+61
HTV-P (niveau 4)	160	203	+43
Allround Politiedewerker (niveau 4)	452	386	-66
Bachelor of Policing (niveau 6) (volledig traject en verkort traject voor studenten met een hbo- of wo-vooropleiding)	168	118 (volledig) 44 (verkort)	-6
Vrijwillige Politie	0	0	0
Doorstroom Assistent Politiedewerker (niveau 2) naar Basis Politiedewerker (verkorte niveau 4)	96	59	-37
Doorstroom Basis Politiedewerker (verkort niveau 4) naar Allround Politiedewerker (niveau 4)	311	313	+2
Doorstroom Basis Politiedewerkers (verkort niveau 4) naar Allround Politiedewerker Deeltijd (niveau 4)	48	46	-2
Doorstroom Allround Politiedewerker (niveau 4) naar Bachelor of Policing (niveau 6)	48	44	-4
AOPV Intake & Service, traject Assistent B	288	114	-174
AOPV Finec en Cyber	300	36 (Finec) 70 (Cyber)	-194
Instroom Recherchekundige (Reku)	0	84	+84

\* IDU (In-, Door- en Uitstroom = de voormalige afdeling Werving & Selectie Politieacademie die per 1 januari 2017 bij de Politie is ondergebracht) geeft aan de Politieacademie door hoeveel van de geselecteerde kandidaten welk onderwijs moeten volgen.. De totale instroom BPO is hoger dan bovenstaande realisatie, omdat er ook studenten zijn die geen selectietraject bij IDU hoeven te doorlopen, zoals voor de Minor Politiekunde, de Basis Vuurwapenopleiding, de Praktijkbegeleiders Politieonderwijs.

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

## Basis/Allround Politiedewerker

### Studenttevredenheid

BPO	Kerntaakevaluatie Basis / Allround Politiedewerker		2014	2015	2016	2017
Mbo	Handhaven	Leren in de praktijk	7,7	7,9	7,7	7,8
		Onderwijs op school	6,6	6,5	6,8	7,0
	Noodhulp	Leren in de praktijk	7,4	7,7	7,7	7,7
		Onderwijs op school	6,6	6,6	6,9	6,4
	Opsporing	Leren in de praktijk	7,7	8,0	8,0	7,8
		Onderwijs op school	-	6,6	6,8	7,0
	Signaliseren & Adviseren	Leren in de praktijk	-	7,5	7,5	7,5
		Onderwijs op school	-	6,4	6,4	6,1
		Leren in de praktijk	-	7,1	7,0	7,0

#### Tevredenheid studenten

De studenten van de opleiding Basis/Allround Politie-medewerker hebben per kerntaak een rapportcijfer toegekend aan het onderwijs op school en het leren in de praktijk. Net als in eerdere jaren zien we dat studenten het leren in de praktijk structureel beter waarderen dan het onderwijs op school.

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

#### JOB-monitor

Elke twee jaar doet de Jongeren Organisatie Beroeps-onderwijs (JOB) onderzoek naar de tevredenheid van mbo-studenten. Dit onderzoek heet de JOB-monitor. Alle reguliere mbo-instellingen nemen deel, zo ook de Politieacademie. 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. In 2016 scoort de Politieacademie met een score van 7,1 één tiende boven het landelijk gemiddelde (7,0). In 2018 wordt de JOB-monitor weer afgenomen.



## Korpstevredenheid

Kerntaak	2014 Traject- begeleiders	2014 Praktijk- begeleiders	2015 Praktijk- begeleiders	2016 Praktijk- begeleiders	2017 Praktijk- begeleiders
Intake	3,2	-	3,2	3,2	3,4
Handhaven 1	3,0	-	3,3	3,2	3,4
Noodhulp 1	2,9	3,0	-	3,4	3,5
Noodhulp 2	3,0	3,0	-	3,4	3,7
Handhaven 2	3,1	3,1	-	3,4	3,7
Opsporen	-	-	3,4	3,5	3,5
Signaleren & Adviseren	-	-	3,6	3,6	3,7

### *Tevredenheid traject- en praktijkbegeleiders*

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

### 2017 januari leidinggevend

Basis/Allround Politiedeskundige	3,7
----------------------------------	-----

### *Tevredenheid leidinggevenden afgestudeerden*

Ook zijn de leidinggevenden van pas afgestudeerde Basis/Allround Politiedeskundigen bevraagd over de mate waarin de pas afgestudeerden volgens hen zijn toegerust voor de meest uitgevoerde werkzaamheden (schaal 1 – 5).

### *Acties naar aanleiding van de tevredenheidsmetingen*

Naar aanleiding van de gehouden tevredenheidsmetingen heeft het BPO/mbo besloten om:

1. de regieopdrachten in overleg met de regie docenten te actualiseren;
2. de docentenoverleggen over de behandelde onderwerpen in de lessen te intensiveren. Ook wordt beter geregistreerd welke onderwerpen in welke lessen behandeld zijn;
3. de planning wordt door een stuurgroep te begeleiden met als doel te komen tot een betere en handzamere planning.

## Bachelor of Policing

### Studenttevredenheid

BPO	Kerntaakevaluatie Bachelor of Policing	2014	2015	2016	2017
Team Hoger Onderwijs	Oriëntatiefase	6,9	7,0	7,0	7,3
	Noodhulp	6,3	6,3	6,8	6,9
	Opsporing	6,0	7,9	7,9	7,1
	Handhaving	6,7	6,0	6,0	6,5
	Integratiefase (Veiligheidskunde)	7,0	6,6	6,8	6,0

### Tevredenheid studenten

De studenten van de Bachelor of Policing zijn ook bevraagd over hun tevredenheid over het onderwijs. Zij hebben hun tevredenheid aangegeven op een 10-puntsschaal.

	NSE 2013	NSE 2015	NSE 2017
Bachelor of Policing	3,5	3,5	3,7

### Nationale Studentenenquête (NSE)

In 2017 is onder studenten van de opleiding Bachelor of Policing de landelijke Nationale Studenten Enquête (NSE) afgenomen. De NSE is dé enquête die in het hoger onderwijs jaarlijks wordt afgenomen bij alle bachelor- en masterstudenten. Tot nu toe neemt de Politieacademie elke twee jaar deel en uitsluitend voor wat betreft de Bachelor of Policing. Studenten worden gevraagd op een vijfpuntsschaal hun tevredenheid over de opleiding aan te geven. De Politieacademie scoort met een 3,7 onder het landelijk gemiddelde van 3,96. Het streven is om ten minste het landelijk gemiddelde te scoren.

## Korpstevredenheid

Fase	2015 Trajectbegeleiders	2016 Trajectbegeleiders	2017 Trajectbegeleiders
Oriëntatiefase	3,2	3,7	3,3
Noodhulp	*	2,9	3,4
Opsporing	3,7	3,6	3,6
Handhaving	3,7	3,1	3,6
Veiligheidskunde (integratiefase)		3,8	3,0
Traject, hoger opgeleiden, jaar 1	-	-	*
Traject, hoger opgeleiden, jaar 2	-	-	3,1

\* Omdat de response lager is dan 4, is geen resultaat gepresenteerd.

### Tevredenheid trajectbegeleiders

Ook de tevredenheid van de trajectbegeleiders die de Bachelorstudenten in de praktijk begeleiden is gemeten. Hen is gevraagd op een vijfpuntsschaal aan te geven in welke mate de studenten voldoende toegerust zijn voor de inzet in de praktijk.

## Structuur in de studentenraad

*Pepijn ter Bekke, voorzitter Studentenraad Politieacademie Apeldoorn, student Allround Politiemedewerker, niveau 4:*

# ‘We bereiken veel samen’

De studentenraad in Apeldoorn is een club met daadkracht. Voorzitter Pepijn ter Bekke heeft lokaal en landelijk ambities. De raad bereikte veel in 2017, maar het Professioneel Fit examen blijft op de agenda staan.



‘Bij het eerste moment van de werving voor studentenraadsleden heb ik me aangemeld. Nee hoor, ik ben geen geboren voorzitter, maar ik denk dat ze wel een goede aan mij hebben. Ik ben ambitieus, vind het belangrijk dat we als studenten een stem hebben en onze ervaringen teruggeven aan docenten en schoolleiding.’

Een van de hoogtepunten van 2017 was dat we de tijd voor het aangifte-examen verlengd hebben naar een uur voor het uitwerken van de aangifte. Dat was voorheen een halfuur en die tijd werd als erg krap ervaren. De examentijd is nu landelijk aangepast. Ook op facilitair gebied bereiken we veel. We krijgen binnenkort een kleine fitnessruimte op onze locatie, naast de grote gymzaal. Buiten komt ook een plek waar we tussen de lessen door kunnen trainen. Er zijn sta-praattafels gekomen in de kantine, betere stoelen in de leslokalen en een nieuwe koelkast voor de lunch.’

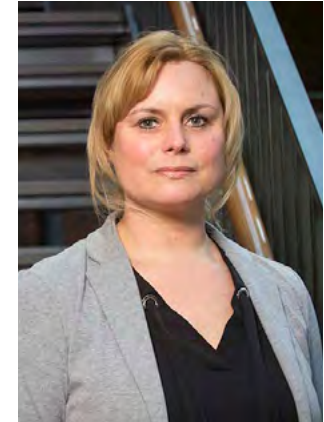
#### ‘We bereiken veel samen’

‘Het contact met de teamchefs loopt goed, we bereiken veel samen. We zijn ook bezig om met de raad breder te kijken. We hebben met de studentenraden van alle academies contact gezocht, om te kijken of landelijk dezelfde zaken spelen. Amsterdam had nog geen studentenraad, zij willen onze opzet doorvoeren.’

Dit jaar hebben we structuur aangebracht in de raad, daar hadden we behoefte aan. Onze taken hebben we verdeeld over evenementen, onderwijs en facilitaire zaken, elk met een eigen aanspreekpunt. Daarnaast hebben we een notulist, een voorzitter en vicevoorzitter. Die structuur werkt goed. We hebben de jaarlijkse familiedag met z'n dertien georganiseerd. Ik ben erg trots op het team, dat we dat voor elkaar hebben gekregen.

Er zijn natuurlijk ook zaken die een struggle opleveren, zaken waar iedereen binnen de organisatie gezegd een plasje overheen moet doen. We maken ons al een tijdje hard om het examen Professioneel Fit aan te passen. Er worden tamelijk hoge eisen gesteld bij dit examen. Wij denken dat het beter is je fitheid niet te testen door één bepalend examen maar door een continue toetsing, om gedurende de opleiding bij te houden of je vorderingen maakt en wat je inzet is. Er zijn genoeg studenten die het examen halen, maar er zijn ook een heleboel studenten die er moeite mee hebben. Veel studenten uiten hun ongenoegen over de strenge eisen. Die kritiek vind ik terecht. Fit zijn is een ding, maar verplicht zes pull ups of anders exit is een tweede. En na de opleiding wordt geen vervolg meer aan gegeven aan professioneel fit zijn. De toetseisen in de praktijk zijn namelijk een stuk minder hoog. Wat dat betreft is er een gat tussen school en praktijk. Dat puntje blijft nog wel op de agenda van 2018 staan.’

## ‘Heel professioneel’



#### Teamchef Onderwijs Politieacademie Apeldoorn Nicole Roelofs

‘Als een van de twee teamchefs in Apeldoorn ben ik er onder meer voor de studentenraad. Deze studentenraad is heel actief, we werken goed samen. Ze hebben hun eigen structuur bedacht, taken en portefeuilles verdeeld. En ze hebben een statuut opgesteld, heel professioneel. Pepijn houdt goed overzicht bij wat er speelt. We overleggen regelmatig, op allerlei niveaus. Laagdrempelig: per mail of via WhatsApp, maar ook in overleggen met docenten of directie. Dat gaat over onderwijs, facilitaire of personele zaken en wat er verder ter tafel komt. Dit jaar heeft de studentenraad zelf de familiedag georganiseerd, zonder hulp van het congresbureau. Dat hebben ze heel goed gedaan. Ook stelden ze voor om aan het begin van de opleiding een buddy, een student uit een hoger tertiël te koppelen aan een nieuwe student. Dit zullen we in 2018 gaan testen en wellicht dat dit mooie initiatief van onze raad landelijk overgenomen kan worden. Maar het gaat ook wel over parkeerbeleid tijdens de diploma-uitreiking of over een kapotte koelkast. Toevallig vandaag komt er een nieuw koelsysteem speciaal voor de studenten, op initiatief van de raad. Het is mooi dat ze er zijn om zaken te signaleren en op te pakken.’

## 1.2 Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO)

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

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

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

### Intekening op het VPO-onderwijs Onderwijscatalogus

Sinds september 2016 geschiedt de landelijke afname van opleidingsplekken via Youforce (HRM-systeem Politie).

Primair is de afdeling Opleiding Planning en Beheer (OPB) van de Politie coördinerend en ondersteunend geweest in het landelijke proces van afname onderwijsplekken en inschrijving van studenten. Tussen juli en oktober 2017 is de selfservice van Youforce OpleidingsManagement (YOM) binnen de politieorganisatie gefaseerd uitgerold. YOM is een soort 'vliegtuigstoelensysteem' waarmee

Team	Instroom 2017	Gediplomeerd/ gecertificeerd 2017*	Uitval 2017	In opleiding op 31-12-2017
Beroepsvaardigheden	12.396	938	40	513
Bewaken, Beveiligen en Interventies	1.091	567	51	169
Conflict- en Crisisbeheersing	857	490	19	99
Gebiedsgebonden Politie	3.467	1.249	227	632
Generieke Opsporing	1.646	828	297	788
Intelligence	833	326	13	51
Meldkamer en Multidisciplinaire Samenwerking	397	70	41	108
Politieleiderschap	3.088	1.997	25	322
Specialistische Opsporingsondersteuning	1.343	671	13	248
Thematische Opsporing	2.373	623	116	325
Overige**	-	5	134	0
<b>Totaal VPO</b>	<b>27.491</b>	<b>7.764</b>	<b>976</b>	<b>3.255</b>

\* Niet alle onderwijsactiviteiten worden afgesloten met een diploma of certificaat.  
\*\* Onder de categorie 'Overige' is een aantal opleidingen ondergebracht waarvoor inmiddels niet meer ingeschreven kan worden.

opleidingsplaatsen kunnen worden aangevraagd. Dit systeem geeft de medewerker direct inzicht in de beschikbare opleidingsplaatsen binnen geplande opleidingen bij de Politieacademie. Na afstemming met en goedkeuring van de leidinggevende, meldt de medewerker zich in Youforce aan voor een geplande opleidingsplaats bij de Politieacademie. HRO-medewerkers (HR Opleiden) bewaken of aangemelde medewerkers op basis van de functieprofielen en gestelde instroomeisen in aanmerking komen voor de opleidingsplaats.

Team	2017
Beroepsvaardigheden	8,2
Bewaken, Beveiligen en Interventies	8,5
Conflict- en Crisisbeheersing	8,0
Gebiedsgebonden Politie	-
Generieke Opsporing	7,4
Intelligence	-
Meldkamer en Multidisciplinaire Samenwerking	8,2
Politieleiderschap	-
Specialistische Opsporingsondersteuning	8,4
Thematische Opsporing	7,8

### Studenttevredenheid

De studenten binnen het VPO hebben rapportcijfers toegekend aan de gevolgde opleiding via de evaluatie die VPO-breed wordt afgenomen. De studenten is gevraagd een rapportcijfer (10-puntsschaal) te geven.

Drie teams hebben in 2017 geëvalueerd via Questback. Deze resultaten zijn in onderstaande metingen niet meegenomen. Questback is een in 2017 nieuw aangeschaft vragenlijstprogramma, waarmee de teams hun eigen onderwijs kunnen evalueren. In 2018 wordt Questback VPO-breed in gebruik genomen.

### Korpstevredenheid

Onderstaand de resultaten van korpstevredenheidsmetingen gehouden voor de teams Gebiedsgebonden Politie en Generieke Opsporing. Ons doel is om voor de belangrijkste opleidingen de korpstevredenheid systematisch te gaan meten.

#### Team Gebiedsgebonden Politie

De afgestudeerden van de leergang Wijkagent Senior zijn bevraagd over de mate waarin de leergang heeft bijgedragen aan het adequaat uitvoeren van een aantal werkzaamheden. Hun leidinggevendenden zijn bevraagd over de mate waarin de recent afgestudeerde medewerkers zijn toegerust voor de meest uitgevoerde werkzaamheden (5-puntsschaal).

#### Team Generieke Opsporing

De afgestudeerden van de Kerntaak Opsporing en de opleiding Verdieping op Verhoor zijn bevraagd over de mate waarin de opleiding heeft bijgedragen aan het goed/optimaal uitvoeren van een aantal werkzaamheden. Hun leidinggevendenden zijn bevraagd over de mate waarin de medewerkers met een recent certificaat zijn toegerust voor de meest uitgevoerde werkzaamheden (5-puntsschaal).

	Afgestudeerden maart 2017	Leiding- gevendenden
Leergang Wijkagent Senior	3,1	4,0

	Afgestudeerden mei/juni 2017	Leidinggevendenden mei/juni 2017	Afgestudeerden okt/nov 2017	Leidinggevendenden okt/nov 2017	Afgestudeerden juli/augustus 2017	Leidinggevendenden oktober 2017
Kerntaak Opsporing	3,3	3,8	3,0	3,7		

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

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

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

#### Route 1 Ervaringscertificaat

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

Op 1 mei werd het eerste Ervaringscertificaat 'doorstroom 3 naar 4' uitgereikt aan een collega van de Nationale Politie.

#### Route 2 Toelating en vrijstelling

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

Onderstaand een overzicht van de behandelde EVC-aanvragen in 2017 conform route 2.

Totaal 2017	
<b>Totaal aantal aanvragen</b>	<b>666</b>
Aantal aanvragen toegekend	660
Aantal aanvragen afgewezen	6
<b>Verdeling aantal toegekende aanvragen</b>	
Vrijstelling Basis Politieonderwijs	561
Vrijstelling Vakspecialistisch Politieonderwijs	96
Toelating (niveaudrempel)	3

Totaal 2017	
<b>Totaal aantal aanvragen</b>	<b>64</b>
Gestart met portfolio	26
Afgeronde trajecten	9



# ‘Leren en werken aan echte zaken’

Beginnend onderzoekers leren Recherchen in een meeromvattende zaak (Rimoz) en meer over het Team Grootschalige Opsporing (TGO) in de opleiding bij de Politieacademie. Eenheid Noord-Nederland kreeg de primeur met een pilot van de opleiding in eigen huis. Tine Veenstra was een van de twaalf cursisten.



Hoofdagent Tine Veenstra van de districtsrecherche Fryslân had geluk. De Rimoz-opleiding die zij als beginnend rechercheur volgde, werd afgelopen jaar gegeven in haar eigen eenheid Noord-Nederland, een pilot voor de Politieacademie. 'De inzet is dat elke rechercheur de Rimoz-opleiding volgt. De nieuwe aanpak, opleiden in de praktijk, was een groot voordeel voor mij en mijn collega's. Om te beginnen omdat ik niet ver van huis hoefde toen ik net moeder was geworden.'

### Geen acteurs maar verdachten

Het mooiste van de praktijklessen vindt Tine echter dat de lessen midden in de dagelijkse realiteit staan. 'Je werkt samen met je collega's aan echte zaken. En ook de expertise komt uit ons eigen team van specialisten.' De thema's uit de lessen kunnen de deelnemers oefenen in het dagelijks werk van bijvoorbeeld verhoren. Tine: 'Niet met acteurs maar met echte verdachten. Dan kunnen er dus onverwachte dingen gebeuren; met acteurs prik ik daar altijd doorheen.' Tijdens de verhoren kijken leraren mee vanuit de regiekamer. 'Zo krijg je na afloop heel gerichte feedback. In de basis kunnen wij zo'n verhoor goed aan, iedere deelnemer heeft de basispolitieopleiding. De verbetering zit 'm in de finesses en details.' Na zeventien jaar gebiedsgebonden politiezorg stapte Tine over naar de recherche. Voorafgaand aan die overstap deed ze onderzoek en liep ze stage. 'Zo

kreeg ik een kijkje in de verschillende keukens van onderzoekswerkzaamheden', vertelt Tine. Vanaf 2016 draaide ze mee in het onderzoek; het volgen van de Rimoz TGO-opleiding was een logische vervolgstap. 'Je leert om binnen een Team Grootchalige Opsporing – waarin het altijd gaat om grote zaken als moord, grof geweld of ontvoeringen – je werkzaamheden uit te voeren. De Rimoz TGO-opleiding geeft handvatten voor verhoren, de structuur van TGO en de voorwaarden uit het strafrecht.'

### Specialisten leren kennen

Mochten de opleiders nog twijfelen, deelnemer Tine Veenstra weet het wel: 'Als de mogelijkheid er is, moet je altijd kiezen voor leren in de praktijk. Mijn rugzak heeft meer inhoud, ik heb kennis opgefrist, andere zaken kregen de verdieping die je nodig hebt bij grootschalig onderzoek. Denk aan het opvragen van gegevens, alles over bijzondere opsporingsbevoegdheden, de rol van de rechter-commissaris. Leren op de werkvloer is een prettige manier om samen met collega's waarmee je nu of straks samenwerkt de opleiding te volgen. Hetzelfde geldt voor de specialisten die lesgeven. Tijdens de opleiding kun je samen een zaak echt verder brengen. En sinds de opleiding weet ik bij wie ik terecht kan, bijvoorbeeld van het observatieteam, als het gaat om drugs of vermissingen. Ik ken de specialisten nu persoonlijk, dat werkt prettig samen.'

## Rimoz TGO in de praktijk

Van maart tot juni 2017 kreeg de opleiding Rechercheren in een Meer Omvattende Zaak en Team Grootchalige Opsporing (Rimoz TGO) een nieuwe vorm in de pilot in eenheid Noord-Nederland: leren op de werkvloer door praktijkgerichte lessen en inzet van specialisten uit de eigen eenheid. Met als belangrijkste doel: een betere verbinding met de praktijk.



### Docent VPO/team Generieke Opsporing Ben Koster coördineert de pilotopleiding.

'We vonden, en dat bleek ook uit onderzoek, dat er in de opleiding te weinig verbinding was met de praktijk. De eenheden zijn steeds groter, mensen kennen elkaar niet meer. Door specialisten uit de eigen eenheid in je les te halen, leren deze collega's elkaar kennen.' Het was best spannend, bekent Ben. 'Een dergelijke opleiding die vier maanden duurt, hadden we nooit in die vorm gedaan. Maar de voordelen zijn talloos: je kunt de opleiding "eenheid-customized" maken, de eigen specialisten en het OM erbij betrekken over inhoud van het vak. De studenten deden daadwerkelijk mee aan een meervoudige doorzoeking. Die praktijk konden we vervolgens weer gebruiken in de lessen.' Ook voor Ben zelf zijn de praktijklessen inspirerend. 'Ik hoor elke week iets nieuws. Deze mensen komen nog met de jas nat naar binnen.' Een ander belangrijk winstpunt vindt Ben de stimulans die uitgaat naar collega's uit de eigen eenheid. 'Bij sommige theoretische lessen vroegen we de studenten om iemand uit het team mee te nemen. De collega's konden zo proeven aan de les en werden geprikkeld om zelf mee te doen. Dat is gelukt: een aantal van hen volgt editie II.' De nieuwe aanpak kent ook een 'leerpunt': de praktijkbegeleiding schoot nog tekort. Ben: 'We vroegen de teamleiders voor die rol, maar dat werkte niet goed. Voor het vervolg zoeken we meer een mentortype. De cursist draagt zelf een eerste mentor aan. Het leuke is dat een van de studenten van vorig jaar nu praktijkbegeleider is van een collega.'



POLITIE

DOCENT

2

# Aanpassingen in het onderwijs

# Aanpassingen in het onderwijs

De Politie heeft regelmatig behoefte aan nieuwe opleidingen of geactualiseerd onderwijs. In 2017 heeft de Politieacademie 31 opdrachten tot ontwikkeling en uitvoering van onderwijs ontvangen (ter vergelijking 2016: 17). Drie opdrachten hadden betrekking op het basis politieonderwijs (BPO) en 18 op het vakspecialistisch politieonderwijs (VPO). Ook zijn drie opdrachten beantwoord door het programma ICTO (ICT in het Onderwijs) in samenwerking met het BPO of het VPO. Zeven aanvragen hadden betrekking op actualisatie van het onderwijs op basis van een aantal grote landelijke thema's (zoals mensenhandel, huiselijk geweld, verwarde personen). Deze onderwerpen zijn geborgd binnen het bestaande onderwijs en indien gewenst zijn er ondersteunende middelen ten behoeve van de praktijk ontwikkeld. Onderstaand een nadere toelichting. Ook wordt ingegaan op de reeds voorziene aanvragen voor 2018.

## BPO

### Basisopleiding Intake & Service

In 2017 is een nieuwe brede basisopleiding Intake & Service (niveau 2) ontwikkeld voor nieuwe medewerkers Politie. Ten behoeve van tijdelijke medewerkers (o.a. binnen Regionale Service Centra) is een kort traject beschikbaar.

### Module Arrestantentaken

In het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP) van 1 september 2016 is gesproken over de aanstellings- en opleidingseisen voor de functies binnen het vakgebied beveiliging. Afgesproken is dat daar waar enkel sprake is van inzet op arrestantenverzorging, arrestantenvervoer en/of toezicht en beveiliging objecten, medewerkers voorlopig aangesteld kunnen worden als ATH (Administratief, Tech-

nisch en Huishoudelijk personeel) gecombineerd met een aanwijzing als BOA (Bijzondere Opsporingsambtenaar). Zij vallen hiermee onder het 'Besluit tijdelijk kader aanstelling zonder initiële opleiding'. Het gaat om een tijdelijke afspraak, waarbij het streven is om in de komende 2 tot 3 jaar tot definitieve afspraken te komen over de aanstellings- en opleidingseisen.

Ten behoeve van deze doelgroep is er een Module Arrestantentaken in ontwikkeling, die in 2018 voor het eerst wordt uitgevoerd.

### Vrijwillige politie

Het nieuwe beleid ten aanzien van de politievrijwilliger vraagt om een herziening van de opleidingen voor de

politievrijwilliger. Deze is tweeledig. Enerzijds gaat het om opleidingen voor de zittende politievrijwilligers en anderzijds over de instroom van nieuw te werven vrijwilligers. De nadruk ligt de komende twee jaar op de zittende politievrijwilligers. Er worden hiertoe op dit moment twee verkenningen gedaan.

1. Initieel onderwijs om de zittende politievrijwilligers met een beperkte niveau 2 opleiding gelijk te trekken met zittende politievrijwilligers met een volledige niveau 2 opleiding.
2. Analyse op aanvullende taken Vrijwillige Politie (na niveau 2) zodat voor zittende politievrijwilligers gekeken kan worden naar taakgerichte modules (kan VPO-onderwijs zijn) als perspectief om verder te ontwikkelen.

## VPO

### Intelligence

Er is een grote behoefte aan onderwijs op het gebied van Intelligence. Deze vraag zal de komende jaren alleen maar toenemen. Om aan deze vraag structureel invulling te kunnen geven zijn aanvullende capaciteit en middelen, zowel binnen de Politie als Politieacademie, nodig. Er zal in samenhang gekeken moeten worden naar onderwijsontwikkeling en -uitvoering om met behoud van kwaliteit zo efficiënt en effectief mogelijk op te leiden. Voor alle nieuwe medewerkers is er door het Politiedienstencentrum (PDC) een inwerktraject ontwikkeld. Dit traject vormt de basis voor het werken binnen de informatieorganisatie en voor al het vervolgonderwijs dat de Politieacademie aanbiedt. Voor het onderwijs op het gebied van Intelligence zijn startdocumenten opgesteld en deze worden gefaseerd geïmplementeerd:

1. Informatieknooppunten;
2. RTIC (Realtime Intelligence Center),
3. Analyse & Onderzoek;
4. Heimelijke inwinning. Deels is bestaand onderwijs nog geschikt, deels moet onderwijs geactualiseerd of nieuw ontwikkeld worden.

### Ketensamenwerking inclusief PGA-specialist (Persoonsgerichte Aanpak)

Er is een kwalificatieprofiel ten aanzien van ketensamenwerking opgesteld. Dit profiel is opgesteld in samenwerking met de projectleiders vanuit de portefeuilles ZSM, de Veiligheidshuizen en PGA (Persoonsgerichte Aanpak). De Politieacademie is gevraagd om de ontwikkeling, uitvoering en borging van dit profiel in het onderwijs te realiseren.

Voor operationeel specialisten betrokken bij ketensamenwerking is als algemene basis de module Interne/Externe Oriëntatie vanuit het aanbod voor zittende leidinggevenden geschikt bevonden.

Daarnaast is in sommige gevallen nadere professionalisering nodig voor medewerkers werkzaam binnen specifieke werkgebieden. Ten behoeve van PGA is een korte module ontwikkeld, die in 2018 verder wordt geïmplementeerd. Ten aanzien van ZSM, de Veiligheidshuizen en dergelijke wordt gekeken naar leervormen buiten het onderwijs, maar wel met een verbinding naar de expertise en borging binnen de Politieacademie.

### Politie bikers

Voor Politiebikers is een opleiding ontwikkeld. Voorheen werd deze training met name door OBt georganiseerd. In 2017 is in samenwerking met OBt een aantal pilots uitgevoerd. Vanaf de zomer 2018 wordt de opleiding vanuit de Politieacademie aangeboden.

### Afdeling Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel (AVIM)

Ten behoeve van de Afdeling Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel (AVIM) is nieuw onderwijs ontwikkeld, bestaande uit de volgende vijf modules:

- Oriëntatie AVIM;
- Basisopleiding AVIM;
- AVIM aangewezen ambtenaren;
- Operationeel Speelveld AVIM;
- Training Kwaliteitsverbetering AVIM.

### Werken op hoogte

Het huidige onderwijsaanbod op het gebied van 'Werken op Hoogte' wordt geactualiseerd, waardoor een vereenvoudigd aanbod ten behoeve van diverse doelgroepen ontstaat. De verwachting is dat dit onderwijs vanaf 2018 beschikbaar is.

### Pilot Stroomstootwapen BPZ

Naar aanleiding van een toezegging door de minister van Justitie en Veiligheid aan de Tweede Kamer is in 2017 een

pilot gestart met het gebruik van het stroomstootwapen binnen de basispolitiezorg (BPZ), waarbij de toepasbaarheid van dit middel wordt getest. De pilot wordt uitgevoerd onder regie van het project 'Less than lethal weapons'. Inmiddels zijn de medewerkers BPZ en IBT-docenten ten behoeve van de pilot opgeleid. Afhankelijk van de evaluatie krijgt de pilot een vervolg in 2018/2019.

### Aanpak kinderpornografie

De basisopleiding Aanpak Kinderpornografie en Kindersekstoerisme wordt in samenspraak met de politie geactualiseerd. Dit betekent een uitbreiding van het aantal modules onder andere op het gebied van verhoor in kinderporno's. Deze is naar verwachting rond de zomer 2018 gereed.

### Internationale Rechtshulp

De Politieacademie is gevraagd om vier trajecten op het gebied van internationale rechtshulp uit te werken. Het gaat hier om een uitwerking van een introductiemodule IRC (Internationale Rechtshulp Centrum) voor intelligence-medewerkers, een training on the job, een basisopleiding voor medewerkers binnen IRC en een training voor de verbindingssambtenaar.

### NSGBO (Nationale Staf Grootschalig Bijzonder Optreden)

In het inrichtingsplan politie is de taak van het NSGBO beschreven, specifiek gericht om op momenten van nationale crisis op te kunnen treden. Voor het opleiden van functionarissen ten behoeve van crisisopstapeling en nationale coördinatie zijn op dit moment nog geen opleidingen beschikbaar. Vanuit de NSGBO is de wens en noodzaak uitgesproken een gecertificeerde opleiding te ontwikkelen en aan te bieden. De Politieacademie ontwikkelt deze training en de verwachting is dat deze opleiding in 2018 aangeboden kan worden.

### Netwerk Divers Vakmanschap

De Nederlandse politie wil een politie voor een ieder zijn, een politie die alle onderdelen van de samenleving bedient met kwalitatief hoogstaand politiewerk. De werkzaamheden van het Netwerk Divers Vakmanschap (NDV) spelen hier op in. Elke eenheid kent een of meerdere NDV's. Het NDV bestaat uit ervaringsdeskundige politiemensen met ieder eigen competenties en achtergronden. De Politieacademie is gevraagd om ter ondersteuning aan deze NDV's een training te ontwikkelen. Een pilot vindt plaats in 2018.

### Wapentechnicus

Vanuit het PDC FM (Facilitair Management) is de Politieacademie verzocht om medewerking te verlenen aan een nieuw te ontwikkelen opleiding voor wapentechnici. Deze opleiding gaat eerste in de helft 2018 starten en zal extern worden uitgevoerd (o.a. modules bij de wapenfabrikanten).

### Toezicht beveiliging objecten

Voor de doelgroep Beveiliging is een tijdelijke uitzondering gemaakt met betrekking tot het moeten volgen van een volledige initiële opleiding als het gaat om toezicht beveiliging objecten. Deze doelgroep gaat de AOPV volgen met aansluitend daarop de module Toezicht Beveiliging Objecten. Voor de module Toezicht Beveiliging Objecten zal de politie haar precieze behoefte nog formuleren.

### Milieu Intelligence

De Politieacademie heeft op verzoek van de Politie advies uitgebracht richting HRM over de scholing van Intelligence-medewerkers op het gebied van milieu. De Politieacademie is in afwachting van een opdracht om dit onderwijs te ontwikkelen.

### Wet op natuurbescherming

Ook op het gebied van de Wet op natuurbescherming heeft de Politieacademie op verzoek van HRM advies uitgebracht.

### Forensische zoekmachine Hansken

Het Nederlands Forensisch Instituut (NFI) heeft Hansken ontwikkeld, een forensische zoekmachine die door de Politie wordt gebruikt voor inbeslaggenomen gegevensdragers om te zoeken naar data en databronnen voor strafzaken. Het NFI heeft tot nu toe de uitvoering van de gebruikerscursus verzorgd. Indien aan de gestelde randvoorwaarden wordt voldaan, dan zal de Politieacademie deze uitvoering overnemen en wordt de cursus per 2018 beschikbaar gesteld.

### Actualisatie onderwijs naar aanleiding van landelijke thema's

De Politieacademie is verantwoordelijk voor het aanbieden van actueel onderwijs. Het afgelopen jaar is op een aantal grote landelijke thema's specifiek de vraag naar actualisatie van het onderwijs gesteld. Deze onderwerpen zijn geborgd binnen het bestaande onderwijs en indien gewenst zijn ondersteunende middelen ten behoeve van de praktijk ontwikkeld. Het gaat om actualisatie op de volgende gebieden: individuele beoordeling (onderdeel programma Slachtofferzorg), omgaan met verwarde personen (portefeuille Verwarde Personen), ex-partnerstalking (programma Huiselijk Geweld), eerste signalen mensenhandel (onderdeel EU-richtlijn), Basisvoorziening Identiteitsvaststelling (plaatsing ID-zuilen op BPO-locaties), Landelijke Kwaliteitseisen procesdossier VVC (Veelvoorkomende Criminaliteit) en de Stelselherziening Geweldsaanwending Politie.

### BPO of VPO in samenwerking met ICTO

De Politieacademie heeft een programma ICTO (ICT in het onderwijs). Dit programma is gericht op het stimuleren van de inzet van ICT binnen het politieonderwijs en het blijvend innoveren van het onderwijs. Door middel van het 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 toelichting op een drietal producten die vanuit het programma samen met BPO of VPO zijn ontwikkeld.

### E-learning heling

De aanpak van heling is nadrukkelijk opgenomen in de landelijke veiligheidsagenda. De Politie zorgt voor het controleren van opkopers op basis van risico-inschatting. Daarnaast wordt ingezet op de bestuurlijke aanpak van malafide opkopers. Ook moeten gemeenten gebruik maken van het digitaal opkoopregister en toezichthouders inzetten om heling tegen te gaan. E-learning is in ontwikkeling.

### E-learning Signaleren In Schengen (SIS)

Vanuit de Schengen evaluatie heeft de Politie de opdracht om signalering beter op te pakken. De Politieacademie is gevraagd een digitaal leermiddel op het gebied van signalering te ontwikkelen ten behoeve van de medewerkers AVIM en IRC. Ook deze e-learning module is in ontwikkeling.

### Parate kennis

Het Kwaliteitssysteem Vakbekwaamheid wordt ontwikkeld door de politie. Onderdeel van dit systeem wordt een module “Parate Kennis Basisbevoegdheden”. Aan de Politieacademie is gevraagd om de volgende zaken te ontwikkelen:

- twee profchecks parate kennis basisbevoegdheden (2018);
- kennistoets (2018);
- ontwikkeling game Blue water en inventarisatie zelfstudiemateriaal (2019);
- ontwikkeling van nogmaals twee profchecks (2019).

### LINK

Ook heeft de Politieacademie op verzoek van HRM Politie verzoeken beantwoord voor trainingen en specials die meestal eenmalig zijn en bestemd zijn voor een specifieke eenheid. Deze verzoeken zijn in niet in bovenstaand overzicht opgenomen.

### Verwachte aanvragen voor 2018

Op dit moment zijn acht nieuwe opdrachten bekend die de Politie in 2018 aan de Politieacademie zal verstrekken. Het betreft verzoeken tot ontwikkeling en uitvoering van onderwijs op de gebieden RSC-servicemodule, RSC-medewerkers (snelle interventie), Evenementenadviseur, Maatregelenadviseur, Vervolgmodule FO (AOPV) en Profchecks meldkamerdomein.

Ook is gevraagd een opleiding te ontwikkelen ten behoeve van een nieuwe aanstellingsgrond. Al langere tijd wordt gewerkt aan de introductie van een nieuw aanstellingenregime bij de politie. Het nieuwe regime maakt het mogelijk

om politieambtenaren die enkel specifiek worden ingezet, executief aan te stellen zonder dat zij de volledige brede basispolitieopleiding hoeven te volgen. Zij volgen een specifieke politieopleiding die is gericht op hun specifieke inzet. Het gaat om medewerkers met een functie waarbij geen sprake is van optreden in het publieke domein, waarbij de politieambtenaar voor de burger niet herkenbaar en aanspreekbaar is op de uitvoering van de brede politietaken. Ook worden de desbetreffende ambtenaren niet in de situatie gebracht waarbij zij in fysiek contact met de burger snel moeten schakelen tussen de verschillende politietaken. Ook is geen sprake van gevaarstelling.

Tevens is duidelijk dat de modernisering van het Wetboek voor Strafvordering de nodige impact op de Politie en het politieonderwijs zal hebben. Het nieuwe Wetboek van Strafvordering zal ergens tussen 2020 en 2025 in werking treden. De consequenties zijn groot: de kennis en kunde van alle executieve medewerkers van het Korps (zittende medewerkers en student-aspiranten) zal op peil moeten worden gebracht. De modernisering van het Wetboek van Strafvordering zal in de volle breedte het politieonderwijs raken. De Politieacademie is in een vroeg stadium door het ministerie van Justitie en Veiligheid en de Politie betrokken bij een impactanalyse. Er heeft een eerste kostenraming plaatsgevonden. In de loop van 2018 komt er meer duidelijkheid over de impact van de modernisering van het Wetboek van Strafvordering op het opleidingsaanbod.

# ‘Durf fouten te maken’

Trajectbegeleider Greet Trijber heeft 25 studenten uit Oost-Nederland onder haar hoede. Vanaf de introductie tot hun diploma-uitreiking kunnen ze op haar rekenen.





‘Politiewerk is mooi: je krijgt te maken met alle lagen van de bevolking en staat overal met je neus vooraan.’ Toch ziet trajectbegeleider Greet Trijber dat de politieopleiding voor veel jonge mensen pittig is. ‘Aspiranten krijgen veel op hun bord.’ Sommigen zijn opgegroeid in een beschermde omgeving in een klein dorp. Vervolgens komen ze op een basiseenheid in een grote stad terecht. Hoe kom je ertussen in een draaiend team? Op straat moeten ze gesprekken voeren met mondige burgers. ‘Vaak zijn studenten onzeker en nemen ze weinig initiatief omdat ze bang zijn om fouten te maken. In gesprekken geef ik mee: durf fouten te maken.’ Soms neemt Greet contact op met een docent die faalangstreductietraining geeft, om te kijken of zo’n onzekere student wat extra hulp kan krijgen. ‘Zo mooi om te zien hoe sommige studenten vooruitgaan en meer zelfvertrouwen ontwikkelen. Vaak komen ze na wat hulp in een flow terecht.’ Greet doet er in ieder geval alles aan om haar studenten verder te helpen. ‘Het worden later mijn collega’s, dus ik wil dat het goed met ze gaat.’

### Waardevolle wisselwerking

Greet kent zowel de Politieacademie als de werkvloer. Lange tijd werkte ze namelijk twee dagen per week als studieadviseur op de academie en twee dagen per week als trajectbegeleider op de basiseenheid. Een waardevolle wisselwerking, maar Greet had het gevoel dat ze nergens honderd procent kon geven. In 2017 koos ze daarom voor één werkplek: de eenheid. Naast haar werk als operationeel expert Gebiedsgebonden Politiezorg (GGP) heeft Greet 25 studenten onder haar hoede in Oost-Nederland. Van mensen die politievrijwilliger willen worden tot bachelorstudenten die een vierjarige opleiding volgen. Wekelijks is Greet op school te vinden, zodat studenten haar makkelijk even iets kunnen vragen. En als er een probleem is, wordt ze door de student

zelf of door de docent regielijn gebeld en komt ze naar school toe. Volgens Greet werd de rol van de docent regielijn aanvankelijk onderschat: die docent wilde wel contact onderhouden met de trajectbegeleider, maar werd zodanig opgeslokt door de waan van de dag dat warme contacten erbij inschoten. ‘Goed dat er toen een studieadviseur bij kwam, die het van de docent regielijn kan overnemen als een student extra aandacht nodig heeft.’

### Samen doen

Na de theorie in de schoolbanken doet iedereen praktijkervaring op in de basispolitiezorg om het politievak te ontdekken. ‘Dan worden ze blauw’, zoals Greet dat noemt. Daarna specialiseren ze zich in de opsporing, het verkeer of het werken in de wijk. In een begin-, midden- en eindgesprek, waarbij ook een praktijkbegeleider aanschuift, monitort Greet hoe het gaat en stuurt ze indien nodig nog iets bij. ‘Het was even zoeken voor het korps, maar de trajectbegeleider, praktijkbegeleider en docent regielijn weten elkaar steeds beter te vinden. We raken er steeds meer van overtuigd dat we het samen moeten doen.’

## ‘We moeten elkaar versterken’



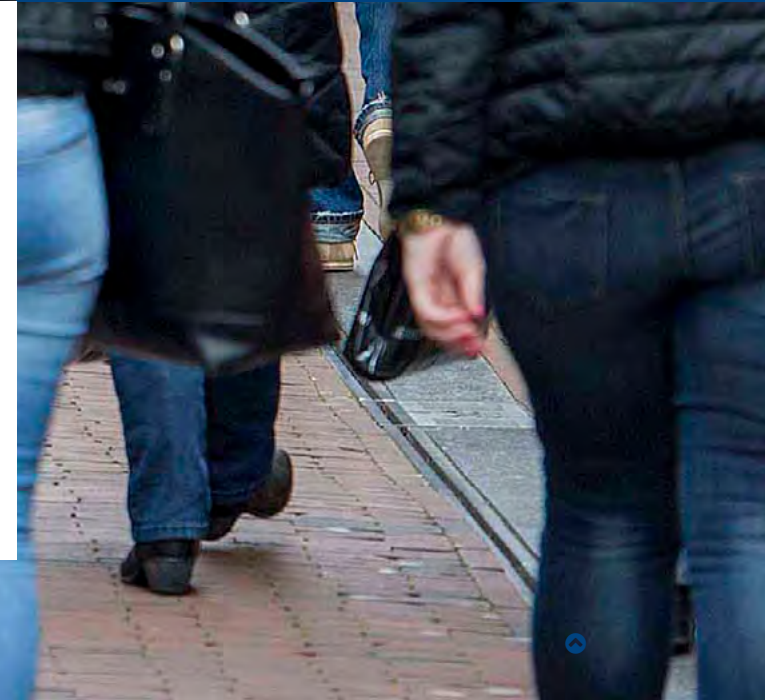
‘Aspiranten zo goed mogelijk begeleiden naar hun rol in het basisteam. Dat is het gezamenlijke doel van zowel docenten als trajectbegeleiders’, stelt **Aart de Zeeuw, eindverantwoordelijke voor het MBO in Apeldoorn**.

‘Het zat ‘m niet in de intentie dat docenten en trajectbegeleiders elkaar in het verleden wat minder opzochten. Eerder in de hectiek van alledag – we moeten veel. Toch is het goed om elkaar vaak te spreken: het is de investering altijd waard. Docenten willen weten hoe het de aspirant vergaat op de werkvloer. En er mag geen tweedeling ontstaan tussen het gedrag op school en in de praktijk. Afgelopen jaar zijn docenten en trajectbegeleiders meer in gesprek geweest met elkaar. Het wordt steeds meer een gewoonte om elkaar ook eens te bellen in plaats van een volgend gesprek af te laten hangen van een toevallige ontmoeting bij een vergadering. Daarnaast overleggen we over de manier waarop we de voortgang van studenten registreren. Ik merk dat we dichter bij elkaar komen. Dat is precies de bedoeling: de praktijk ligt in het verlengde van wat aspiranten op de academie leren. We moeten elkaar versterken.’



3

# Versterking systematische kwaliteitszorg



# Versterking systematische kwaliteitszorg

De onderwijsteams zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs dat zij verzorgen en voor de professionaliteit van de docenten en daarmee voor systematische kwaliteitszorg. Het programma Kwaliteit ondersteunt de sectoren Basis Politieonderwijs (BPO) en Vakspecialistisch Onderwijs (VPO) bij de invoering en borging van systematische kwaliteitszorg. Ook ondersteunt het programma bij de (her)accreditaties van de Bachelor of Policing en de masteropleidingen door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO). In 2017 lag het accent op het continueren van de in 2016 ingezette koers om de diverse kwaliteitsinstrumenten in gebruik te nemen.

Systematische kwaliteitszorg heeft als belangrijkste doel leren en verbeteren: 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. Systematische kwaliteitszorg strekt zich uit tot het gehele politieonderwijs, inclusief het werkend leren. Er wordt gebruik gemaakt van een beperkt aantal indicatoren die betekenis heeft voor de kwaliteit van het onderwijs en die zo eenvoudig mogelijk gemeten kan worden. De opzet van het systeem is gebaseerd op een stakeholdermodel met vier groepen belanghebbenden (studenten, Politie, de ministeries van Justitie en Veiligheid 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 kwaliteitsinstrumenten: 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.

## Kwaliteitsgids

Naar aanleiding van de opgedane ervaringen en inzichten is in 2017 een nieuwe kwaliteitsgids opgesteld en vastgesteld. Het oorspronkelijke idee om ook de onderwijsteams een eigen kwaliteitsgids te laten opstellen is verlaten. We zijn tot de conclusie gekomen dat in de opleidingsdossiers en in de evaluatie- en ontwikkelkalender voldoende wordt vastgelegd hoe een team aan systematische kwaliteitszorg doet. Periodieke verantwoording gebeurt via de rapportages die drie keer per jaar worden uitgebracht en de managementgesprekken die hierover worden gehouden.

## Verdere implementatie systematische kwaliteitszorg

In 2017 is het versterken van de systematische zorg voor kwaliteit een belangrijk onderwerp gebleven. Het principe dat onderwijsteams eigenaar zijn van het onderwijs en dus verantwoordelijk voor de kwaliteit van dat onderwijs, kwam steeds meer tot uitdrukking. Opleidingen hebben gewerkt aan het verder ontwikkelen van de kwaliteitsinstrumenten zoals de opleidingsdossiers, de evaluatie- en ontwikkelkalenders en de teamplannen. Ook zijn nieuwe opleidingscommissies ingericht en kreeg het dashboard steeds meer vorm. Via een dashboard kan een aantal standaardrapportages op het gebied van onderwijskwaliteit worden opgevraagd en kan gestuurd worden op zaken als onderwijsrendement. In het najaar zijn voor de teamchefs en coördinatoren (docenten D) VPO meerdere bijeenkomsten over het dashboard gehouden, zodat zij rendementscijfers kunnen monitoren en hierop actief kunnen sturen. Er dient wel een opschoonactie plaats te vinden. Dit heeft een direct verband met de rendementscijfers. De voorbereidingen hiertoe zijn in 2017 getroffen.

Tijdens diverse feedbacksessies hebben onderwijsteams opleidingsdossiers en evaluatie- en ontwikkelkalenders met elkaar besproken.

### Professionele gesprekken systematische kwaliteitszorg

Na het succes in 2016, zijn in 2017 de zogenoemde Parels & Puzzelssessies gecontinueerd. Een Parels & Puzzelssessie is een professioneel gesprek tussen een onderwijsteam en de directie over de manier waarop het team werkt aan de kwaliteit van het onderwijs. 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, werkend leren, de onderwijsleeromgeving (programma, personeel, voorzieningen en innovatie), toetsen en examinering en gerealiseerde eindkwaliteit. Met de VPO-teams waren in 2017 de teamplannen onderwerp van gesprek.

Leden van het programma Kwaliteit hebben in 2017 samen met medewerkers van het Team Onderwijsondersteuning VPO de meeste VPO-teams bezocht en gesproken over de stand van zaken met betrekking tot de implementatie van systematische kwaliteitszorg. Daar waar nodig is extra ondersteuning aangeboden.

### Questback

In 2017 is gestart met de implementatie van een nieuwe evaluatietool, Questback. Deze tool geeft onderwijsteams de mogelijkheid om het onderwijs te evalueren op een manier die aansluit bij de behoeften van de teams. Een ander voordeel van het instrument is dat de meetresultaten snel beschikbaar zijn en dus ook snel met de studenten besproken kunnen worden.

Questback wordt binnen het BPO al op diverse locaties toegepast. Binnen de teams worden ervaringen uitgewisseld en mede-docenten worden opgeleid. Binnen het VPO is in 2017 ook een start gemaakt met de ingebruikname van Questback. Er zijn gemeenschappelijke vragen geformuleerd, pilots gedaan en gebruikers getraind. Ook is er binnen het VPO een plan uitgewerkt om Questback vanaf 1 januari 2018 in gebruik te nemen.

### Kwaliteitsseminar

Het programma Kwaliteit heeft aan het einde van het jaar een kwaliteitsseminar georganiseerd, dat mede in het teken stond van het vertrek van twee medewerkers van het programma Kwaliteit. Tijdens het seminar hielden Frans Leijnse (voorzitter Politieonderwijsraad), Ronald Lucardi (Inspectie Justitie en Veiligheid) en Kathelijne van Kammen (plv. directeur Politieacademie) een presentatie over hun rol in de borging van de onderwijskwaliteit. Ook vond een panelgesprek plaats. Vier externe onderwijsdeskundigen organiseerden workshops, waarbij zij met de deelnemers in gesprek gingen over thema's als de betekenis van de docent in het onderwijs, de positie van examinering in het onderwijsproces, de kwaliteit van het werkend leren en hoe kun je cijfers en metingen gebruiken bij het verbeteren van de kwaliteit.

### Stichting Kwaliteitsnetwerk mbo en Vereniging Hogescholen

De Politieacademie is lid geworden van de Stichting Kwaliteitsnetwerk mbo. Dit lidmaatschap maakt het mogelijk om ervaringen uit te wisselen en te leren van het reguliere mbo-onderwijs, maar ook om deel te nemen aan de kwaliteitsaudits die door dit netwerk binnen het mbo worden georganiseerd.

Voor wat betreft het hoger onderwijs zijn we in contact met de Vereniging Hogescholen over het geassocieerd lidmaatschap.

### Visitatie opleidingen

Van 20 tot en met 24 november heeft een panel van deskundigen uit het onderwijs en de politiepraktijk met docenten, studenten, management en de examencommissie/kamer van de Bachelor of Policing, de Master of Tactical Leadership (MTL), de Master of Criminal Investigation (MCI) en de Master of Crisis and Public Order Management (MCPM) over de kwaliteit van hun onderwijs en examens gesproken. Aan de hand van die ervaringen en beoordelingen stelt het panel visitatierapporten op, die in het voorjaar 2018 worden verwacht en die worden ingediend bij de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) met het verzoek om de opleidingen officieel te accrediten.

De onderwijsteams hebben voorafgaand aan deze visitatie-week veel werk verzet om de kwaliteit van de opleidingen aan te tonen. Ook studenten en de beroepspraktijk waren bij de visitatie betrokken. Het visitatiepanel gaf aan dat een aantal zaken in alle opleidingen heel duidelijk en positief naar voren kwam, zoals bijvoorbeeld de inhoud van de onderwijsprogramma's, de grote betrokkenheid en de expertise van de docenten en de zichtbaarheid en voelbaarheid van een kwaliteitscultuur. De visitatierapporten worden in het voorjaar 2018 verwacht.

### Onderzoeken Inspectie Justitie en Veiligheid

Op verzoek van de Inspectie Justitie en Veiligheid heeft de directie naar aanleiding van de gehouden onderzoeken door de Inspectie in 2016 gerapporteerd over de voortgang van de invoering van kwaliteitszorg (algemeen beeld en invoering instrumenten); de kwaliteit van docenten/professionalisering, de kwaliteit van examinatoren, examens en het examenproces, de kwaliteit van de praktijkexamens van de opleiding Allround Politiemedewerker en werkend leren.

In 2017 heeft de Inspectie de opleiding DSI/AOT-opleiding en de Rijopleiding Initieel diepgaand onderzocht. Een scan heeft plaatsgevonden naar de Leergang Wijkagent, Kennisinstructeur Identiteitsvaststelling en Medewerker

Real Time Intelligence Center (RTIC). Ook heeft herhaal-onderzoek plaatsgevonden naar de opleidingen Basis-politieonderwijs (BPO) en Rimoz (Rechercheren in een meeromvattende zaak). Eind vorig jaar is naar aanleiding van het onderzoek RTIC een verbeterplan bij de Inspectie ingeleverd. Aan het eind van het jaar is ten behoeve van het Jaarbeeld Politieonderwijs 2017 gerapporteerd over de voortgang op bepaalde punten naar aanleiding van eerder gehouden onderzoek.

### 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, operationeel begeleider/specialist is opgenomen over welke diploma's hij/zij beschikt (mbo, hbo, wo en op pedagogisch-didactisch gebied) en of hij/zij is gepromoveerd. Ook wordt in de plannen opgenomen wie 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 docenten zullen ook de PDG moeten behalen die uitgebreider is. Het opleidingsplan per team verschilt en is afhankelijk van de begin- en de gewenste eindsituatie van het team en de ruimte die er is voor professionalisering naast onderwijsuitvoering en -ontwikkeling.

### Politie Pedagogisch Didactisch Getuigschrift, Basiskennis Onderwijs/Basiskennis Examinering

Met het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift verwerven docenten binnen twee jaar een startbekwaamheid voor het beroep van docent. Zij volgen werkcolleges waarin instructies, samen leren en zelfstandig werken elkaar afwisselen.

De eerste 6 geslaagden ontvingen hun PDG op vrijdag 16 juni 2017 uit handen van projectmanager Nico Wassens

van Hogeschool Windesheim. De motivatie van deze deelnemers voor het traject was onder andere het vormgeven en ontwikkelen van lessen waarin studenten maximaal worden geactiveerd. Ook het hanteren van het soms complexe groepsproces en manieren vinden om de autonomie van studenten zoveel mogelijk te bevorderen voor een betere motivatie. Het creëren van een veilige leeromgeving en studenten structuur en houvast bieden in hun ontwikkeling. Maar ook omgaan met leerproblemen en zoveel mogelijk differentiëren in je onderwijs zijn thema's die veelvuldig in de persoonlijke leerdoelen terugkomen.

Momenteel volgen 14 collega's een PDG Compact. Dat zijn veelal collega's die in het verleden een PDA hebben gevolgd. Ongeveer 60 docenten zijn bezig met een PDG of PDA-traject. Vanaf 2015 zijn er 4 groepen PDG/PDA volledig gestart en eind 2016 ook twee groepen Compact. Vooral nog zijn er voor 2018 twee volledige groepen gepland en een compactgroep.

% Percentage	Politieacademie	BPO Totaal	BPO mbo	BPO HO	VPO totaal	TBV	GGP	MMS	CCB	BBI	TGO	TTO	SPO	TIN	TPL
docenten MBO	<b>45%</b>	<b>33%</b>	37%	12%	<b>55%</b>	88%	56%	41%	87%	65%	32%	33%	61%	62%	9%
docenten bachelor	<b>29%</b>	<b>43%</b>	46%	24%	<b>18%</b>	5%	44%	35%	13%	12%	13%	33%	17%	5%	32%
docenten master	<b>15%</b>	<b>14%</b>	6%	57%	<b>16%</b>	0%	0%	6%	0%	0%	44%	18%	6%	10%	48%
docenten gepromoveerd	<b>1%</b>	<b>1%</b>	0%	5%	<b>1%</b>	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	0%	0%	0%
<b>Totaal % docenten met bachelor of meer</b>	<b>44%</b>	<b>57%</b>	<b>53%</b>	<b>86%</b>	<b>34%</b>	<b>5%</b>	<b>44%</b>	<b>41%</b>	<b>13%</b>	<b>12%</b>	<b>61%</b>	<b>52%</b>	<b>22%</b>	<b>14%</b>	<b>80%</b>
<b>PDA/PDG/BKO</b>															
% docenten PDA/PDG/BKO of vrijstelling/ontheffing	<b>74%</b>	<b>75%</b>	75%	74%	<b>73%</b>	84%	81%	65%	73%	68%	82%	67%	80%	62%	51%
% PDA/ PDA Plus behaald	<b>56%</b>	<b>48%</b>	47%	52%	<b>63%</b>	76%	69%	53%	67%	62%	61%	61%	74%	62%	31%
% PDG/BKO/BKE behaald	<b>1%</b>	<b>2%</b>	1%	10%	<b>1%</b>	0%	0%	12%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%
% Vrijstelling of ontheffing	<b>19%</b>	<b>28%</b>	30%	19%	<b>11%</b>	11%	19%	0%	10%	3%	21%	9%	6%	0%	20%
Aantal >2 jaar in dienst zonder PDA/PDG/BKO	<b>53</b>	<b>20</b>	14	6	<b>33</b>	5	3	1	3	5	3	3	2	1	7

## Gerealiseerde kwaliteitsdragers eind 2017

Onderstaand per sector en team een overzicht van de in 2017 gerealiseerde kwaliteitsdragers: opleidingsdossiers, opleidingscommissies, de evaluatie- en ontwikkelkalender en de teamplannen.

### Opleidingsdossiers gereed

<b>BPO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau 2 (februari 2018)</li> <li>- Bachelor-Master (concept)</li> </ul>
<b>VPO</b>	
Team Beroepsvaardigheden (TBV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rijvaardigheid &amp; Rijveiligheid</li> <li>- Docentenopleiding &amp; Professionalisering</li> <li>- Mentale Kracht</li> </ul>
Team Beveiligen, Bewaken en Interventies (BBI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoonsbeveiliging (nagenoeg gereed)</li> <li>- AOT (eind 2018)</li> </ul>
Team Crisis en Conflictbeheersing (CCB)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dossier 1 (opleidingen m.b.t. uitvoering door ME-lid en commandanten)</li> <li>- Dossier 2 (specifieke opleidingen; gereed 2e helft 2018)</li> </ul>
Team Gebiedsgebonden Politie (GGP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wijkagenten</li> <li>- Korpscheftaken (mei 2018)</li> <li>- Milieuagent (2e helft 2018)</li> <li>- Handelen in Jeugdproblematiek (2e helft 2018)</li> </ul>
Team Generieke Opsporing (TGO)	Alle dossiers op opleiding- en kernopgaven-niveau
Team Intelligence (TIN)	In opbouw. Zij worden gekoppeld aan de ontwikkeling van de opleidingen (eind 2018)
Team Meldkamer en Multidisciplinaire Samenwerking (MMS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Master Crisis and Public Order Management (MCPM)</li> <li>- Meldkamer</li> </ul>
Team Politieleiderschap (TPL)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Master of Tactical Leadership (MTL)</li> <li>- Leergang Operationele Sturing (LOS)</li> <li>- Hulpofficier van Justitie (HOvJ)</li> <li>- Officier van Dienst</li> <li>- Vaste Kern Leidinggevenden Team</li> <li>- Grootschalige Opsporingsonderzoeken (VKL-TGO; zomer 2018)</li> </ul>
Team Specialistische Opsporingsondersteuning (TSO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forensische Opsporing (dossiers moeten worden herzien)</li> <li>- Bijzondere Opsporing</li> </ul>
Team Thematische Opsporing (TTO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oriëntatie Afdeling Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel (AVIM)</li> <li>- Finec</li> <li>- Zeden/Kinderporno (Q2 2018)</li> <li>- Digitale Opsporing (Q2 2018)</li> </ul>

## Gerealiseerde kwaliteitsdragers eind 2017

### Opleidingscommissies in werking

<b>BPO</b>	- MBO - Hoger Onderwijs
<b>VPO</b>	
Team Beroepsvaardigheden (TBV)	- Rijvaardigheid & Rijveiligheid (streven 1 juli 2018 in werking) - Docentenopleiding & Professionalisering (opgericht, maar nog niet in werking) - Mentale Kracht (ingesteld)
Team Beveiligen, Bewaken en Interventies (BBI)	Opleidingscommissie wordt parallel aan de projecten AOT en Persoonsbeveiliging ingesteld. De ontwikkelcommissie is voorloper van de opleidingscommissie
Team Crisis en Conflictbeheersing (CCB)	Streven per 1 juli 2018
Team Gebiedsgebonden Politie (GGP)	Installatie per april 2018
Team Generieke Opsporing (TGO)	- Tactiek & Verhoor - Recherchekunde
Team Intelligence (TIN)	Streven 2e helft 2018
Team Meldkamer en Multidisciplinaire Samenwerking (MMS)	- Master Crisis and Public Order Management (MCPM) Nog geen commissie voor Multidisciplinaire Samenwerking (MS) en Staf Grootchalig en Bijzonder Optreden (SGBO)
Team Politieleiderschap (TPL)	- Master of Tactical Leadership (MTL) - Leergang Operationele Sturing (LOS)
Team Specialistische Opsporingsondersteuning (TSO)	- Forensische Opsporing: opleidingscommissie is op zoek naar een voorzitter - Bijzondere Opsporing: streven Q2 2018
Team Thematische Opsporing (TTO)	- AVIM Uitbreiding aantal opleidingscommissies in onderzoek

## Gerealiseerde kwaliteitsdragers eind 2017

### Ontwikkel- en evaluatiekalender gereed

<b>BPO</b>	mbo (vaststelling januari 2018) hbo (vaststelling januari 2018)
<b>VPO</b>	
Team Beroepsvaardigheden (TBV)	- Rijvaardigheid & Rijveiligheid - Docentenopleiding & Professionalisering - Mentale Kracht
Team Beveiligen, Bewaken en Interventies (BBI)	- AOT (in ontwikkeling) - Persoonsbeveiliging (moet worden opgesteld)
Team Crisis en Conflictbeheersing (CCB)	In ontwikkeling
Team Gebiedsgebonden Politie (GGP)	- Gebiedsgebonden Politie
Team Generieke Opsporing (TGO)	- Tactiek & Verhoor - Recherchekunde
Team Intelligence (TIN)	- Realtime Intelligence Center (RTIC; in voorbereiding) - Intell (nog niet beschikbaar)
Team Meldkamer en Multidisciplinaire Samenwerking (MMS)	- Multidisciplinaire Samenwerking - Staf Grootchalig en Bijzonder Optreden (SGBO)
Team Politieleiderschap (TPL)	- Master of Tactical Leadership (MTL) - Leergang Operationeel Sturen (LOS)
Team Specialistische Opsporingsondersteuning (TSO)	
Team Thematische Opsporing (TTO)	- AVIM Vanuit de AVIM-kalender worden ook de overige kalenders georganiseerd.

### Teamplan gereed

<b>BPO</b>	Alle teams hebben een teamplan
<b>VPO</b>	Alle teams hebben een teamplan en/of werken aan een nieuwe tweede versie. De wens is om VPO-breed te werken met een uniform en samenhangend geheel van teamplannen. DE eerste stappen zijn daarvoor gezet.



# ‘Dit is de waardering voor onze professionaliteit’

Een accreditatie krijgen voor een opleiding door de Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO). Dat klinkt niet bepaald enerverend, maar die schijn bedriegt. Erie Braakhekke en Gerard Snel vertellen over nut, noodzaak en... over vreugde. ‘Er staat veel op het spel. De waarde van onze professionaliteit bijvoorbeeld.’ Een tweegesprek.



**Erie Braakhekke** (decaan, gedetacheerd bij de Crisis-management Academie (een samenwerkingsverband tussen het Instituut Fysieke Veiligheid en de Politieacademie) en verantwoordelijk voor de (her)accreditatie van de Master of Crisis and Public Order Management MCPM): ‘In mijn geval rusten we crisisprofessionals toe op de pittige taken die hem of haar te wachten staan. Onze mensen overleggen soms op de motorkap maar ook in bestuurskamers. Mensen moeten daar hun zegje kunnen doen.’



**Gerard Snel** (teamchef Politieleiderschap, met zijn team betrokken bij de accreditatie van de Master of Tactical Leadership MTL): ‘Bij de accreditatie staat de aantoonbare waarde van onze professionaliteit op het spel. De teamchefs die wij opleiden zitten aan tafel met burgemeesters en officieren van justitie. Dat zijn mensen met veelal een academische achtergrond en wij vinden het belangrijk om aan te kunnen tonen dat onze mensen op dat niveau zitten. Dat verschaft legitimiteit.’

**Gerard:** ‘Daarnaast willen we onze studenten diploma-equivalentie bieden: een diploma dat aantoonbaar vergelijkbaar is met hetzelfde diploma in het reguliere onderwijs.’

**Erie:** ‘We hebben onlangs een alumni-onderzoek afgerond. Honderd oud-studenten kregen onder meer een vraag over onze accreditatie. Op een waarderingsschaal van 10 werd dat met een 9 beoordeeld. De accreditatie is belangrijk voor het instituut, voor de samenleving en voor de studenten zelf. En dit is ook voor het onderwijs-team MCPM belangrijk hè? Wij draaien met toewijding en passie onze opleiding. En wat is nou fijner dan om van een panel deskundige buitenstaanders te horen wat goed is en wat beter kan?’

### Veel geïnvesteerd in leiderschapsonderwijs

**Gerard:** ‘Eens. Wij hebben zó veel geïnvesteerd in ons nieuw leiderschapsonderwijs. De accreditatie is een mijlpaal in die cyclus. Voor ons was het best spannend. Aan het eind van het panelbezoek eind november 2017 hoorden we gelukkig dat het goed zat.’

**Erie:** ‘Na afloop van de visitaties kregen alle vier opleidingen te horen dat het voldoende was. Binnenkort horen we hoe goed het exact is in een eindrapport met beoordelingen en aanbevelingen. Ik kan niet wachten om dat te ontvangen. De feedback vind ik het mooiste cadeau.’

**Gerard:** ‘Misschien goed om te zeggen: na deze accreditatie gaan we echt niet zes jaar wachten op de volgende externe accreditatieronde om onszelf kritisch te evalueren.’

**Erie:** ‘We hebben afgesproken om halverwege de komende termijn elkaar te gaan reviewen.’

**Gerard:** ‘Rode draad is dat we aan erkende kwaliteitsstandaarden voldoen. Dat geeft onze diploma’s waarde. Ik

vind die externe toetsing ook waardevol omdat bij ons soft skills zo cruciaal zijn. Persoonlijkheid, overtuigingskracht, stressbestendigheid...’

**Erie:** ‘... en samenwerking. Dat is in crisisbeheersing extreem belangrijk. Wij hebben beoordelingsmethodes ontwikkeld om die persoonlijke competenties te beoordelen. We hebben iets kwalitatiefs gekwantificeerd. Het is waardevol en goed om die keuzes extern te laten beoordelen door kritische experts. En dat is zeker gebeurd. Er lag veel nadruk, logisch, op examinering en toetsing.’

### Aantonen dat je geen diploma cadeau krijgt

**Gerard:** ‘Omdat wij “school maken in de praktijk” was dat bij ons een item. Terecht. Hoe waarborg je de kwaliteit als de uitvoering voor zo’n groot deel op de werkvloer ligt? Die vraag is relevant. We moeten aantonen dat je hier geen diploma cadeau krijgt.’

**Erie:** ‘Daarover word je echt doorgezaagd. Ook op basis van steekproeven. Genade-zesjes worden niet geaccepteerd en terecht. Toen we complimenten kregen van het panel, hebben wij dat gevierd hoor.’

**Gerard:** ‘Ja, dit moeten we vieren. Dit is dé bevestiging dat we goed bezig zijn. Dat de curriculumontwikkeling deugt, dat actualisatie is geborgd, dat de beoordeling fair is, de begeleiding klopt. Noem maar op. Bij het panel gingen de duimen omhoog. En wij hoorden bovendien dat we ons niet mooier hadden voorgedaan dan de werkelijkheid.’

**Erie:** ‘Ja mooi. Wij zijn uit eten gegaan met ons hele team!’

**Gerard:** ‘Wij ook! En als de accreditatie formeel binnen is – dat gaat lukken! – doen we dat gewoon nog eens dunnetjes over.’

## Vijf weetjes over de accreditaties

- 1 **De Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO)** verleent de accreditaties aan alle bachelor- en masteropleidingen in Nederland en Vlaanderen.
- 2 Tijdens een accreditatietraject onderzoeken externen of de kwaliteitszorg en het niveau van de te accreditere hogere opleiding goed is geborgd.
- 3 Om voor accreditatie in aanmerking te komen moet een visitatie plaatsvinden. De Politieacademie heeft adviesbureau Hobéon gevraagd de visitaties te organiseren. Dat levert visitatierapporten op, die de Politieacademie naar de NVAO stuurt met het verzoek de accreditaties te verlenen. De NVAO beoordeelt de rapporten en neemt *een besluit*.
- 4 Deze keer zijn de **Bachelor of Policing**, de **Master of Criminal Investigation**, de **Master of Crisis and Public Order Management (MCPM)** en de **Master of Tactical Leadership (MTL)** gevisiteerd om voor accreditatie in aanmerking te komen.
- 5 De visitaties hadden plaats van 20 tot en met 24 november 2017. Een deskundig panel heeft de opleidingen doorgelicht. In elk panel schoof onder anderen een (externe) student aan, evenals een onafhankelijke expert uit het werkveld en een wetenschapper.

B E T R O U W

4

B A A R

# Commissies



# Commissies

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

## 4.1 Centrale Examencommissie en Examenkamers

In 2017 hebben de Centrale Examencommissie en de Examenkamers verder gewerkt aan de vorming van de decentrale examenkamers. Geleidelijk zullen steeds meer verantwoordelijkheden van de centrale examencommissie worden overgeheveld naar de examenkamers, die op den duur de examencommissies zullen vormen. De centrale examencommissie wordt dan opgeheven. De examenkamers functioneren dicht bij het onderwijs. Er zijn drie examenkamers ingesteld, één voor het BPO/mbo, één voor het VPO en één voor het hoger onderwijs.

Elk jaar geven de Centrale Examencommissie en de Examenkamers een eigen jaarverslag uit. Dit verslag is via deze link te raadplegen:

[LINK](#)

## 4.2 Bezwaaradviescommissie Onderwijs

De bezwaaradviescommissie adviseert op basis van artikel 46 de Onderwijs- en Examenregeling (OER) de directie over de bezwaren van studenten tegen besluiten voortvloeiende uit de OER, met uitzondering van de besluiten die zijn opgedragen aan de Commissie van Beroep van de Politieacademie.

De Bezwaaradviescommissie heeft in 2017 één zaak behandeld. Het bezwaar van een student was gericht tegen het besluit van de directeur van de Politieacademie om de opleiding te beëindigen op grond van ongeschiktheid voor de functie.

De Bezwaaradviescommissie heeft, na bestudering van de relevante documenten en de hoorzitting, de directeur van de Politieacademie geadviseerd het genomen besluit in stand te laten. De directeur heeft dit advies overgenomen.

## 4.3 Commissie van Beroep voor de Examens

De directeur heeft op basis van artikel 93 van de Politiewet 2012 de Commissie van Beroep voor de Examens ingesteld. De commissie oordeelt over beslissingen van de directeur van de Politieacademie ter uitvoering van de artikelen 87, vierde lid, en 91 van de Politiewet, de Examencommissie/Examenkamers of examinatoren.

De commissie staat onder voorzitterschap van mw. M.A. Berndsen-Jansen. Jaarlijks brengt deze commissie ook haar eigen jaarverslag uit:

[LINK](#)



5

# Onderzoek

# 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. Een toelichting.

Het onderzoek dat de Politieacademie verricht past binnen de Strategische OnderzoeksAgenda (Nationale) Politie (SOANP). De minister van Justitie en Veiligheid stelt eens in de vier jaar de SOANP vast. Na een uitgebreide consultatie van de Politie, wetenschappers en het politieonderwijs en op voorstel van de (commissie Kennis en Onderzoek) van de Politie Onderwijs Raad (POR) heeft de minister in het voorjaar (2015) de SOANP 2015 - 2019 voor het eerst vastgesteld. De SOANP bevat de strategische onderzoeksthema's voor de komende jaren en vormt het kader voor zowel het onderzoek dat de Politieacademie uitvoert als het onderzoek dat jaarlijks wordt uitbesteed (via de 'Call') aan derde partijen door de POR-Commissie Kennis en Onderzoek. Aan de hand van de SOANP stelt de Politieacademie haar jaarlijkse onderzoeksprogrammering vast. Op deze manier worden de onderzoeks-activiteiten 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. Voor 2018 staat de evaluatie van de SAONP op de rol. De uitkomsten van de evaluatie worden meegenomen in de op te stellen nieuwe Strategische Onderzoeksagenda Nationale Politie.

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

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

Via deze link is een overzicht van het in 2017 verrichte onderzoek te raadplegen. Op de website staat ook per onderzoekslijn vermeld welke onderzoeken gaande zijn:

[LINK](#)

## Nieuw beslismodel DNA-analyse

Snelle en mobiele DNA-analyse op een plaats-delict kan opsporingsonderzoek enorm versnellen, maar brengt ook risico's met zich mee. Met de juiste juridische basis, goede kwaliteitscontroles en een goed beslismodel kan de inzet van snelle mobiele DNA-analyse van meerwaarde zijn voor het strafrechtstelsel. Het door Anna Mapes ontwikkelde beslismodel biedt de Politie en het OM handvatten voor een mogelijk succesvolle implementatie van deze technieken in de praktijk.

Anna Mapes, werkzaam bij het lectoraat Forensisch Onderzoek van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) en de Politieacademie promoveerde eind 2017 aan de Universiteit van Amsterdam (UvA). Het promotieonderzoek maakte deel uit van het project 'Beter opsporen met het lab op zak.' Dit project behaalde vorig jaar de derde plek bij de prestigieuze RAAK-award verkiezing voor praktijkgericht onderzoek.

### Bestrijden van digitale criminaliteit op het Dark Web

Het Dark Web, een plek die niet rechtstreeks vindbaar is op internet, is een paradijs voor mensen die illegaal handelen in wapens, drugs, organen en kinderporno. Aanleiding voor internationale onderzoekers en het *Cyber Science Center* om hun krachten te bundelen in het project 'Police detectives on the Tor Network' (PDTOR). Het seminar werd georganiseerd door Cyber Science Center.

Het internationale onderzoeksteam gaf het aanwezige publiek een verrassend kijkje achter de schermen van de verschillende vraagstukken die het Dark Web met zich meebrengt. Duidelijk werd welke uitdagingen digitale criminaliteit met zich meebrengt, wat er de komende periode wordt onderzocht en welke doelstellingen de onderzoeksgroepen gezamenlijk willen bereiken.

Het Cyber Science Center is een samenwerkingsverband van NHL Hogeschool, de Politieacademie en de Open Universiteit. Met behulp van dit samenwerkingsverband bundelen wetenschappers vanuit zeer diverse vakgebieden hun krachten om complexe veiligheidsvraagstukken rondom digitalisering te onderzoeken en zo bij te dragen aan praktijkoplossingen.

### Mentale weerbaarheid van kinderporno- en forensisch onderzoekers onderzocht

Politieonderzoekers die dagelijks met choquerende beelden of situaties te maken krijgen, leren daar vooral mee omgaan met dank aan hun collega's en de organisatie van hun team. Dat concludeert organisatiepsycholoog Henk Sollie in zijn doctoraatsonderzoek aan de KU Leuven in samenwerking met de Politieacademie.

Eén van de voornaamste conclusies is het belang van het trainen van nieuwe onderzoekers in mentale weerbaarheid: "Door de jaren heen bouwden de kinderporno en forensisch onderzoekers heel wat strategieën op om te kunnen omgaan met de stress die hun job onvermijdelijk met zich meebrengt. Het onderzoek wijst uit dat de Nederlandse politie en Politieacademie zich reeds bewust zijn van het belang van mentale weerbaarheid en de strategieën die

daartoe kunnen bijdragen. In de training en begeleiding van de onderzoekers kunnen ze er nu nog gericht aandacht aan besteden."

### Team Meerij kijkt in de buitenspiegel

Het sluiten van een overlast veroorzakend café in Vught. Dat was de casus waarvoor een 15-tal mensen op 6 juni bijeenkwam. De direct betrokkenen, zoals buurtbewoners, het OM, de gemeente en wijkagenten bespraken t hoe de politie in deze zaak had gewerkt. Wat ging goed en wat had beter gemoeten? Jan Nap, lector Waardevolle Praktijkontwikkeling van de Politieacademie begeleidde de sessie. Het instrument Buitenspiegel is door de PA ontwikkeld om aan de hand van een casus te reflecteren op de kwaliteit van het werk van de politie. Het was voor het eerst dat dit in Oost-Brabant gebeurde. "We vragen aan anderen hoe we gewerkt hebben, wat draagt bij aan de veiligheid in de wijk? We kijken dan door de bril van de burger".

### Politieacademie-rapport 'Veiligheid bij jaarwisselingen'

De jaarwisseling is een 'wederkerig hoog risico-evenement'. Naar aanleiding van de jaarwisseling 2006-2007 verrichtte de Politieacademie een overzichtsstudie. Ook de twee jaarwisselingen daarna werden door de Politieacademie bestudeerd. Tijdens en na deze studies kreeg de jaarwisseling prioriteit als veiligheidsvraagstuk. Dit was, mede omdat we in de laatste studie weinig nieuwe ontwikkelingen in beeld brachten, een reden om in 2009 een punt te zetten achter onze bestudering van de jaarwisseling. Tien jaar na de overzichtsstudie maken we, in een beknopt onderzoek, opnieuw de balans op. Sinds 2007 valt op dat de kracht van het illegale (knal-)vuurwerk is toegenomen, net als de (signalen over) door criminelen georganiseerde toestroom van dat vuurwerk. Daarbij valt op dat georganiseerde illegale vuurwerkhandel frequent lijkt te worden gecombineerd met georganiseerde drugscriminaliteit, in het bijzonder hennepcultuur. Bij deze verkenning valt, scherper dan in 2007, ook op hoezeer de jaarwisseling een risicomagneet is. Dit kwam onder meer

tot uitdrukking in de (groot-)stedelijke terreurdreiging en in de dreiging van misdrijven door zogenoemde 'veilige landers': kansloze maar rondzwerfende asielzoekers.

### Benoeming Lector Politie en Openbaar Bestuur

De Politieacademie heeft hoogleraar Bestuurskunde, Pieter Tops aangesteld als lector Politie en Openbaar Bestuur. Zijn onderzoek richt zich op de verhouding van de politie tot het openbaar bestuur. Pieter Tops zal zich voornamelijk richten op de thema's ondermijning en lokale basis van de Strategische Onderzoeksagenda.

### Twee lectoren benoemd tot Bijzonder Hoogleraar

In 2017 zijn twee lectoren van de Politieacademie benoemd tot bijzonder hoogleraar. Per 1 april 2017 is Otto Adang, lector Openbare Orde & Gevaarbeheersing van de Politieacademie, benoemd tot bijzonder hoogleraar Veiligheid en Collectief Gedrag aan de Rijksuniversiteit Groningen. In zijn oratie 'Over verontwaardiging en verzoening: een relationeel perspectief op veiligheid' liet Otto Adang aan de hand van actuele voorbeelden zien hoezeer veiligheid afhankelijk is van de onderlinge verhouding tussen burgers en overheden en pleit hij voor meer aandacht voor verzoeningsprocessen na afloop van geëscaleerde conflicten tussen overheden en burgers. De Politieacademie, en Otto Adang in het bijzonder, heeft in de afgelopen jaren unieke kennis opgebouwd op het terrein van collectief gedrag in relatie tot veiligheid.

Christiane de Poot, lector Forensisch Onderzoek van de Politieacademie en de Hogeschool Amsterdam is op 4 oktober 2018 benoemd tot bijzonder hoogleraar Criminalistiek aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Haar rede ging over de reconstructie van strafbare feiten.

De Politieacademie streeft er naar haar onderzoeksfunctie verder te versterken door deze te verbinden met universiteiten en andere kenniscentra. Zij bouwt een netwerk van onderzoekers uit de eigen organisatie, de politiepraktijk en de universitaire wereld. Hiermee kan wetenschappelijk

onderbouwde, politie specifieke kennis worden gecreëerd en gedeeld ten behoeve van politiepraktijk en –onderwijs. De leerstoel aan de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) biedt hiertoe uitstekende aanknopingspunten op het thema van veiligheid en collectief gedrag. De inauguratie van Christianne De Poot aan de VU (Vrije Universiteit) illustreert de verdere ontwikkeling van het onderzoeksnetwerk en geeft hieraan een impuls.

Lectoren	Lectoraat
Otto Adang	Openbare Orde & Gevaarsbeheersing (tevens bijzonder hoogleraar Veiligheid en Collectief Gedrag Rijksuniversiteit Groningen)
Mariëlle den Hengst (tot april 2017)	Intelligence
Nicolien Kop	Criminaliteitsbeheersing & Recherchekunde
Guus Meershoek	Politiegeschiedenis (tevens universitaire docent Universiteit Twente)
Jan Nap	Waardevolle Praktijkontwikkeling
Christianne de Poot	Forensisch Onderzoek (met de Hogeschool van Amsterdam) (tevens bijzonder hoogleraar Criminalistiek Vrije Universiteit Amsterdam)
Annika Smit	Weerbaarheid
Wouter Stol	Cybersafety (met de NHL Hogeschool) (tevens bijzonder hoogleraar Politiestudies Open Universiteit)
Pieter Tops	Politie en Openbaar Bestuur (tevens hoogleraar Bestuurskunde Universiteit Tilburg)
Edward van der Torre	Gebiedsgebonden Politie
Henk Huisjes	Kennistransfer (bijzonder lectoraat vanuit de Politieonderwijsraad)

### Leermethoden

De Politie biedt in samenspraak met de Politieacademie ook de leermethoden Blauw Vakmanschap (inclusief Duurzaam Verbeteren middels de Vanguard-methode), Peer Review en de Snelle Kennismobilisatie aan. Deze leermethoden dragen bij aan de professionaliteit en het lerend vermogen van de politie. De basis voor deze methoden is gelegd in 2015 en daarna zijn deze methoden doorontwikkeld. Ze voorzien in de specifieke behoefte van de politie om gericht te leren in de politiepraktijk zelf.

### Blauw Vakmanschap

Blauw Vakmanschap heeft tot doel om goed politiewerk binnen de teams bespreekbaar te maken. Het programma Blauw vakmanschap bestaat uit twee pijlers: Blauw Vakmanschap en de veranderstrategie Duurzaam Verbeteren. Bij Blauw Vakmanschap wordt gebruik gemaakt van een eigen gespreksmethode waarbij gereflecteerd wordt op en geleerd wordt van de eigen praktijk. De methode is volop in gebruik en wordt 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 (facilitatoren). Acht medewerkers van de Politieacademie leveren hieraan een bijdrage. 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. Een mooie bijkomstigheid is dat in de praktijk deze twee bewegingen elkaar lijken aan te vullen en te versterken.

In 2017 is Blauw Vakmanschap een verplicht onderdeel van de hercertificering van Hulpofficieren van Justitie (HOvJ) geworden. Ook wordt Blauw Vakmanschap op

verschillende manieren binnen het onderwijs en binnen de Politieacademie gebracht. De studenten van de Leergang Operationele Sturing (LOS) krijgen een opdracht om Blauw Vakmanschap toe te passen binnen hun team. Ook wordt de methodiek in de Leergang Master of Tactical Leadership (MTL) toegepast. In het traject voor de zittende Operationeel Experts worden workshops Blauw Vakmanschap en Duurzaam Verbeteren gehouden. Deze werkwijze heeft een spin off, teams willen verder met Blauw Vakmanschap en er komen nieuwe aanvragen richting het landelijk netwerk. De meeste eenheden gebruiken Blauw Vakmanschap en/of Duurzaam Verbeteren.

Daarnaast is Blauw Vakmanschap gebruikt in het onderzoek 'Straffen of Verbinden'. De gespreksmethodiek wordt in dit onderzoek toegepast om op casussen te reflecteren en van deze casussen te leren die betrekking hebben op straffen en verbinden (onderzoek vanuit de Universiteit van Amsterdam).

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

2017 heeft vooral in het teken gestaan van de uitvoering van de eerste fase (de onderzoeksfase). Dit heeft plaatsgevonden in de teams waar in 2016 is gestart zijn met de opleiding van twaalf personen tot begeleider.

Dat was naast de nog steeds lopende trajecten in de basisteams Heerlen en Purmerend, Districtsrecherche Parkstad, de basisteams Hoofddorp, Almere-stad, Almere West-Poort en Almere Buiten. Recentelijk kunnen aan dit lijstje de districten Utrecht West, Amsterdam-Noord en Amsterdam-Nieuw West en de basisteams Kerkrade en Brunssum-Landgraaf worden toegevoegd.

Het traject heeft in de zomer de landelijke pers gehaald.



In het NOS-journaal is een item gewijd aan Purmerend waar ze op een ander manier de intake zijn gaan doen. Niet direct aangifte opnemen maar eerst vragen: 'Wat is er aan de hand?', 'Wat is uw bedoeling?' en 'Wat verwacht u van de politie?', 'Wilt u wel echt aangifte doen of is dat niet de oplossing van uw probleem?', 'Is de politie wel de aangewezen instantie om hulp te bieden?' Aanleiding voor de aandacht vormt het onderzoek van de Politieacademie, waarover het boekje 'Betekenisvol handelen, politiewerk vanuit de bedoeling' is verschenen. Gebruik maken van de Vanguard-methodiek, die past binnen het streven naar meer professionele ruimte. Het uitgangspunt is dat de burger altijd centraal staat. Alleen dingen doen omdat ze zinvol zijn, niet omdat de procedure die voorschrijft. Hoewel steeds meer basisteams deze manier van werken omarmen, leert de realiteit dat de politie-inzet nog niet altijd voldoende aansluit bij de wensen van de burgers. De focus ligt nog te vaak op bestraffing van de dader. Door kritisch te kijken naar het eigen werkproces en beter na te gaan wat de melder eigenlijk verwacht, kan de politie de meest waardevolle interventie kiezen. Strafrecht is daarbij niet altijd het aangewezen instrument. Soms is een andere aanpak effectiever.

### **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. 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. In 2017 zijn 15 peer reviews op gebied van openbare orde/ crisis- en conflictbeheersing uitgevoerd in 9 eenheden, waaronder 4 multi-reviews naar aanleiding van werkbezoek van de Koning aan Flevoland, drukte op Schiphol, Strandfeest Almere en Leidens Ontzet door studenten van de Master of Crisis and Public Order Management (MCPM). Ook zijn voor het eerst als pilot met de Nederlandse Veilig-

heidsbranche twee geslaagde publiek-private peer reviews gehouden. Tevens zijn er 8 peer reviews met basisteams Gebiedsgebonden Politie gehouden.

In 2017 verschenen drie overall-rapportages over de peer reviews Openbare Orde 2016, Horeca 2016 en Basisteams 2016-2017. Binnenkort volgen de rapporten Openbare Orde 2017 en Basisteams Probleemwijken 4 Grote Steden 2017.

### **Snelle kennismobilisatie**

Bij incidenten waar bijvoorbeeld sprake is van maatschappelijke onrust of een vastgelopen onderzoek kan snelle kennismobilisatie worden ingezet. Verschillende experts van binnen en buiten de politie komen op heel korte termijn (2 weken) op verzoek van bijvoorbeeld een burgemeester, onder regie van de Politie/Politieacademie 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 2017 zijn er 10 Snelle Kennismobilisaties aangevraagd over onder andere de opening van het Strandseizoen Hoek van Holland, onrust bij de Sintintoct, de huldiging van Feyenoord en aanslag rijdend voertuig op personen.

# ‘Ik wil de kans zo groot mogelijk maken dat er mórgen iets met die kennis gebeurt’

Hoogleraar Edwin Bakker werd in september het nieuwe sectorhoofd Kennis en Onderzoek (K&O) van de Politieacademie. Waar is hij mee bezig en hoe denkt hij dat zijn afdeling er over vier jaar voor staat? ‘Ik zou nog meer willen doen met *peer review*.’



Bepaald geen onbekende bij de politie: **Edwin Bakker, hoogleraar Terrorisme en Contraterrorisme van de Universiteit Leiden** en tot voor kort directeur van het Institute of Security & Global Affairs in Den Haag. Sinds september 2017 stuurt hij bij de Politieacademie de sector Kennis & Onderzoek aan. Hij blijft daarnaast als hoogleraar werkzaam aan de Universiteit Leiden.

**Terrorisme is geen prominent onderwerp in de onderzoeksagenda. Is jouw specialisme dan niet juist de reden dat je hier zit?**

‘Mijn functie bij de Politieacademie staat helemaal los van mijn wetenschappelijk specialisme. Ik neem natuurlijk veel ervaring met veiligheidsvraagstukken en kennis van de politieorganisatie mee. Maar in deze functie gaat het erom dat ik zorg dat de kennis die er is zo veel mogelijk politiecollega’s bereikt. En dat er relevant nieuw onderzoek in gang wordt gezet. De politie evalueert veel en dat is goed. Hoe kunnen we zorgen dat we fouten niet herhalen en dat we het morgen nóg slimmer doen? Bij de sector K&O maken we ruimte en energie vrij om verbanden te zoeken en verder te kijken. Niet alleen naar de politie van vandaag, maar ook die van morgen.’

**Wat hoop je er zelf uit te halen? Je hebt al zo’n mooie baan bij de universiteit.**

‘Als onderzoeker mis je wel eens voeling met de praktijk, in de praktijk smacht je naar een onderzoeker. Ik hoop genoeg insider te worden om toegevoegde waarde te kunnen bieden en genoeg buitenstaander te blijven om dat kritisch te kunnen doen. Los daarvan: de Nationale Politie is natuurlijk de meest fantastische werkgever die er bestaat. Mijn dochter van zes mogen vertellen dat ik nu bij de politie ben: geweldig.’

**Je werkt er nu een half jaar. Wat ben je aan het doen?**

‘Mijn belangrijkste doel op dit moment: werken aan de volgende vierjarige Strategische Onderzoeksagenda Politie. Die gaat volgend jaar in. Dat betekent dat ik met zo’n honderd belanghebbenden tegelijk aan het praten ben: leden van de Politie Onderwijsraad, leden van de Korpsleiding, onze onderzoekers en lectoren, het ministerie en verder een brede kring om de politie heen: denktanks, het Den Haag Centrum voor Strategische Studies, Instituut Clingendael en de diverse universiteiten die zich met veiligheid bezighouden. Er is daarnaast natuurlijk veel onderzoek dat gewoon doorgaat. Ik kan nu nog niet vooruitlopen op wat er allemaal in de agenda komt, maar hij zal er dit jaar zijn.’

**En daarna? Wat mis je nog bij de Politieacademie?**

‘We doen al veel om kennis te verspreiden, via goed onderwijs en via Kopol. Maar we kunnen meer doen om de kennis bij de politiemedewerker op straat te krijgen. Vaak komen resultaten in boekjes en rapporten terecht. Wie leest die? Vooral specialisten, vrees ik. Er mogen meer afgeleide producten gemaakt worden. Soms heb je liever een kort filmpje. Of een toegankelijke blogpost. Of juist een complete Massive Open Online Course, die je thuis kunt volgen. Ik leid het Leiden Safety & Security Blog, daar zijn berichten bij die 10.000 keer bekeken zijn. De agent op straat gebruikt gewoon Google, ik wil dat die zoekopdrachten betrouwbare kennis opleveren of in elk geval de weg wijzen naar alles wat wij in de kast hebben staan.’

**En wat is iets dat absoluut moet blijven, dat je wilt versterken?**

‘Ons mooiste product vind ik de peer review. Dit interne instrument, waarbij collega’s van buiten jouw afdeling of basisteam meekijken bij een specifieke vraag of zaak, is een razendsnelle en veilige manier om van elkaar te leren. De resultaten komen precies op de goede plek terecht en de kans dat er de volgende dag iets mee gebeurt is groot. Ik zou wel willen onderzoeken of we er – met respect voor de vertrouwelijkheid – meer mee kunnen doen.’

**Wat hoop je over vier jaar te hebben bereikt?**

‘In grote lijnen hoop ik dat de Politieacademie in het algemeen en K&O in het bijzonder sterker verankerd is geraakt met partners binnen de politie en daarbuiten. Dat we een sterk uitgebreid palet aan producten laten zien. En veel meer mensen weten wat wij doen. Daar ga ik voor.’

## 6

# Ontwikkeling kennisfunctie

# Ontwikkeling kennisfunctie

Kennis op maat politie (Kompol) en de mediacollectie vormen de belangrijkste kennisdiensten van de Politieacademie. Zij worden vanuit het Kennis- en Informatieknooppunt (KIK) aangeboden. Het 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 het online platform voor politiemensen en –studenten waar zij met één zoekopdracht op een eenvoudige manier actuele politiekundige gevalideerde kennis kunnen raadplegen. In januari is een update van Kompol verschenen. Kompol is opnieuw vormgegeven. De zoekmogelijkheden zijn uitgebreid: er kan nu standaard, ruim en exact worden gezocht. Door het instellen van ‘Mijn Kompol’ kunnen gebruikers hun eigen profiel samenstellen en aangeven welke bronnen zij willen bevragen, welke vakgebieden hun interesse hebben en hoe zij de kennis gepresenteerd willen hebben. Bij zoekresultaten worden ook gerelateerde applicaties en resultaten die betrekking hebben op het onderwijs gepresenteerd.

Medio 2017 heeft een tevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. De vragenlijst is 1.356 keer volledig ingevuld. Gemiddeld krijgt Kompol een 6,8. Er kwamen vooral verzoeken om het verbeteren van de zoekfunctie, de actualiteit, de gebruiksvriendelijkheid en de bekendheid van Kompol. Ook onduidelijkheid over het inloggen kwam vaak terug. Als gebruikers binnen het Politie- of Politieacademie-domein werken hoeven zij niet apart in te loggen. Inloggen is wel nodig als via het internet Kompol wordt benaderd of via ‘Mijn Kompol’.

Ook is de koppeling met Agora (Verzameling sites in een digitale werkomgeving waar teams kunnen samenwerken en documenten kunnen uitwisselen.) gerealiseerd. Dit betekent dat gebruikers van Agora ook in Kompol kunnen zoeken, waardoor de kennis en informatie aan elkaar worden verbonden. Tevens is er een kennisapp in ontwikkeling voor de MEOS-telefoon (Mobiel Effectief Op Straat), zodat de kennis altijd en overal te raadplegen is.

Het Kennis- en Informatieknooppunt had in 2017 zo’n 410 lokale kennispagina’s verdeeld over elf eenheden op Kompol in beheer. In 2017 zijn ruim 940.000 zoekopdrachten gedaan op Kompol. Kennispagina’s (werkinstructie, wet- en regelgeving, beleid, enzovoort) zijn 1.050.000 keer geraadpleegd.

## Nieuwsbrief ‘Kennis voor politiepraktijk en –onderwijs’

In 2017 zijn twee nieuwsbrieven (april en oktober) verschenen over ontwikkelingen op kennisgebied. De nieuwsbrieven zijn verstuurd aan collega’s met een Politieacademie-extranet account.

In de nieuwsbrief is aandacht voor de producten en diensten die de afdeling Kennis- en Informatieknooppunt (KIK) levert ten behoeve van politiemedewerkers, politiestudenten en veiligheidspartners. Het KIK beschikt onder andere over een mediacollectie waar gebruik van gemaakt kan worden. Ook heeft het KIK een attenderingsservice. Tevens helpt het KIK studenten en docenten om hen informatievaardiger te maken. Het Auteursrecht Informatiepunt Politie (AIP) is ook bij het KIK ondergebracht.

Het KIK heeft een frontoffice op de Concernlocatie in Apeldoorn. Ook is het KIK telefonisch (088-66 22 109) of per e-mail ([kik@politieacademie.nl](mailto:kik@politieacademie.nl)) bereikbaar.

### **Kennisbronnen zoveel mogelijk digitaal**

Door technologische ontwikkelingen verandert de informatie en dit zal in de toekomst alleen maar verder toenemen. De inzet is om zoveel mogelijk kennisbronnen digitaal aan te bieden en aansluiting te zoeken met andere ketenpartners. Hierdoor kunnen bronnen beter worden ontsloten, maar is ook kostenbesparing mogelijk. De Politieacademie is overgegaan op wetten.nl. Ook is de samenwerking met het Rijksportaal verstevigd. Dit heeft ertoe geleid dat externe bronnen gezamenlijk veel goedkoper ingekocht kunnen worden en dit heeft tot een fikse kostenbesparing geleid.

### **Actuele jurisprudentie**

Elke twee weken verstuurt het Kennis- en Informatiepunt een e-mail met een overzicht van actuele jurisprudentie. De behoefte hieraan is stijgende. In dit overzicht worden de uitspraken die op [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl) zijn gepubliceerd kort samengevat. Doel van het jurisprudentieoverzicht is om zoveel mogelijk collega's op de hoogte te houden van actualiteiten binnen de rechtspraak. Het gaat om uitspraken op het gebied van strafrecht die zijn gedaan door de Hoge Raad, gerechtshoven en rechtbanken. De uitspraken die het meest voor de Politie van belang zijn worden opgenomen. Denk aan uitspraken met betrekking tot belangrijke bestandsdelen van wetsartikelen, bijzondere omstandigheden, maar ook uitspraken over de vraag of bevoegdheden/werkzaamheden door de politie op de juiste wijze zijn uitgevoerd. Aanmelden voor deze service kan via: [jurisprudentie@politieacademie.nl](mailto:jurisprudentie@politieacademie.nl)

### **Toolkit Juridisch Blauw**

De Toolkit Juridisch Blauw heeft tot doel collega's te voorzien van juridische informatie. Het is de bedoeling dat deze toolkit op den duur dé juridische startpagina wordt voor en door de politie. Op dit moment bevat de toolkit nog uitsluitend wetsanalyses, waar wetsartikelen op een begrijpelijke manier worden uitgelegd.

### **Niet langer inloggen voor Webapps**

Er zijn ruim 60 herkenbare politieonderwerpen beschikbaar met informatie die nodig is voor de praktijk. Een van de grootste hindernissen was dat politiemedewerkers iedere keer opnieuw moesten inloggen. Door een nieuwe update is dat verleden tijd als de Webapps via het intranet worden benaderd. Het is ook mogelijk om de webapps op de smartphone, waaronder MEOS, te installeren. Het eenmalig installeren van de app zorgt voor permanente toegang tot alle Webapps.

## 7

# Versterken van de relatie met de politiepraktijk

# Versterken van de 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. In het hoofdstuk Onderzoek is al een aantal onderzoeken met hun meerwaarde voor de politiepraktijk toegelicht. Onderstaand enkele aanvullende voorbeelden vanuit het onderwijs. Ook gaan we in dit hoofdstuk in op het debat over de politiefunctie. Wij bevorderen dit door de organisatie van politiedebatten, door voor de opening van het Politieleraarsjaar een actueel thema te kiezen en door tentoonstellingen over politiegerelateerde thema's te organiseren.

## Kwaliteitsinstrument proces-verbaal

Het schrijven van processen-verbaal is niet het populairste onderdeel van het werk van de politie. Vaak wordt het tikken gezien als een bureaucratische handeling die de agent veel te lang binnenhoudt en afhoudt van het échte werk, boeven vangen. Terwijl een goed proces verbaal essentieel is voor het daadwerkelijke boeven vangen: het voorkomt nodeloze septs en helpt het OM een passende straf te eisen.

Het Bureau Ketensamenwerking (Politie en OM) en de Politieacademie ontwikkelden het kwaliteitsinstrument proces-verbaal voor de Nederlandse politie. Deze handige checklist bevat de vaste elementen van een goed proces-verbaal en tips om collega's te ondersteunen. In een training, waaraan seniors van alle basisteams inmiddels deelnamen, bestudeerden en beoordeelden de teams hun eigen processen-verbaal aan de hand van de richtlijn. Dit leverde veel collega's inzichten op die ze na de training direct konden toepassen op hun eigen verballen en die van hun teamgenoten. Simpele tips als eerst het globale

verhaal opschrijven en dan pas de details invullen zorgen ervoor dat het een beter verhaal wordt. Kortere lijnen met de parketsecretarissen die informatie verstrekken over juridische ontwikkelingen en bij wie advies ingewonnen kan worden zijn een waardevolle aanvulling. Onderzoek toont aan dat de inzet van het kwaliteitsinstrument helpt: op alle 29 punten zijn aanzienlijke verbeteringen te zien. Bij de nulmeting werd 35-40% van de verballen geretourneerd en na de training is dit gereduceerd tot 20-21%. Het doel is om het terug te brengen naar 10%. Nu al zijn er minder septs en meer veroordelingen. Het project is inmiddels bestendigd en wordt voortgezet als vaste werkwijze van de Politieacademie.

## Trainingen stroomstootwapen

Een aantal OBT-docenten uit de eenheden zijn opgeleid door de Politieacademie om vervolgens samen met de docenten van de academie zo'n 300 politieagenten op te leiden voor een stroomstootwapen. Het betrof een pilot, bedoeld om inzicht te verschaffen in de operationeel toegevoegde waarde van een stroomstootwapen voor de Basis Politie Zorg (BPZ) om binnen geweld- en gevaarsituaties veiliger, effectiever en meer gedoseerd op te kunnen treden. Gecertificeerden zijn voor een jaar gecertificeerd voor gebruik van het stroomstootwapen.

Deelnemers aan de opleiding zijn reeds RTGP-gecertificeerd en werken al in de operationele praktijk. De bediening van het wapen is relatief eenvoudig, waardoor het accent van de opleiding vooral ligt op het veilig gebruik van het middel in gevaarsituaties en de (op basis van dit nieuwe gewelddsmiddel) gewijzigde gewelddsinstructie. Het is van belang dat door OBT onderhoudstraining wordt verzorgd, waarin het schakelen tussen de uiteenlopende gewelddsmiddelen van de politiemensen (scenariotraining) centraal staat.



### **‘CSI: NL’ toont de kracht van de opsporing**

De buitenwereld interactief kennis laten maken met de opsporing en op innovatieve wijze bijdragen aan de verdere ontwikkeling ervan. Dat was wat ‘CSI: NL’ wilde bereiken. Een inkijkje in de wereld van de opsporing.

Op 15 februari 2017 veranderde de concernlocatie in een enorme plaats delict. Ruim driehonderd belangstellenden van buiten de politie verdiepten zich tijdens CSI: NL in een opsporingsonderzoek. Tot de genodigden behoorden onder anderen Tweede Kamerleden, wetenschappers, journalisten, rechters en openbaar bestuurders. Recherche collega’s uit het hele land begeleidden de gasten en lieten hen de nieuwste technieken en middelen zien. Aanleiding tot de bijeenkomst was een serie masterclasses, georganiseerd door een groep jonge recherchekundigen. Omdat deze materclasses zeer succesvol waren en het gesprek op gang brachten over de geweldige waarde en kracht achter de opsporing werd besloten om buitenstaanders een inkijkje te geven in de wereld van de opsporing.

### **Politiedebatten**

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

In 2017 zijn debatten georganiseerd over de thema’s: ‘Verkiezingen en Politie. Wat staat er op het spel?’ (2 maart 2017), ‘Naar een nieuwe aanpak van ontwrichtende criminaliteit’ (13 juni 2017) en ‘Nederland, het Palermo aan de Grote Rivieren?; Levert de aanpak van misdaad door politie en OM voldoende op?’ (19 september 2017).

Impressies van de politiedebatten zijn te bekijken via: [www.politieacademie.nl/politiedebat](http://www.politieacademie.nl/politiedebat).

### **Opening Politieonderwijsjaar 2017-2018**

Op 4 september 2017 opende de minister van Veiligheid en Justitie, Stef Blok het Politieonderwijsjaar 2017-2018. Thema was: ‘Ruimte geven, resultaat verwachten’. Aanleiding tot het thema was het feit dat steeds meer volgens protocollen wordt gewerkt en politiemensen zich hier soms door beperkt voelen. Voorafgaand aan de officiële opening verzorgden gewoontegetrouw een aantal inleiders, waaronder oud-schaatser Erben Wennemars en Michiel Princen (‘De gekooide recherche’) een workshop passend binnen het thema.

Bijdragen werden geleverd door de heer Leon Kuijs (directeur Politieacademie), Erik Akerboom (korpschef) en Thom de Graaf (volksvertegenwoordiger, oud-burgemeester en –minister en thans voorzitter Vereniging Hogescholen). Leon Kuijs gaf in zijn speech aan dat de Politieacademie studenten opleidt tot praktijkmensen, die over een protocol heen durven te stappen op het moment dat de situatie daar om vraagt.

Aan het eind van de bijeenkomst werd de scriptieprijs uitgereikt aan Melissa Dikkes en Rosa Hoppenbrouwer. Hun scriptie ‘Hello from the other site’ ging over de kwaliteit van en verbeteringen voor het proces-verbaal. Kim van den Bogaert werd tweede met haar scriptie ‘Gerichte DNA-bemonstering na greepspoorvisualisatie op kleding’.

### **Commissie Beeldspraak**

In augustus is de Commissie Beeldspraak opgericht met doel om binnen het onderwijs en de Politie(academie) via kunst maatschappelijke (politiegerelateerde) thema’s bespreekbaar te maken.

In 2017 zijn drie exposities georganiseerd over longstay tbs’ers, Apeldoornse Zwerfjongeren en Law and Order in verschillende landen. In 2018 zullen opnieuw binnen alle locaties van de Politieacademie meerdere exposities worden ingericht en zal de commissie meer in de openbaarheid treden.



*Detail van een portret van de schilder Henk Hage (expositie longstay TBS'ers).*

# ‘Dit was geen academische exercitie’

Oscar Dros kijkt tevreden terug op het doorbraakjaar voor het nieuwe leiderschapsonderwijs. De politiechef Oost-Nederland was voorzitter van de betrokken stuurgroep en is “afnemer” van het leiderschap.



**De stuurgroep Nieuw Leiderschapsonderwijs, waarvan u voorzitter bent, wordt opgeheven. Dat is doorgaans een heel goed of juist een slecht teken. Wat is hier het geval?**

‘Een goed teken! We hebben stappen gezet. Dit begon in 2012 met het rapport Traject Operationeel Leiderschap Nationale Politie (TOL NP). Dat gaf best een somber beeld van het leiderschap in onze organisatie. Leiders stonden te ver af van de werkvloer en waren te veel bezig met bedrijfsvoering. De blik naar buiten kon beter. Dat rapport vormde de aanleiding voor fundamentele veranderingen in de ontwikkeling van ons leiderschap. Die omslag is gelukt met de succesvolle introductie van de Leergang Operationele Sturing en de *Master Tactical Leadership. Mission accomplished.*’

**U heft de stuurgroep met een glimlach op!**

‘Dat doe ik niet zelf. Het is aan de korpsleiding om ons décharge te verlenen. De stuurgroep maakt een grondige eindevaluatie en daarna kunnen we worden ontbonden. Het blijft belangrijk om dit onderwijs continu actueel te houden, maar dat kan goed vanuit de reguliere organisatie. Dat borgen we bijvoorbeeld in het platform Nieuw Leiderschapsonderwijs. Dat blijft gewoon bestaan. Iedere eenheid is daar op strategisch niveau vertegenwoordigd en stelt continu vragen. Wat gaat goed en wat kan beter?’

**Waarom werd een politiechef eigenlijk voorzitter van een onderwijsclub?**

‘Omdat dit geen academische exercitie was! Dit nieuwe onderwijs hebben we samen ontwikkeld: het werkveld én de Politieacademie. Ik vond het cruciaal dat het nieuwe leiderschapsonderwijs meer naar de strategische top van de politie is getrokken. De ontwikkeling van ons eigen leiderschap is essentieel voor ons vak. Mooi is ook dat we bij de start van de stuurgroep een kritische buitenstaander hebben toegevoegd. Bob Hoogenboom was onze luis in de pels. De hoogleraar heeft ons geobserveerd en voorzag ons continu van opbouwende kritiek.’

**Studenten draaien ook volledig mee op de werkvloer toch?**

‘Klopt. De filosofie is niet “even ergens een keertje meekijken”. We zetten studenten in een volledige baan als leidinggevende en geven ze een praktijkcoach. “School maken in de praktijk”, zo heet het concept. Het bijkomende voordeel daarvan is dat de omgeving van een student meeprofiteert. De studenten leren van de ambitieuze collega’s die zich verwonderen en bewonderen.’

**Heeft u die verbeteringen ook ervaren als “afnemer” van het nieuwe leiderschap?**

‘Zeker. Ik ben bijvoorbeeld coach van een vrouwelijke leidinggevende die haar master bijna heeft afgerond. We praten regelmatig over haar ontwikkeltraject maar ook over onze eenheid. Ze is tijdens haar master toegevoegd aan de districtsrecherche en heeft daar een effectieve “afpakstrategie” ontwikkeld. En ik hoorde van haar leerzame dingen waar ik persoonlijk wat mee kon.’

**Interessant. Wat heeft de gezelschap aan de meester geleerd?**

‘Zij heeft een jong gezin en heeft me mooie dingen verteld over de balans tussen werk en privé. Als je die balans beter voor elkaar hebt, ben je uiteindelijk effectiever. Als je het nu aan mijn kinderen vraagt, zullen ze zeggen dat ik hier te laat achter ben gekomen. Ik was vroeger te weinig thuis.’

**In maart kreeg het onderwijsteam de Waardering Erkenning Politie-award. Wat deed dat met jullie?**

‘Dat was een mooi moment voor de docenten. Een waardering voor méér dan gewoon hard werken. Er zijn pijnlijke maatregelen genomen om onze doelstellingen te realiseren. Niet alle docenten konden of wilden mee in de onderwijsveranderingen. Dit vond ik een erkenning voor die pijn, het doorzettingsvermogen en de prestaties. Ik zag het team van Gerard Snel op die mooie vrijdagavond in Doorn glimmen van trots. En terecht!’

**Zijn er nog wensen?**

‘Meer diversiteit. Er zitten te weinig collega’s met een oorspronkelijk niet-westerse achtergrond in de leergang en de master. En ik hoop op een initiële leiderschapsopleiding voor potentiële leiders die nu nog niet bij de politie werken, zoals de Koninklijke Militaire Academie dat doet voor Defensie.’

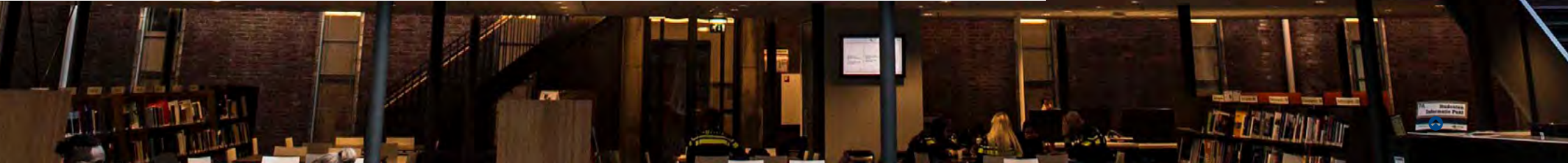
**Waardegedreven leiderschap is het credo. En minder sturen op regels. Stuit dat laatste niet op weerstand?**

‘Natuurlijk zie je af en toe een terugval. Vaak na incidenten, niet zelden door druk van buitenaf, moet er worden ingegrepen om regels na te leven. Ik geloof er echter in dat waardegedreven leiderschap een beter fundament vormt. Accepteer dat er af en toe iets misgaat en leer daarvan. Moderne leiders geven ruimte, enthousiasmeren en beleggen verantwoordelijkheid bij de echte experts, die op de werkvloer.’



8

# De Politieacademie nieuwe stijl



# De Politieacademie nieuwe stijl

Per 1 januari 2017 is de nieuwe Politiewet in werking getreden. De Politieacademie is per die datum opgenomen het politiebestedel en in de gewijzigde Politiewet. In dit hoofdstuk een korte toelichting op de consequenties.

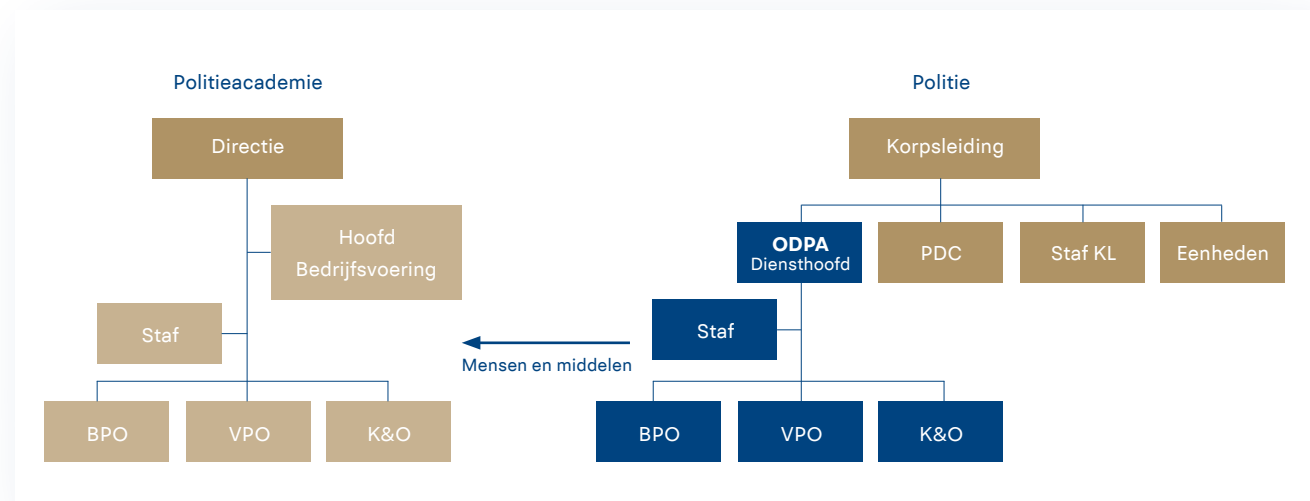
De Politieacademie is in 1992 opgericht op basis van de 'Wet op het LSOP (Landelijk Selectie en Opleidingsinstituut Politie) en het politieonderwijs'. Het LSOP was de officiële/juridische naam van de Politieacademie. Het 'LSOP, Politie onderwijs- en kenniscentrum' was toen al een zelfstandig bestuursorgaan dat verantwoordelijk was voor de landelijke werving, de selectie, het onderwijs voor de politie, alsmede het overdragen van kennis aan de politie. De Politieacademie/het LSOP had eigen medewerkers in dienst en verzorgde haar eigen bedrijfsvoering.

Per 1 januari 2017 is de gewijzigde Politiewet 2012 in werking getreden en de Politieacademie is onderdeel van het nieuwe politiebestedel geworden. De 'Wet op het LSOP en het Politieonderwijs' is per die datum komen te vervallen. De Politieacademie en de Politieonderwijsraad zijn opgenomen in hoofdstuk 8 van de Politiewet. De Politieacademie heeft binnen het politiebestedel haar onafhankelijke positie gehouden, die nodig is voor de aansluiting op het reguliere onderwijs.

De positionering van de Politieacademie binnen het nieuwe politiebestedel ging gepaard met een herverdeling van taken tussen de Politie en de Politieacademie. De Politieacademie is verantwoordelijk gebleven voor het ontwikkelen en verzorgen van het politieonderwijs, het ontwikkelen van kennis over de politie of de politietaak en het bijdragen aan de ontwikkeling van de uitoefening

van de politietaak waarop het politieonderwijs is gericht, onder meer door het verrichten van onderzoek. De Politieacademie kan nog steeds haar taken uitvoeren voor andere diensten of rechtspersonen die een publiekrechtelijke taak uitoefenen op het terrein van politie, justitie of veiligheid. De landelijke werving en de selectie van politiepersoneel zijn onderdeel geworden van de Dienst Human Resource Management (HRM) van het Politiedienstencentrum (PDC). De taken van de Politieacademie op het gebied van bedrijfsvoering – human resource management (HRM),

facility management (FM), financiën (FIN), informatievoorziening (IV), informatie- en communicatietechnologie en informatiemanagement (ICT en IM) en communicatie (COM) – zijn per 1 januari 2017 overgedragen aan de Politie en ondergebracht in de nieuwe Ondersteunende Dienst Politieacademie (ODPA). Komende jaren worden deze taken vanuit de ODPA geleidelijk aan ondergebracht bij de beleidsdirecties en met name bij het PDC. De redactie van het vakblad Blauw is ondergebracht bij de Dienst Communicatie van het PDC, het secretariaat van



de Commissie Politie & Wetenschap is geïntegreerd met het secretariaat van de Politieonderwijsraad (POR) en de Landelijke Deskundigheidsmakelaar (LDM) is nu onderdeel van de Landelijke Eenheid.

De medewerkers van de Politieacademie zijn per 1 januari 2017 in dienst van de Politie. Uitsluitend de directeur en zijn plaatsvervanger(s) zijn in dienst van het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie.

De budgetten die gemoeid zijn met de overgedragen taken aan de Politie en het personeel, zijn overgegaan naar de Politie.

De minister van Justitie en Veiligheid bepaalt jaarlijks, bij de verdeling van de sterkte en middelen over de onderdelen van de Politie, de sterkte en middelen voor de Politieacademie. De korpschef stelt op aangeven van de minister de sterkte en middelen ter beschikking aan de directeur Politieacademie voor de uitoefening van de taken van de Politieacademie.

Het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie nieuwe stijl heeft nog een klein budget ter beschikking voor de salariskosten van de directie, de uitvoering van onderzoek dat extern wordt uitbesteed (onder de naam 'Politie en Wetenschap'), de vacatiegelden ten behoeve van commissies (Commissie van Beroep voor de Examens, Examencommissie/Examenkamers, Bezwaaradviescommissie Onderwijs), de Raad van Advies Politieacademie en samenwerkingsverbanden.



# Sterkte en middelen

# Sterkte en middelen

In het vorige hoofdstuk is een toelichting gegeven op de gewijzigde situatie per 1 januari 2017.

Een belangrijk onderdeel van de nieuwe situatie is de behoeftestelling van de korpschef richting de directeur Politieacademie. De directeur Politieacademie geeft vervolgens richting de minister van Justitie en Veiligheid aan hoeveel sterkte en middelen hij nodig heeft om in de behoefte van het korps te voorzien.

De minister verdeelt de beschikbare sterkte en middelen over de onderdelen van de politie en geeft richting de korpschef aan welk deel van de sterkte en middelen ter beschikking komen aan de directeur Politieacademie voor de uitvoering van de taken van de Politieacademie (politieonderwijs, onderzoek en kennis). In dit hoofdstuk een toelichting op de behoeftestelling aan onderwijs, onderzoek en kennis en over de omvang van de sterkte en middelen die feitelijk ter beschikking zijn gesteld aan de Politieacademie.

Aan het slot van dit hoofdstuk ook een toelichting op de transitie van de bedrijfsvoering van de voormalige Politieacademie richting het korps, omdat de Politieacademie haar taken alleen goed kan uitoefenen als zij de beschikking heeft over een goede bedrijfsvoering.

## Politieonderwijs

Jaarlijks geeft de korpschef voor 1 maart zijn behoefte aan politieonderwijs aan richting de directeur Politieacademie. Het korps geeft daartoe jaarlijks het Strategisch Ontwikkelplan Politie uit met de meerjarige ontwikkel- en opleidingsbehoefte van de politie. Het Strategisch Ontwikkelplan Politie bevat de prioriteiten en (budget-)kaders voor ontwikkelen en opleiden voor de komende jaren, voor zowel de operatie als voor de bedrijfsvoering. Het Strategisch Ontwikkelplan Politie moet koers en richting geven

aan de uitvoering door het Politiedienstencentrum en de Politieacademie ten behoeve van de eenheden. Specifiek is het Strategisch Ontwikkelplan Politie het document waaruit – naast de behoefte aan basis politieonderwijs (BPO) - ook de voorziene strategische behoefte aan vakspecialistisch politieonderwijs (VPO) moet voortvloeien, zodat de korpschef jaarlijks vóór 1 maart de (meerjarige) behoefte aan politieonderwijs kan stellen. Op basis van die behoefte van het korps geeft de directeur Politieacademie vóór 1 april richting de minister aan hoeveel sterkte en middelen

hij nodig heeft om in de vraag van het korps te voorzien, maar ook geeft hij de benodigde kwaliteit van deze sterkte en middelen aan. Vervolgens laat de minister de korpschef weten welke sterkte en middelen hij daadwerkelijk ter beschikking dient te stellen aan de directeur Politieacademie.

Het afgelopen jaar hebben we gemerkt dat de nieuwe gang van zaken nog niet volledig werkt, zoals dit zou moeten. Het Strategisch Ontwikkelplan Politie geeft nog onvoldoende



richting en mede daardoor is het lastig voor het korps om de precieze vraag aan met name vakspecialistisch politie-onderwijs tijdig en goed in kaart te brengen.

Ook valt het grote aantal betrokkenen bij het in kaart brengen van de onderwijsbehoefte op. Hierdoor worden de gestelde termijnen nog niet gehaald en bovenal komt de vraag naar onderwijsuitvoering en –ontwikkeling lopende het jaar geleidelijk richting de Politieacademie. Ook zien we dat bij bepaalde beleidsprioriteiten die bijvoorbeeld voortvloeien uit het Regeerakkoord, de vraag naar politie-onderwijs in onvoldoende mate en niet tijdig worden meegenomen. De directeur Politieacademie is hierdoor niet in staat om zijn (grotere) behoefte aan sterkte en middelen tijdig kenbaar te maken en dit leidt ertoe dat slechts een deel van de (grote) vraag naar politieonderwijs beantwoord kan worden, namelijk dat deel dat met de bestaande sterkte en middelen (kwantiteit en kwaliteit) beantwoord kan worden.

Een grote stap voorwaarts is dat voor wat betreft het basis politieonderwijs (BPO) een meerjarig instroomarrangement 2019 – 2022 overeen is gekomen. Dit instroomarrangement zorgt ervoor dat via een beheerst proces de komende jaren de behoefte aan meer instroom beantwoord kan worden, met behoud van de kwaliteit van het politieonderwijs. Eind 2017 zijn 25 fte docent extra aangenomen om in 2018 aan deze extra vraag te voldoen. Ook voor de jaren daarna zijn extra docenten en middelen nodig om in de extra vraag te voorzien.

Naast extra instroom wordt ook ingezet op flexibele leer-routes, gebruikmaking van het reguliere onderwijs, erkenning van eerder verworven competenties en bijvoorbeeld zij-instromers die al een bepaalde deskundigheid in huis hebben en daardoor toekunnen met een korte aanvullende opleiding.

Bij het ter beschikking stellen van mensen en middelen aan de directeur Politieacademie gaat het zoals gezegd niet alleen om kwantiteit, maar ook om kwaliteit. Zo kan de directeur Politieacademie alleen kwalitatief goed politie-

onderwijs ontwikkelen en uitvoeren als hij de beschikking heeft over docenten die aan de kwaliteitseisen voldoen en over de juiste competenties beschikken. De Politiewet geeft daarom aan dat de directeur Politieacademie een aanbeveling doet voor en instemmingsrecht heeft bij de selectie en aanstelling van het personeel dat bij de Politieacademie wordt ingezet. Voor docenten zijn, conform het reguliere onderwijs, professionaliteitseisen vastgesteld, die nog opgenomen moeten worden in het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP). Bij de werving van docenten is het LFNP uitgangspunt. We zijn met het ministerie en het korps in gesprek om in de vacaturetekst ook de professionaliteitseisen te vermelden.

Ook bij de selectie en beëindiging van middelen ten behoeve van de Politieacademie heeft de directeur Politieacademie instemmingsrecht.

### Onderzoek en Kennis

De minister van Justitie en Veiligheid stelt eenmaal in de vier jaar de Strategische Onderzoeksagenda (Nationale Politie (SOANP) vast. De SOANP bevat de strategische thema's voor het toegepast wetenschappelijk onderzoek dat door de Politieacademie wordt uitgevoerd en voor het toegepast wetenschappelijk onderzoek dat wordt uitbesteed. De SOANP sluit aan op de politiepraktijk. De directeur van de Politieacademie stelt jaarlijks op basis van de SOANP het onderzoeksprogramma van de Politieacademie vast. Het onderzoeksprogramma omvat in ieder geval een beschrijving van het toegepast wetenschappelijke onderzoek dat door de Politieacademie zelf wordt uitgevoerd en het uit te besteden toegepast wetenschappelijk onderzoek. Het onderzoeksprogramma bevat een meerjarenprogramma voor de drie jaren volgend op het programmajaar. Naast het onderzoeksprogramma kan de Politieacademie ander toegepast wetenschappelijk onderzoek verrichten.

De commissie Kennis en Onderzoek (CKO) van de Politieonderwijsraad adviseert de Minister van Justitie

en Veiligheid over de SOANP en coördineert namens de directeur Politieacademie de externe aanbesteding, begeleiding en publicatie van onderzoek in het kader van de onderzoeksagenda. Deze externe aanbesteding is bekend onder de naam 'Onderzoeksprogramma Politie en Wetenschap'. Jaarlijks wordt een oproep gedaan aan onderzoeksinstellingen om zich in te schrijven op vooraf bepaalde onderzoeksthema's, passend binnen de SOANP. De Commissie adviseert de directeur Politieacademie over de uit te voeren onderzoeken.

Voor het uit te besteden onderzoek via 'Politie en Wetenschap' is een budget van € 1,8 miljoen beschikbaar.

Voor het ontwikkelen van kennis over de politie of de politietoekennings taak en het bijdragen aan de ontwikkeling van de uitoefening van de politietoekennings taak waarop het politieonderwijs is gericht, biedt de Politieacademie kennisdiensten aan via het Kennis en Informatieknooppunt (KIK). Deze kennisdiensten worden aangeboden voor de Politie, ketenpartners en de Politieacademie (studenten, onderzoekers, docenten en overige medewerkers). Kennis op Maat Politie (Kopol) en de mediacollectie vormen de belangrijkste kennisdiensten van de Politieacademie. In hoofdstuk 6 wordt hierover een nadere toelichting gegeven.

### Omvang sterkte en middelen

Conform artikel 8 lid 2 van het Besluit Politieacademie wordt in het jaarverslag informatie opgenomen over de omvang van de sterkte en middelen die feitelijk ter beschikking zijn gesteld aan de Politieacademie.

Onderstaand een overzicht van de kosten van de ter beschikking gestelde sterkte en middelen aan de Politieacademie. Aangezien een groot deel van de bedrijfsvoering van de voormalige Politieacademie opgaat in de standaarddienstverlening van het PDC zijn de bijbehorende kosten niet meer rechtstreeks te relateren aan de Politieacademie. Met het ministerie zijn afspraken gemaakt

over de manier waarop deze kosten worden toegerekend. Hierbij wordt gebruik gemaakt van normen of tarieven (bijvoorbeeld een standaardtarief per onderwijsvoertuig of kantoorwerkplek). Deze systematiek wordt nog uitgewerkt en zal voor het eerst worden vermeld in het jaarverslag 2018.

In 2017 is voor het laatst een afzonderlijke financiële administratie gevoerd voor de onderdelen die overgegaan zijn van de voormalige Politieacademie naar de Politie. Daarom is over 2017 nog een integraal financieel beeld beschikbaar van de ter beschikking gestelde mensen en middelen aan de Politieacademie. Doordat de systematiek wijzigt zullen deze cijfers mogelijk niet meer te vergelijken zijn met de verantwoording over 2018. Daarnaast zijn in deze cijfers nog onderdelen van de voormalige Politieacademie opgenomen die niet meer tot de taken van de huidige Politieacademie behoren, zoals de landelijke werving en selectie, het Politieblad Blauw en de Landelijke Deskundigheidsmakelaar. Met deze activiteiten is een kostenniveau van ongeveer 17 miljoen euro gemoeid,

die nu nog integraal in de cijfers is opgenomen, maar vanaf 2018 niet meer.

#### Sterkte (aantal medewerkers uitgedrukt in fte)

De Politieacademie (zbo) had op 31 december 2017 zelf 3,3 fte in dienst.

De Politieacademie kreeg op 31 december 2017 vanuit de Ondersteunende Dienst Politieacademie (ODPA) van het korps 1.038 fte sterkte (bij een formatie van 898 fte) ter beschikking gesteld voor de uitvoering van haar taken. Vanuit Bedrijfsvoering Politie (Politiedienstencentrum, beleidsdirecties, Dienst Landelijke Operationele Samenwerking en het secretariaat van de Politieonderwijsraad en Politie & Wetenschap) was een sterkte van 277 fte beschikbaar ter ondersteuning van de Politieacademie (formatie 361 fte).

Daarnaast zijn in het kader van de personele reorganisatie 12 fte herplaatsingskandidaten en 7 fte medewerkers in afwachting van een uitstroombepaling (18-maandenregeling) nog actief binnen de Politieacademie. Daarnaast

maken 63 personen gebruik van de 18-maandenregeling. Binnen de ODPA is aan de ene kant sprake van 168 fte onderbezetting op bepaalde functies en aan de andere kant is sprake van 308 fte overbezetting (op andere) functies. In het onderwijs worden onderbezette functies al wel ingevuld en zijn daarnaast versneld 25 extra docenten bij BPO geworven om invulling te geven aan verhoogde instroom in 2018. De uitstroom beperkt zich vooralsnog met name tot medewerkers die van de 18-maandenregeling gebruik maken. Medewerkers die doorbetaald worden in het kader van de 18-maandenregeling zijn in de cijfers in dit hoofdstuk niet meegeteld.

Onderstaande grafiek geeft het totale personeelsbestand weer dat actief was voor de Politieacademie (ODPA en de directie Politieacademie).

#### Transitie bedrijfsvoering

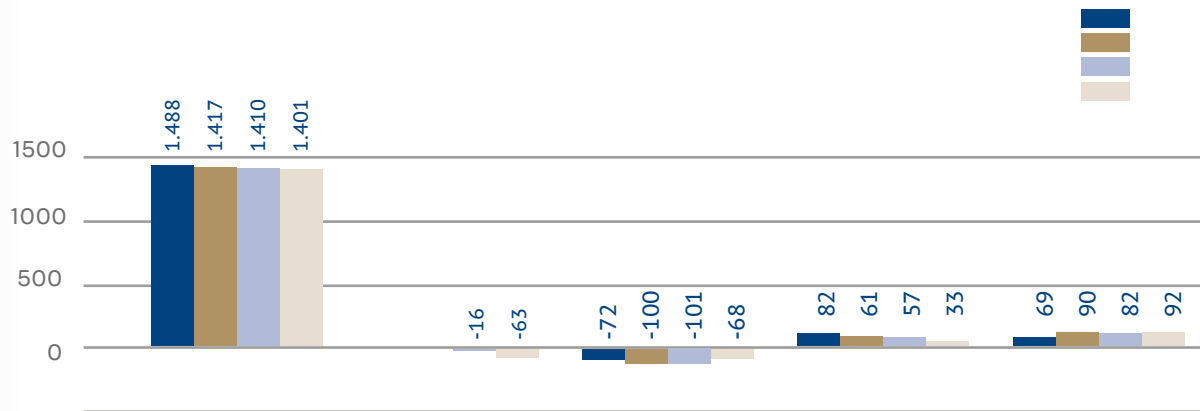
Duidelijk zal zijn dat zowel de Politieacademie als de Politie gebaat zijn bij een zorgvuldige transitie van de bedrijfsvoering van de Politieacademie naar de Politie. Zonder een

#### Kosten € \* 1.000 Realisatie 2017

Personeel	105.113
Opleiding en vorming	14.510
Huisvesting	19.291
Vervoer	4.899
Verbindingen en automatisering	6.458
Geweldmiddelen en uitrusting	937
Operationeel	2.613
Beheer	5.142

**Eindtotaal 158.962**

#### Personeel in fte per 31/12



goede bedrijfsvoering kan de Politieacademie haar taken niet goed uitvoeren. Er is dan ook een gezamenlijke stuurgroep (Politie en Politieacademie) die de voortgang van de transitie monitort en ervoor waakt dat de transitie zo soepel mogelijk verloopt. De transitie van de bedrijfsvoering is geen sinecure en het brengt veel werk met zich mee. Ook na de officiële transitiedatum blijft het noodzakelijk om de vinger aan de pols te houden en zo nodig bij te sturen om de benodigde ondersteuning en van de juiste kwaliteit te behouden.

In het jaarverslag van de Politie wordt ook verslag gedaan van de transitie van de bedrijfsvoering.

De transitie van Communicatie is in 2017 gerealiseerd. De communicatietaken van de voormalige afdeling Communicatie van de Politieacademie zijn voor een groot deel overgeheveld naar het Politiedienstencentrum en de beleidsdirecties van de Politie. Binnen de Politieacademie is bij de staf een klein cluster Communicatie ingericht voor het ondersteunen van de directie op het gebied van woordvoering en interne communicatie en het ondersteunen van de organisatie op het gebied van interne communicatie. Ook onderhoudt het cluster relaties met de Staf Woordvoering Politie en Woordvoering van het ministerie van Justitie en Veiligheid.

Tevens is het Congres- en Evenementenbureau overgedragen aan het Politiedienstencentrum. De Politieacademie organiseert regelmatig congressen en symposia en maakt dan ook veel gebruik van het Congres- en Evenementenbureau.

In 2017 heeft ook de transitie van Finance plaatsgevonden. De boekhouding van de ODPA is opgenomen in financiële systemen van de Politie en de financiële processen zijn omgezet. Medewerkers hebben hun plaatsing gevolgd. De ODPA neemt deel aan Planning & Controlcyclus (P&C-cyclus) van de Politie en doet daar wisselende ervaringen in op. De relatiemanager Financiële

Uitvoeringsondersteuning (FUO) is gestart en het cluster Operational Control binnen de Politieacademie wordt opgezet. Vanuit FUO wordt ook de financiële P&C-cyclus van de Politieacademie ondersteund.

Ook is de transitie van Human Research Management in 2017 voorbereid. De transitie vindt plaats per 1 januari 2018. Deze transitie gaat de nodige impact hebben.

De personeelssystemen PIMS en YouPP die bij de voormalige Politieacademie in gebruik waren moeten worden overgezet naar de systemen van de Politie. Met ingang van 1 januari 2018 wordt gebruik gemaakt van Youforce en BVCM en de salarisbetaling geschiedt vanaf januari 2018 door de Politie. Ook zullen de leidinggevenden en medewerkers nadrukkelijk kennismaken met de werkwijze 'click, call, face' (zoek het antwoord op je vraag op het intranet op; vind je het antwoord niet, bel dan een servicedesk. Is het probleem te complex dan is er 'face tot face' contact met een adviseur).

De afdeling Facilitair Huisvesting & Middelen en Informatie- & Changemanagement hebben het afgelopen jaar hun transitieplannen verder uitgewerkt en samen met de betrokken beleidsdirecties en het Politiedienstencentrum de transitie verder voorbereid. Tot nu toe zijn afdelingen in het geheel overgegaan naar de beleidsdirecties en het Politiedienstencentrum. Bekeken wordt of dit voor wat betreft de afdeling Facilitair Huisvesting & Middelen ook verstandig is. Mogelijk worden subafdelingen lopende 2018 overgeheveld.

#### **Verkoop locatie Lelystad**

De Politieacademie heeft rond de jaarwisseling 2016/2017 haar locatie Lelystad verkocht. Reden is de uitbreiding van de luchthaven Lelystad. In de tijdelijkheid huurt de Politie de locatie 'terug'. Daarnaast is de Politie in samenspraak met de Politieacademie op zoek naar een alternatieve locatie voor het rijonderwijs dat vanaf deze locatie wordt aangeboden.



10

# Personele zaken

# Personele zaken

In dit hoofdstuk een toelichting op een aantal personele zaken: ziekteverzuim, het netwerk vertrouwenspersonen, diversiteit, veiligheid en integriteit en medezeggenschap. In het hoofdstuk over systematische kwaliteitszorg wordt ingegaan op de professionalisering van docenten.

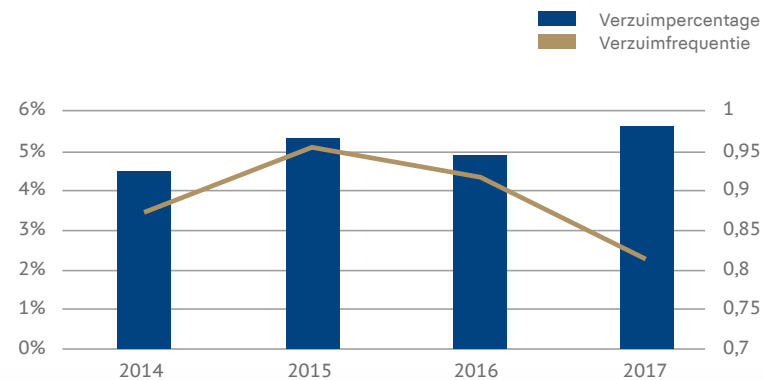
## Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is in 2017 gestegen naar 5,6%, na een daling in 2016 (5,0%). Wel is de verzuimfrequentie in vergelijking tot 2016 (0,9%) afgenomen tot 0,8%. Een resultaat onder de 1% geeft aan dat medewerkers zich niet vaak ziek melden. Oorzaak van het stijgende ziekteverzuim is waarschijnlijk de reorganisatie, maar ook een aantal langdurig zieke medewerkers (niet-werkgerelateerd). De ervaring leert dat een goed contact tussen leidinggevend en medewerker helpt. Gezien het stijgende verzuim is de aandacht hiervoor verhoogd.

## Netwerk vertrouwenspersonen

De Politieacademie beschikt over een netwerk van 22 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 te vertrouwenspersonen werken verdeeld over de verschillende locaties. De meldingen zijn gedaan door studenten en medewerkers, soms door meerdere personen en ook was er een melding vanuit een eenheid. De studenten maken het meeste gebruik van de vertrouwenspersonen. Zij worden, afhankelijk van waar de casus speelt, soms doorverwezen naar

Verzuimpercentage en -frequentie



## Netwerk vertrouwenspersonen

Jaar	Meldingen				Consulten	
	Agressie/	Intimidatie	Seksuele	Pesten	Totaal	Totaal
2014	17	1	3	17	38	98
2015	9	0	1	15	25	74
2016	2	3	6	10	21	101
2017	4	2	8	12	26	118

hun eenheid, bijvoorbeeld als het gaat om een casus tijdens het werkend leren in de eenheid. 88 consulten waren werkgerelateerd. In 30 gevallen betrof het privé-omstandigheden, maar vaak is het lastig een scheiding aan te brengen, omdat veel privé-gerelateerde zaken direct invloed hebben op het werk. De andere consulten hadden betrekking op gevaar tot suïcide, huiselijk geweld en integriteitsvraagstukken. De vertrouwenspersonen geven zelf ook jaarlijks een eigen jaarverslag uit.

### Kracht van het Verschil Politieacademie

De Politieacademie heeft de korpschef, net als de eenheden, geïnformeerd over de geleverde inspanningen door de academie in de periode 2014 tot en met 2017 op het thema diversiteit en de voornemens voor de middellange termijn (tot en met 2021). In deze rapportage is stilgestaan bij diversiteit in het initiële onderwijs. Ook is een toelichting gegeven op de doelstellingen van en de behaalde resultaten door de Politieacademie op de volgende drie onderdelen:

- het bevorderen van een gevarieerd personeelsbestand;
- het verbeteren van het curriculum en het professionaliseren van docenten op dit onderwerp en het duurzaam borgen daarvan;
- het oprichten van een Netwerk Leefstijlen en Culturen binnen de Politieacademie.

Voor wat betreft de voornemens voor de middellange termijn zijn de ambities op gebied van het curriculum, docenten, trajectbegeleiders, praktijkcoaches en studenten, werkcultuur, loopbaanplaats, de Politieacademie als Huis van Debat en onderzoek naar diversiteit toegelicht. Ook is aangegeven dat het team Variëteit een vervolg zal krijgen in een programma De Kracht van het Verschil Politieacademie. Dit programma sluit zich aan bij het landelijke programma. Doel is de bereikte resultaten op een structurele wijze te verankeren. De doelstellingen voor de periode van 2017–2021 zijn:

1. alle docenten en trainers weten zich, desgevraagd, toegerust om in verband met het thema diversiteit het goede te doen;
2. culturele sensitiviteit is een onlosmakelijk onderdeel van alle vakinhoudelijke lessen;
3. uit de alumni-onderzoeken blijkt dat aspiranten zich voldoende toegerust voelen te acteren in onze pluriforme samenleving;
4. 10% van alle docenten en trainers werkzaam bij de academie hebben een migratieachtergrond.

Er is een stuurgroep Kracht van het Verschil opgericht die de vorderingen nauw volgt. In de stuurgroep hebben zitting: Peter Slort (landelijke portefeuillehouder Diversiteit), Mohammed Sini (extern deskundige), Peter Gieling (De Kracht van het Verschil Politieacademie), Pauline van Panhuis (sectorhoofd Basis Politieonderwijs en portefeuillehouder Diversiteit) en Kathelijne van Kammen (plv. directeur Politieacademie).

In het najaar heeft het managementteam Politieacademie (directie en sectorhoofden) met een aantal leden vanuit het programma De Kracht van het Verschil Politieacademie en het landelijk programma de behaalde en te behalen resultaten door de Politieacademie besproken. Tevens is door het

managementteam het plan van aanpak 'Kracht van het Verschil Politieacademie' onderschreven. In dit plan worden per sector concrete doelstellingen vermeld. De komende tijd worden deze doelstellingen verder uitgewerkt.

### Veiligheid, integriteit en klachten

Als (tijdelijk) nieuw personeel wordt aangesteld of externe medewerkers worden ingezet, vindt een zogenoemd Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoek of een veiligheidsonderzoek (A- of P-onderzoek) plaats door het cluster Veiligheid, Integriteit & Klachten (VIK) van de Staf. Welk onderzoek plaatsvindt, hangt af van de zwaarte van de functie. Bij deze onderzoeken wordt (aanstaand) personeel op zijn integriteit beoordeeld. In onderstaande tabel het aantal gehouden onderzoeken.

Als gevolg van de reorganisatie, het aantrekken van nieuwe leidinggevendenden, het intern verplaatsen van medewerkers en de toekomstige overgang van medewerkers naar het PDC, heeft VIK veel tijd moeten investeren in screening. De lijst Vertrouwensfuncties binnen de Politieacademie is geheel herzien en conform de nieuwe lijst heeft een inhaalslag op veiligheidsfuncties en BGO-onderzoeken plaatsgevonden. Deze inhaalslag is grotendeels voltooid.

Jaar	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoeken</b>						
BGO – kort	1034	846	748	752	727	404
BGO- lang		217	22	94	115	121
<b>Veiligheidsonderzoeken</b>						
A – onderzoeken	25	8	6	7	10	
P - onderzoeken					4	22

### Meldingen en interne onderzoeken

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

In 2017 heeft VIK op verzoek van respectievelijk de Eenheid Oost en de Staf VIK van de Politie een drietal onderzoeken uitgevoerd.

Jaar	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Aantal meldingen inclusief vervolgmeldingen	308	270	209	199	187	195
Interne onderzoeken	33	11	18	14	12	10*
(Voorwaardelijk) ontslag na intern onderzoek	2	1	3	2	1	
Schriftelijke berisping na intern onderzoek	3	1	5	5		
Correctie in 'de lijn'					4	5

\* Eén onderzoek loopt nog.

### Veiligheid

In 2017 heeft VIK ook flink geïnvesteerd in veiligheid in algemene en onderwijsspecifieke zin. Uitvoering werd gegeven aan conclusies en aanbevelingen uit een tweetal eerder uitgevoerde Fenomeenonderzoeken op de locaties Ossendrecht en Lelystad. Allerlei adviezen werden geschreven en docenten en onderwijskundigen werd geleerd hoe Taak Risico Analyses op te stellen. Daarnaast werd onderzoek uitgevoerd naar de vraag hoe met betrekking tot veiligheid te komen van incidentmanagement naar integrale veiligheid. Medio 2018 wordt dit onderzoek aan de directie aangeboden.

Ook is met name door de afdeling Informatie- & Changemanagement meer inzet gepleegd op het gebied van informatieveiligheid (IV) om incidenten op gebied van IV te voorkomen.

### Klachten

Tot 2017 kwamen de klachten die worden ontvangen via de website nog binnen bij de afdeling Communicatie. In 2017 is dit ondergebracht bij het cluster VIK. Bij het in beeld brengen van alle klachten (algemene en onderwijsspecifieke) die binnenkomen, werd duidelijk dat er verschillende afdelingen zijn die zich met klachten of vormen daarvan bezig houden en er geen centrale registratie van alle klachten bestaat. Onderzoek werd uitgevoerd om een en ander beter in beeld te krijgen en om over een nieuwe opzet te adviseren. Ook dit onderzoek wordt in 2018 aan de directie aangeboden.

In 2017 zijn 32 klachten ontvangen. 13 klachten waren onderwijsgerelateerd; 1 klacht had betrekking op het Kennis en Informatieknooppunt en 1 klacht had betrekking op facilitair. 17 klachten hadden betrekking op het rijgedrag van PA-(les)voertuigen. Ook zijn er 102 meldingen gedaan. Mensen die een melding doen, willen geen officiële klacht indienen, maar willen wel een melding doen.

### Medewerkers en medezeggenschap

Eind 2017 zijn er verkiezingen voor de medezeggenschap gehouden. Er is bijna een geheel nieuwe Ondernemingsraad (OR) gekomen. In de nieuwe OR hebben alleen medewerkers zitting die geplaatst zijn bij de (Ondersteunende Dienst) Politieacademie. De vorige OR heeft een verslag gemaakt over de gehele zittingsperiode. Dit verslag is via het intranet ter beschikking gesteld aan de directie en de medewerkers.

In de bijlage een overzicht van de samenstelling van de voormalige en nieuwe OR.

# ‘Alles wat ik leer, breng ik in de praktijk’

Bertwin de Haan, docent Vakspecialistisch Politieonderwijs/team Thematische Opsporing aan de Politieacademie, experimenteert met vele nieuwe werkvormen tijdens de opleiding voor het nieuwe Politie Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PPDG).





“Heb je de opleiding PPDG al gevolgd of ga je hem volgen?” Luidde de vraag tijdens mijn sollicitatie-gesprek. Toen ik in maart 2017 als docent op de Politieacademie kwam werken, had ik wel een hoop vakkennis, maar geen ervaring met lesgeven. Nu heb ik wel een goed voorbeeld aan mijn collega, maar er is niet altijd tijd om dingen door te spreken en te vragen waarom hij onderwijsstof op een bepaalde manier overbrengt. Dus ik was blij met deze kans.

De opleiding bestaat uit 26 lesdagen. Tijdens de bijeenkomsten horen we meer over de theorie en passen we deze modellen meteen toe. Ook oefenen we met lesgeven. We nemen het op en bespreken daarna met elkaar wat er goed ging en wat beter kan. Of we krijgen de opdracht om het lesplan van een les, die we normaal ook geven, op een andere manier vorm te geven.

#### **De student staat centraal**

Grootste eyeopener is dat het niet gaat om wat ik allemaal wil vertellen. De toehoorder, de student, staat centraal. Ik leer mijn lessen zo in te richten dat de kennisoverdracht efficiënt is. In plaats van zelf twintig minuten aan het woord te zijn, start ik mijn les bijvoorbeeld met een korte toets over reeds behandelde én nieuwe stof. Eens peilen hoe het staat met hun voorkennis. Aan het einde van de les doe ik de toets opnieuw. En dan hoop ik natuurlijk dat ze beter scoren.

Ik heb ook geleerd dat het goed werkt om leerlingen zelf iets te laten uitvinden. Een voorbeeld: tijdens onze juridische lessen bij het Digitaal schakel-onderwijs duiken ze vaak de digitale boeken in. Als ze informatie hebben gevonden, mogen ze dit aan elkaar presenteren. Bij het onderwerp over doorzoekingen krijgen de studenten eerst uitleg, daarna een opdracht op papier en mogen ze vervolgens daadwerkelijk een doorzoeking doen in een van onze oefenhuizen, een klaslokaal omgebouwd tot woonhuis. Ook een fantastische dag is de integrale oefening die we op een van de laatste dagen doen, waarbij alle juridische en tactische kennis terugkomt. De studenten gaan in groepen aan de slag met de opsporing. Mede door de onderlinge competitie en de praktijkgerichte context zijn ze hier erg enthousiast over.

Het mooie aan de opleiding is dat ik na een lesdag het geleerde meteen in de praktijk kan brengen. Daarnaast is het fijn om ervaringen uit te wisselen met collega's die tegen dezelfde dingen aanlopen, waarmee je kunt sparren over oplossingen. 'Ook van hun feedback leer ik een hoop.'

## ‘Lesgeven is een vak’



### **Coördinator Clea Evers maakt zich al jaren hard voor professionele docenten in het politie-onderwijs.**

‘Lesgeven is een vak op zich’, zegt Clea Evers, die zich al tien jaar bezighoudt met de professionalisering van docenten op de Politie-academie. De laatste jaren ontwikkelde ze samen met Hogeschool Windesheim een professionaliseringstraject voor politiemensen die lesgeven tot en met MBO-niveau. ‘Met de opleiding bouw je versneld een pedagogisch didactisch handelingsrepertoire op.’ Oftewel: je doet kennis en kunde op over effectief lesgeven. Docenten leren bijvoorbeeld hoe je activerend lesgeeft: hoe je zinvolle opdrachten geeft en voorkomt dat studenten te lang in de luisterstand zitten. ‘De kwaliteit van een docent bepaalt in hoge mate de effectiviteit van het onderwijs. Daarom biedt de Politieacademie opleidingstrajecten aan voor nieuwe en zittende docenten.’ De Pedagogisch Didactische Aantekening (PDA) bestond al. De PDA is uitgebreid en wordt aangeboden aan docenten werkzaam in de flexibele schil. Een Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) is de nieuwe eis in het reguliere onderwijs voor alle nieuwe en zittende docenten van de Politieacademie. Om een PDG te halen leer je onder meer pedagogisch didactisch en vakdidactisch te werken. Je ontwikkelt een onderzoekende houding als docent en je leert hoe je goede toetsen maakt. In 2015 startte de eerste lichte docenten met de achttien maanden durende opleiding. Begin 2017 zijn de eerste tien docenten afgestudeerd. Op dit moment wordt er gewerkt aan een PDA speciaal gericht op politie-instructeurs.

ZICH IN NEDER  
GELIJKE GEVALLEN  
NDELD / DISCRIMINATIE  
LEVENSOVERTUIGING /  
INDHEID / RAS / GESLACHT

## Bijlage

MAN / ARTIKEL 1 / GRONDWET

**Centrale Examencommissie**

R. Coens  
 Mw. E. Verheijen  
 J. van Zielst  
 B. Bolhuis, algemeen secretaris (tot 1-1-2018)  
 Mw. M. Koldewijn (portefeuille EVC)

**Examenkamer BPO**

Mw. E. Verheijen, voorzitter  
 H. Blik, docent mbo Den Haag  
 J. Ebbink, eenheid Midden-Nederland  
 V. Leeman, docent mbo Apeldoorn  
 S. Nijkerk, docent mbo Drachten  
 J. Rondeel, mbo ROC Amsterdam  
 Mw. L. Schijf, docent mbo Amsterdam  
 Mw. L. Schoonderbeek, toetskundige Staf  
 Mw. A. Vermoolen, docent mbo Rotterdam  
 J. Vrancken, docent mbo Eindhoven  
 H. Woudstra, eenheid Noord-Holland

**Examenkamer VPO**

R. Coens, voorzitter  
 Mw. M. van den Brink, toetskundige Staf  
 Mw. E. Hermans, docent Team Beroepsvaardigheden  
 W. Schreutelkamp, docent Team Specialistische Opsporingsondersteuning  
 R. Stoelhorst, docent Team Generieke Opsporing  
 Mw. M. Wijngaard, eenheid Noord-Holland  
 K. van Witzenburg, docent Team Specialistische Opsporingsondersteuning

**Examenkamer Hoger Onderwijs**

J. van Zielst, voorzitter  
 Mw. J. Botke, adviseur Hoger Onderwijs  
 Mw. M. Guardone, docent Team Generieke Opsporing  
 Mw. S. Hopman, eenheid Den Haag  
 P. Heynen, hogeschool Saxion  
 G. Kerkhof, docent Team Generieke Opsporing  
 L. Oldewarris, docent Team Hoger Onderwijs Apeldoorn  
 Mw. C. Tunissen, toetskundige Staf  
 R. Warmenhoven, eenheid Oost-Nederland

**Bezwaaradviescommissie**

Mw. M.A. Berndsen-Jansen, voorzitter  
 M.G.A.E. van de Nieuwenhuijzen, lid  
 Mw. J. ten Caat, lid  
 H. Verkooijen, secretaris

**Commissie van Beroep voor de Examens**

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

**Ondernemingsraad****Tot 30 november 2017**

R. in 't Veld, voorzitter  
 M. van de Nieuwenhuijzen, plv. voorzitter en plv. secretaris  
 B. Bolhuis, secretaris  
 R. Coens  
 J. Chintoe  
 H. Dirkmaat  
 Mw. M. Dozy  
 K. van Eekelen  
 C. de Kleine  
 F. de Kruif  
 Mw. T. Landman  
 Mw. J. van der Meide (eind van het jaar vervangen door  
 R. Vink)  
 T. Mouw  
 H. Peters  
 Mw. C. Tunissen  
 R. Vink

**Vanaf 30 november 2017**

Mw. C. Bronkhorst, voorzitter  
 Mw. C. Tunissen, secretaris  
 R. In 't Veld, plv. voorzitter  
 H. de Pater, plv. secretaris  
 R. Coens

H. Dirkmaat  
 K. van Eekelen  
 Mw. F. Goutbeek  
 Mw. E. Hermans  
 Mw. D. Janssen  
 J. Leenheer  
 Mw. A. Luik  
 T. Mouw  
 Mw. A. Poolman  
 J. Vis

**Raad van Advies**

De heer mr. J. van der Vlist, voorzitter  
 De heer prof. dr. J.C.J. Boutellier  
 De heer S. Mbarki  
 Mevrouw I. Philips-Bryan  
 Mevrouw drs. G.M.C. de Ranitz

# Contactgegevens



# Contactgegevens

## Postadres

Politieacademie  
Postbus 834  
7301 BB Apeldoorn

## Bezoekadressen locaties

### Concernlocatie

Arnhemseweg 348  
7334 AC Apeldoorn  
T: (088) 6622000

### Locatie Eindhoven

Vijfkamplaan 31  
5624 EB Eindhoven  
T: (088) 6622800

### Locatie Lelystad

Eendenweg 12  
8218 NC Lelystad  
T: (088) 6622600

### Locatie Den Haag

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

### Locatie Drachten

Sportlaan 7  
9203 NV Drachten  
T: (088) 6622850

### Locatie Apeldoorn

Arnhemseweg 348  
7334 AC Apeldoorn  
T: (088) 6622220

### Locatie Rotterdam

Koperstraat 19  
3067 GL Rotterdam  
T: (088) 6622700

### Locatie Ossendrecht

Pannenhoef 19  
4641 ST Ossendrecht  
T: (088) 6622900

### Locatie Amsterdam

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

### Locatie Warnsveld

Rijksstraatweg 127  
7231 AD Warnsveld  
T: (088) 6622650

# Speciale afdelingen en contactgegevens

## **Politieacademie Servicecentrum**

Voor algemene vragen over het onderwijsaanbod van de Politieacademie.

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

E-mail: [servicecentrum@politieacademie.nl](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 Informatieknoppunt (KIK)**

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

Maandag t/m vrijdag 08.00 – 16.30 uur

Telefoon: (088) 6622109

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

# Colofon

**Uitgave:** Politieacademie, Apeldoorn

**Vormgeving:** PDC Rotterdam

**Interviews:** Maters & Hermsen Leiden

**Tekst:** Politieacademie

**Fotografie:** Beeldbank Politie



« waakzaam en dienstbaar »