

Jaarbericht

2013



« waakzaam en dienstbaar »

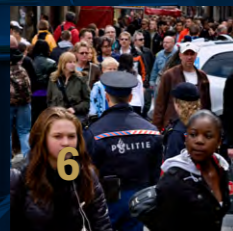
POLITIEACADEMIE

Jaarbericht 2013

Voorwoord



Werving
& Selectie



Onderwijs



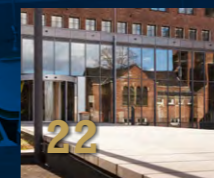
Onderzoek, Kennis
& Ontwikkeling



Bestuur
& Toezicht



Beheer
& Bedrijfsvoering



Personeel
& Organisatie



Financiën



Voorwoord voorzitter College van Bestuur



Hierbij bied ik u met genoegen het jaarbericht Politieacademie 2013 aan. Ik neem u in vogelvlucht mee langs de mijlpalen en resultaten van het afgelopen jaar.

Als startend voorzitter College van Bestuur heb ik mij vanaf het voorjaar sterk gemaakt voor een slagvaardiger Politieacademie, die optimaal in verbinding komt met de nationale politie. De Politieacademie behoudt daarbij haar professionele autonomie als onderwijs- en kennisinstituut om haar kerntaken betrouwbaar uit te kunnen voeren. Er was continu aandacht voor rust in de organisatie, aangezien deze uit een periode kwam waarin bestuur en ondernemingsraad haaks op elkaar stonden over de toekomst van de Politieacademie. De activiteiten van dit jaar waren gericht op een Politieacademie die vertrouwen wekt bij de nationale politie en de politiek. Dit willen we bereiken door er een instituut van te maken waar medewerkers en studenten op plezierige wijze met innovatief onderwijs aan de slag kunnen.

Daar is allereerst een gedegen bedrijfsvoering voor nodig. Uit het rapport 'De staat van het politieonderwijs' (eind 2012) bleek dat er een groot aantal verschuivingen plaatsvond in de lesblokken en dat er teveel lesuitval was op de locatie Rotterdam. In navolging van dit rapport van de Inspectie van V&J, startte de Politieacademie een verbetertraject, gericht op de ondersteunende werkzaamheden en de onderwijsprocessen. Inmiddels is er nagenoeg geen sprake meer van lesuitval en verschuivingen, voornamelijk doordat roosters eerder worden opgeleverd en er een strakkere sturing is.

De instroom binnen de initiële scholen in 2013 was conform de begroting: bijna 1000 nieuwe studenten, inclusief de recherche-

kundigen, vrijwillige politie en zijinstroom. Daarnaast waren er ruim 500 doorstromers, bestaand personeel dat een niveau hoger opgeleid wordt. Voor het postinitieel onderwijs geldt een ander beeld: ongeveer 10% van de ingekochte loopbaanplaatsen werd wederom niet benut door de nationale politie en ook in het contractonderwijs werd 6% onbenut gelaten. Die terugloop werd vooral zichtbaar bij de School voor Politieleiderschap en de School voor Handhaving.

Financieel gezien werd in het jaar 2013 duidelijk zichtbaar hoe groot de aanpassing van de bekostiging door het ministerie is. De algemene bijdrage daalde met 13,4 miljoen (-10,5%) ten opzichte van 2012. De komende vijf jaren zal dit verder dalen met 27,3 miljoen. De daling in de bekostiging werd deels gecompenseerd door hogere contractomzet, voor een groot deel in het kader van het omvangrijke programma Versterking Professionele Weerbaarheid. Gerelateerd hieraan waren de personeelslasten hoger dan vorig jaar. De materiele lasten zijn aanzienlijk gedaald ten opzichte van 2012. Dit zit hem in minder werving- en selectieactiviteiten, in huisvesting en in bezuiniging op voertuigen. Al met al is het resultaat over 2013 bijna sluitend, met een klein tekort van -0,4 miljoen.

Met de komst van Frederike Everts – plaatsvervangend voorzitter - in het najaar, heeft dit College van Bestuur de beweging gemaakt naar een 'tweehoofdige directie': passend binnen een sturingsmodel met minder lagen en korte lijnen. Door zowel iemand uit de politie als uit het onderwijs vertegenwoordigd te hebben in de besturing, streven we er letterlijk naar het 'politieonderwijs' op één te kunnen zetten. We verlieten de denkrichting vanuit de scholen, en gaan toe naar een om-



Leon Kuijs
Voorzitter College van Bestuur



Frederike Everts
Plv. voorzitter College van Bestuur

gekeerde beweging die 'vanuit het geheel' denkt: het instituut in Nederland waar de politie zijn kennis, vaardigheden en vorming vandaan haalt.

In de zomer werd het model geaccordeerd door de minister, waarbij de Politieacademie geen eigen 'mensen en middelen' heeft, maar die 'om niet' ter beschikking gesteld krijgt door de nationale politie. Het jaar eindigde met het aanbieden van het ontwerpplan aan de minister; de contouren van de nieuwe Politieacademie zijn hierin geduid. Dat wordt een academie die beduidend slanker zal zijn dan nu, alleen al omdat de bedrijfsvoering overgaat naar het Politiedienstencentrum van de nationale politie. Daarmee zal het ook een organisatie zijn die – zoals bedoeld – slagvaardiger kan acteren richting haar belangrijkste belanghebbende: de politie.

Deze resultaten zijn mogelijk gemaakt door de energieke inzet van velen binnen en buiten de Politieacademie.

Namens het College van Bestuur,

Leon Kuijs
Voorzitter

Inleiding

De Politieacademie verricht haar taken in de nabije toekomst vanuit een nieuwe positie en inrichting:

1. Er is één Politiewet waar de Politieacademie een onderdeel van is.
2. Er is één korps met gestandaardiseerde werkprocessen en één korpschef die de behoefte stelt.
3. Er is één werkgever waar ook de medewerkers van de Politieacademie werken.
4. Er is één plek waar het politiespecifieke onderwijs plaatsvindt.
5. Er is één strategische agenda waarmee richting wordt gegeven aan het onderzoek binnen de politie.

De nationale politie en de Politieacademie hebben gezamenlijk een ontwerpplan over de nieuwe Politieacademie bij de minister ingediend. Dit plan is in december 2013 goedgekeurd. De wetswijziging vanuit het ministerie van Veiligheid en Justitie is op relevante onderdelen in het ontwerpplan opgenomen.

Dit ontwerpplan is het fundament voor het inrichtingsplan van de Politieacademie in 2014. In het realisatieplan van de Politieacademie wordt vervolgens beschreven hoe de herpositionering en herinrichting vanuit het perspectief van de Politieacademie worden gerealiseerd. Het realisatieplan gaat verder in op de situatie vanaf 2014.

Werving & Selectie



Werving

De Politieacademie werft landelijk potentiële politiemedewerkers. Hiervoor ontwikkelt en lanceert de Politieacademie de landelijke arbeidsmarktcampagne van en voor de politie. De in 2011 ontwikkelde campagne 'Screen jezelf' is ook in 2013 succesvol voortgezet.

Ook in 2013 zijn de online sociale netwerken van de politie actief ingezet om nieuw talent te werven. De werving vindt meer en meer plaats via de digitale weg en social media. In de rapportage 'Hoogopgeleiden bij de politie' is een verkenning gedaan naar de kansen van de politie om hoogopgeleiden te werven voor een drietal terreinen: de basispolitiezorg, de opsporing en de bedrijfsvoering. Binnen de politieorganisatie ontstaat langzaam aan een groeiende behoefte aan meer hoogopgeleiden. Cruciale vraag is of de behoefte van de politie aan hoogopgeleiden aansluit op het aanbod of dat er 'mismatches' gaan ontstaan. Hoewel de arbeidsmarkt momenteel als ruim wordt aangeduid, maakt het onderzoek duidelijk dat de werving van hoogopgeleiden moeilijker wordt door onder andere regionale verschillen in aanbod en verschillen in de werkgelegenheid per sector.

Met name het algemeen verwachte tekort aan ICT-specialisten vormt een bedreiging. Naar verwachting zal vooral het werven van hoogopgeleide (ICT-)specialisten voor de opsporing en de bedrijfsvoering een uitdaging worden. De wervingskansen voor de algemene hoogopgeleide functies zullen naar verwachting redelijk gunstig zijn.

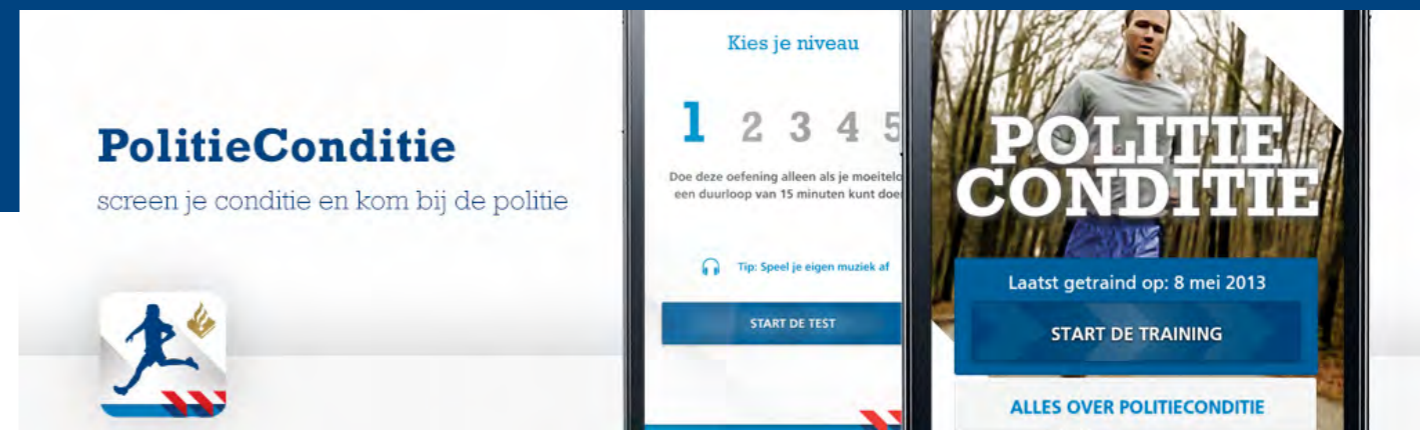
De Minister van Veiligheid & Justitie heeft in 2012 een oproep gedaan om in de komende jaren het aantal vrijwilligers (vrijwillige politie en volontairs) toe te laten nemen tot bijna 5.000 in 2015. Deze oproep is door de nationale politie overgenomen medio 2013, waardoor de campagne 'Goed dat je er bent. Word politievrijwilliger' opnieuw is gelanceerd. De krap gestelde deadline heeft mogelijk gevolgen voor het totaal te behalen aantal vrijwilligers. Naar aanleiding van de openstelling van vacatures vrijwilliger van politie zijn er 3.747 sollicitaties geweest via de site kombijdepolitie.nl, waarvan 3.335 unieke sollicitaties.

Op het gebied van werving is de volgende ontwikkeling te zien:

Wervingsresultaten	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Aantal unieke website bezoekers www.kombijdepolitie.nl	712.469	774.407	1.282.673	1.854.210	1.228.454 ¹	N.v.t. Zie voetnoot 3
Aantal sollicitaties initieel	16.864	21.635	23.076	27.524	14.622	0 ²
Aantal toegewezen initiële sollicitanten (vanaf 2009)		12.724	14.229	18.073	10.061	0

1. De meting is t/m medio september 2012. Door de cookiewetgeving vindt er vanaf 15 september 2012 geen meting meer plaats. Nu de cookiewetgeving is gewijzigd zal de meting in 2014 weer worden gestart.

2. In 2013 is er geen enkele vacature opengesteld. De instroomopdracht is behaald door de diverse sollicitanten in portefeuille en de HTV-P gediplomeerden te matchen aan de beschikbare vacatures.



Selectie

De Politieacademie verzorgt de wettelijke selectie van aankomende aspiranten en vrijwilligers in opleiding voor een baan bij de politie. De selectie geeft een uitkomst over de geschiktheid van de kandidaat voor de uitoefening van het politievak, op basis van landelijke normering (vastgelegd in Regeling aanstellingseisen politie). Het korps besluit of de kandidaat wordt aangenomen. Zo ja, dan start de nieuwe politiefunctionaris als student aan een van de politieopleidingen.

De instroomopdracht van de nationale politie is gerealiseerd: door de eenheden zijn in 2013 uiteindelijk 882 kandidaten aangesteld, waaronder 46 aspiranten op hbo/masterniveau en 179 recherchekundigen. Per instroommoment week 17/2013 is het aantal van 350 recherchekundigen behaald, conform overeengekomen met de eenheden en het Ministerie V&J.

Het uiteindelijke aantal kandidaten dat een reguliere selectie heeft doorlopen (deel A, gevolgd door deel B) bedroeg in 2013 1.346

Aantal reguliere selecties	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Deel A	5.104	4.998	5.387	5.015	10.394	7.294	803
Deel B	4.425	4.198	4.140	2.929	6.262	4.968	543

kandidaten. Er zijn 1.213 selecties mbo-opleidingenniveau 2 t/m 4 en 133 selecties voor het opleidingsniveau bachelor en master uitgevoerd.

De Politieacademie voerde ook nog bijzondere selecties uit voor 2.038 kandidaten (waarvan 1.183 meerdaagse selecties). Dit betreffen speciale trajecten voor politie (onder meer arrestantenverzoekers, Meldkamer, forensisch coördinator, AOE en persoonsbeveiligers) en partners in de veiligheidsketen (FIOD, douane, brandweer, gemeenten, veiligheidsregio's).

De instroom wordt steeds lager. Eind 2012 is de afdeling Selectie begonnen haar bezetting af te bouwen. Met de opnieuw lage instroomprognose voor 2014 is deze afbouw in 2013 voortgezet. Niet alleen de inzet van uitzendkrachten wordt gestopt, maar ook alle tijdelijke contracten worden niet meer verlengd. Dit heeft eind 2012 geleid tot een reductie van 7 fte bezetting, en eind 2013 tot een totale reductie van 22,61 fte.

Onderwijs



De Politieacademie biedt initieel en postinitieel politieonderwijs aan. Initieel is bestemd voor beginnende beroepsbeoefenaren, postinitieel onderwijs sluit hierop aan en betreft onderwijs op het gebied van de specialistische politietaken als ook op het gebied van politieleiderschap.

Het onderwijs is gebaseerd op een aantal uitgangspunten (Politieonderwijs 2002):

- complementair (duale opleidingen worden uitgevoerd samen met de korpsen)
- competentiegericht: gestructureerd onderwijs gericht op de ontwikkeling van de competenties aansluitend op de praktijk
- contextgebonden: het geleerde staat ten dienste van het politievak

In 2013 is er vooral aandacht geweest voor het vergroten van het vakmanschap. Nieuw onderwijs heeft een sterkere praktijkverbinding, zowel qua inhoud als qua uitvoering. Nieuwe onderwijsvormen werden geïntroduceerd: goedkoper, korter, op afstand, in de praktijk. Dit vraagt een nauwe samenwerking en verbinding met de nationale politie.

Initieel onderwijs

Sinds geruime tijd wordt gewerkt aan de doorontwikkeling van de nieuwe basisopleiding (niveau 3 en 4). Het nieuwe curriculum is dit jaar doorgelicht op de waarden, missie, visie en cultuurkenmerken van de nationale politie. Een belangrijk component van dit nieuwe onderwijsprogramma is de lijn 'begeleiding van het leerproces en ontwikkeling' van de student.

Instroom initieel	2009	2010	2011	2012	2013
Assistent Politiedewerker	162	244	188	121	46
Politiedewerker	856	592	778	193	168
Allround Politiedewerker	791	545	737	338	354
Politiekundige Bachelor	-	-	-	1.263	614
Basis Politiedewerker ³	247	199	206	173	72
Politiekundige Master	18	0	0	0	4
Vrijwillige Politie	140	61	100	243	254
Totaal	2.214	1.641	2.009	2.331	1.513
Waarvan nieuwe instroom	2.175	1.331	1.649	1.794	981
Waarvan doorstromers	39	310	360	537	532

³ De opleiding basis politiedewerker is gestart in 2012 in het kader van de politieopleiding 2.0. Na 2 jaar en 4 maanden stromen de eerste studenten door.

Het ingevoerde Bindend Studieadvies na het eerste jaar versterkt de begeleiding en beoordeling van de student. Het nieuwe onderwijs kent tussenevaluaties. Zo zijn er studentevaluaties, docentevaluaties en korpsevaluaties gehouden. De algemene tendens is dat het nieuwe onderwijs (PO 2.0) als positief wordt ervaren. Aandachtspunten uit deze evaluaties worden direct opgepakt en bijgesteld.

De piekinstroom van 2012 en de effecten daarvan op de begeleiding van studenten binnen de Politieacademie en het Korps heeft geleid tot meer aandacht voor het belang van

gelijkmatige instroom. Vooral nog heeft de piekinstroom belastende invloed op kwaliteit, organisatie en financiën. Vanwege het veranderende speelveld binnen de politie, de tijdelijke overcapaciteit binnen de politie en de noodzaak om te bezuinigen, bleef het aantal inschrijvingen in 2013 voor opleidingen in 2014 achter bij voorgaande jaren.

In onderstaand overzicht is een beeld gegeven van de gediplomeerde uitstroom in '13, alsmede de uitval (zonder diploma) van studenten tijdens hun opleiding. In de laatste kolom is het aantal ingeschreven studenten weergegeven op het jaareinde.

	Uitval			Gediplomeerde uitstroom			In opleiding eind
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2013
Assistent Politiedewerker	18	13	17	167	215	219	110
Politiedewerker	97	93	37	964	615	408	482
Allround Politiedewerker	88	105	30	883	759	874	558
Basis Politiedewerker	-	-	120	-	-	-	2.190
Politiekundige bachelor / master	1	10	0	71	76	57	698
Politiekundige Master	1	6	0	52	3	0	0
Totaal	205	227	204	2.137	1.668	1.588	4.038

Postinitieel onderwijs

De verschillende postinitiële scholen verzorgen onderwijs op gebied van de specialistische politietaken, inclusief politieleiderschap. Studenten kunnen leergangen en 'losse' kernopgaven volgen.

Uitvoerend per school 2013	Aantal geplaatst		Aantal geannuleerd	
	Loopbaan-budget	Contract en VOV	Loopbaan-budget	Contract en VOV
School voor Gevaar- & Crisisbeheersing	896	23.189	98	1138
School voor Handhaving	398	8.502	63	624
School voor Politie Leiderschap	446	4.335	29	187
School voor Recherche	2.003	4.599	380	481
Totaal	3.743	40.625	570	2.430

Totaal Postinitieel 2013	Inschrijvingen	Ingevuld	Annuleringen	In %
Taakonderwijs	3.743	3.173	570	15,2%
Contractonderwijs en VOV	40.625	30.402	2.430	5,9%
Totaal	44.368	33.575	3.000	10,6%

Aantal studenten per domein	2009	2010	2011	2012	2013
School voor Gevaar- & Crisisbeheersing	4.822	5.733	6.997	10.266	24.085
School voor Handhaving	5.821	5.468	9.452	11.811	8.900
School voor Politie Leiderschap	4.958	2.994	5.399	4.881	4.781
School voor Recherche	5.593	5.674	5.688	6.839	6.602
Totaal	21.194	19.869	27.536	33.797	44.368



Kwalificatiestructuur

De samenhang in het stelsel van kwalificaties en opleidingen wordt versterkt, zodat het opleidingsaanbod beter aansluit bij politiemensen, of zij nu aan de start staan van hun loopbaan of een volgende stap nemen, binnen of buiten de politie.

Het herschrijven van de kwalificatiedossiers gebeurt onder verantwoordelijkheid en regie van de POR, waarbij een medewerker van de Politieacademie gedetacheerd is bij de POR om schrijfwerk te verrichten.

Voor de meest omvangrijke (dus nog niet alle) kwalificaties is dit afgerond. De twaalf kwalificatiedossiers zijn in het najaar van 2013 in de POR-vergadering besproken.

Programma Operationeel Leiderschap

(School voor Politieleiderschap)

De doelstelling van de SPL in 2013 was (en blijft) verbinding te maken met de nationale politie in het opleiden van leidinggevend, zodat ze een bijdrage levert aan de transitie naar een nationaal bestel. Dit uit zich in het traject Operationeel Leiderschap van de nationale politie:

- Inhoud geven aan het gewenste leidersconcept, het operationeel leiderschap, middels verkennend onderzoek en ontwikkelpleinen.
- Identificatie parels in het bestaande onderwijs en lessons learned.
- Formulering van ontwerpbeelden voor het leiderschapsonderwijs dat ondersteunend is aan de voorgenomen cultuuromslag binnen de nationale politie.

Programma Cybercrime / Digitalisering Politiewerk

(School voor Recherche)

Doel is het intensiveren van de opsporing en de vervolging van cybercrime in Nederland door het stimuleren van onderzoek en onderwijs. In 2013 is gestart met het vormgeven van de speerpunten 'internationale aspecten & relaties' en 'schoolmaken digitale bewustwording'.

Vanuit Europol-verband zijn twee trainingen ontwikkeld (internet forensics en solid state devices) en opgenomen in het opleidingsaanbod na de afsluiting van het programma ISEC in Berlijn.

Vanuit CEPOL-verband is geparticipeerd in een conferentie in Finland, om daarmee in internationaal verband aangesloten te zijn (en te blijven). In deze conferentie zijn de internationale onderwijsontwikkelingen getoetst en is een voorzet gegeven voor toekomstige noodzakelijke ontwikkelingen. Met een onderwijsaanbod van 23 producten zijn in 2013 in relatie tot Cybercrime 713 studenten opgeleid.

Programma Forensisch Onderwijs

(School voor Recherche)

Er zijn aanbevelingen gedaan om de forensische opsporing te verbeteren op vakinhoud, organisatie en informatiehuishouding. In samenwerking met het land is onderwijs ontwikkeld, waaronder Forensisch Coördinator en Forensic Skills.

Programma Afpakken

(School voor Recherche)

Het Ministerie van V&J heeft het thema Afpakken geprioriteerd met als doel criminelen stevig aan te kunnen pakken door het uit misdaad verkregen vermogen 'af te pakken'. De Politieacademie draagt hieraan bij door een zestal opleidingen in te zetten die voor alle doelgroepen het kennisniveau verhogen en in de praktijk bijdragen aan het vergroten van de kansen tot 'afpakken' (opleidingen Financieel Rechercheren BPZ, Financieel Rechercheren voor Leidinggevend, Witwassen, Faillissementsfraude, Undergroundbanking en MFR).

Programma SUMMit

(School voor Recherche)

Met dit programma krijgen opsporingsprocessen binnen de NP een impuls, door het eenduidig werken en vastleggen te bevorderen, evenals de mogelijkheden tot delen en uitwisselen van informatie. Het project levert hiermee een directe bijdrage aan de veranderdoelen binnen het opsporingsveld van de nationale politie.

Programma Weerbaarheid

(School voor Gevaar- & Crisisbeheersing)

De doelstelling van het programma is om in 2013 en 2014 30.000 politiefunctarissen op te leiden via de training Mentale Kracht (MK). Dit ligt op schema. Medio december 2013 zijn ruim 10.000 politiemensen opgeleid, deels opgeleid en/of ingepland. Het opkomstpercentage bij de trainingen MK is hoog, het opkomstpercentage bij de trainingen voor leidinggevend blijft wat achter. Hierop wordt actief gestuurd.

ME- en CBRNe-Onderwijs

(School voor Gevaar- & Crisisbeheersing)

Doel is het opleiden van politiefunctarissen en herscholing: 48 ME pelotons op gebied van flex-ME en de tweedaagse CBRNe-opleiding van docenten en alle ME'ers in Nederland. In 2013 zijn de nieuwe Flex-ME opleidingen begonnen. Gedurende 2013 is de nieuwe opleiding geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

APP - voormalig project NPNP

(School voor Gevaar- & Crisisbeheersing)

Het project Aanbesteding Politie Pistool loopt door in 2014. De opleiding en omscholing van de IBT-docenten is in 2013 afgerond. Er zijn ruim 500 IBT-docenten van het korps, de douane en de Politieacademie omgeschoold en gecertificeerd.

OBT

In 2013 was het doel – in samenspraak met de nationale politie – te komen tot een visie omtrent de meest geschikte manier waarop een politiefunctaris zijn of haar basisvaardigheden zo goed mogelijk in stand houdt. Dit resulteert in de IBT nieuwe stijl, namelijk Operationele Begeleiding en Training (OBT). De Politieacademie blijft hier structureel aan verbonden.

PortoGewoon (School voor Gevaar- & Crisisbeheersing)

Vanuit het project is de opdracht verstrekt om alle centralisten in Nederland op te leiden voor Portogewoon / RABS (Radio Alarming Bedien Systeem). In 2013 is in samenwerking met de NP/HRM een pilot opgestart om zicht te krijgen op de leer-/ontwikkelvraag. Hieruit is de opdracht tot stand gekomen voor het ontwikkelen van 2 nieuwe opleidingen: de OvD-OC en uitgifte Centralist.

Pilot optische geluidssignalen (School voor Handhaving)

De Politieacademie heeft per 1 april 2014 voor een periode van maximaal 2 jaar vrijstelling gekregen om in de rijopleidingen te oefenen in het gebruik van optische en geluidssignalen (O&G) op de openbare weg. Overleg met en tussen het Ministerie van Veiligheid & Justitie en het Ministerie van Infrastructuur en Milieu geeft ons de mogelijkheid met deze vrijstelling gedurende een pilotperiode ervaringen op te doen.

Naast de Politieacademie hebben ook de Koninklijke Marechaussee, de Academie voor Ambulancezorg en het Brandweer OpleidingsCentrum Amsterdam-Schiphol (BOCAS) vrijstelling gekregen zodat nagenoeg alle kleuren hulpverlening in de pilot zijn betrokken en meedoen met de effectmeting.

Examinering en EVC's

De examinering van het initiële en het postinitiële onderwijs wordt sinds 2011 uitgevoerd door de initiële en postinitiële scholen, waarbij de afdeling Examinering binnen de Politieacademie

een monitorende en kwaliteitsbewakende rol heeft en toeziet op onafhankelijke toetsing. Hieronder volgt een overzicht van het aantal examens dat in 2013 is afgenomen.

Aantal examens per jaar	2009	2010	2011	2012	2013
Initieel			30.034	25.059	23.833
Postinitiële			11.587	8.722	6.929
Totaal aantal examens	56.775	50.715	41.621	33.781	30.762

Dat het politieonderwijs competentiegericht is, houdt ook in dat rekening wordt gehouden met de competenties die de student eerder verworven heeft, door opleiding, werkervaring of op een andere manier. Een erkenning van verworven competenties (EVC)

leidt tot vrijstellingen van examenonderdelen of proeven van bekwaamheid, tot een mindere studiebelasting en veelal tot kortere totale studieduur.

Aantal EVC-procedures	2009	2010	2011	2012	2013
Initieel	252	274	274	70	73
Postinitiële	1.160	1.204	872	160	101
Totaal	1.412	1.478	1.146	230	174

Kwaliteitszorg

De Politieacademie meet de kwaliteit van en tevredenheid over het onderwijs middels een aantal onderzoeksinstrumenten.

De opzet, doelgroep en frequentie van deze onderzoeken verschilt al naar gelang de opzet van het onderwijs.

Initieel onderwijs

Onderstaande tabel laat het gemiddelde rapportcijfer voor de opleiding zien van studenten binnen de School voor Politiekunde die het oude curriculum volgen.

	Studenttevredenheidsmeter 2011	Studentenmonitor 2013
Assistent politiemedewerker	7,1	7,3
Politiemedewerker	6,7	6,8
Allround politiemedewerker	6,1	6,2

Onderstaande tabel laat het gemiddelde rapportcijfer zien van studenten van de opleiding tot basis/allround politiemedewerker voor het onderwijs rond de gevolgde kerntaken.

Kerntaakevaluatie	2012 Oktober	2013 Januari	2013 April
Intake	6,5	6,2	6,4
Handhaven 1	6,5	6,3	6,6

Onderstaande tabel laat zien in hoeverre studenten van de opleiding tot Politiekundige bachelor hun opleiding zouden aanraden, gemeten op een vijfpuntsschaal waarbij 1 het meest negatieve antwoord is en 5 het meest positieve antwoord.

	Studenttevredenheidsmeter 2011	Nationale Studenten Enquête 2013
Politiekundige bachelor	3,3	3,9





Onderstaande tabel laat het gemiddelde rapportcijfer zien van studenten van de opleiding tot Politiekundige bachelor voor de oriëntatiefase en gevolgde kerntaken in de functionerings- en integratiefase.

Fase- / kerntaakevaluatie	2012 Juli	2013 April	2013 Augustus	2013 November
Oriëntatiefase	6,5	*		6,5
Noodhulp	5,7		6,4	5,9%
Opsporing	4,7		4,7	
Handhaving		6,3		
Veiligheidskunde			5,7	7,0

* Omdat de respons te laag was worden hiervan geen resultaten gepresenteerd.

Onderstaande tabel laat het gemiddelde rapportcijfer voor de opleiding in zijn totaliteit zien van afgestudeerden die 1 tot 2 jaar klaar zijn met de opleiding tot Politiekundige bachelor.

Onderzoek onder afgestudeerden	2011	2013
Politiekundige bachelor	6,4	6,5

Postinitieel onderwijs

De tevredenheid van studenten over de gevolgde kernopgaven in het postinitieel onderwijs wordt doorlopend gemeten. In de volgende tabel zijn per school de gemiddelde score te zien op de geëvalueerde aspecten en een gemiddeld rapportcijfer.

Deze cijfers zijn een gemiddelde van alle kernopgaven die in 2013 per school geëvalueerd zijn. De cijfers zijn afgezet tegen die van 2012.

	2012		2013	
	Gem. score	Rapportcijfer	Gem. score	Rapportcijfer
School voor Gevaar- & Crisisbeheersing	4,2	8,0	4,2	7,9
School voor Politieleiderschap	4,2	7,6	4,1	7,6
School voor Recherche	3,9	7,3	3,9	7,3
School voor Handhaving	4,1	8,0	4,2	8,1

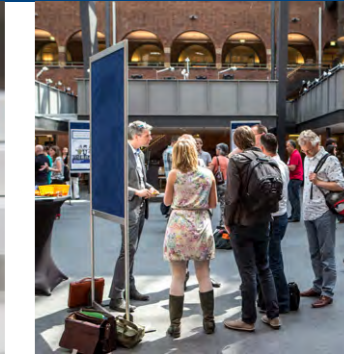
Internationalisering

De Stafafdeling Internationale Relaties en Internationalisering (SIRI) fungeert voor de Politieacademie als Single Point of Contact ten aanzien van internationale betrekkingen en internationalisering voor de nationale politie, internationale politiediensten en de Ministeries.

Resultaten 2013

- NAO-IPS: Start uitvoering van eerste zes Strategische Landen Programma's (SLP's).
- CEPOL:
 1. Deelname van 58 Nederlandse cursisten aan CEPOL trainingen, 60 Nederlandse deelnemers aan Webinars;
 2. Organisatie van twee activiteiten: Train the trainer en Itinerant Groups;
 3. Coördinatie ondersteuning Nederland van 6 CEPOL activiteiten.

- Masterclass 2013, Thema International Cooperation: Networking and Intelligent Tracing: 24 buitenlandse deelnemers en 5 Nederlandse politie-liaisons.
- Verzorging introductie tot het Nederlandse Politieonderwijs voor een internationale groep: Police Education below Sea Level voor 16 deelnemers.
- Organisatie van 10 bezoeken van buitenlandse delegaties.
- Opstart samenwerking met nationale politie: Doorontwikkeling van het bestuurlijke plan van aanpak 'Politieacademie en Internationalisering'.
- Ondersteuning onderdelen Politieacademie bij activiteiten op gebied van internationalisering.



Onderzoek

Het afgelopen jaar heeft de afdeling Onderzoek bijgedragen aan de doorwerking van kennis door middel van publicaties, verzorgen van inleidingen op congressen en seminars, verzorgen van onderwijs en participatie in de doorontwikkeling van onderwijscurricula. Er werden 10 seminars georganiseerd door de lectoraten, over actuele thema's.

Eén van deze actuele thema's was de publicatie in maart 2013 van het evaluatieonderzoek naar de rellen in Haren van september 2012. De Politieacademie heeft aan het onderzoek een bijdrage geleverd onder andere via de inzet van de lectoren Openbare Orde en Gevaarbeheersing en de lector Ethiek en Gezag.

De publicatie is benut om een seminar voor de medewerkers van de Politieacademie te organiseren.

De internationale dimensie van het onderzoek komt tot stand via specifieke projecten, de werkzaamheden binnen het European Police research Institutes Collaboration (EPIC) en de invulling van de rol richting Research en Science binnen CEPOL-verband.

Enkele van de in 2013 afgeronde en gepubliceerde onderzoeken zijn:

- Preventie van illegale olielozingen op de Noordzee
- Zicht op ondermijning binnen milieucriminaliteit
- Deelrapport 1 en 2 van de Commissie 'project X' Haren: Er is geen feest
- Drugsmonitor Midden en West Brabant & Zeeland
- Heterdaadkracht organiseren
- De leerzame geschiedenis van de landelijke invoering van FoBo
- Jeugdgroepen en geweld. Van signalering naar aanpak
- Gebiedsgebonden politie als basis of sluitstuk
- Burgerparticipatie bij opsporingsonderzoek Venne. Ervaringen van politie eenheid Zeeland-West-Brabant & de mening van burgers
- Evaluatieproces LDM. Ontwikkeling van een evaluatie-instrument voor de Landelijke Deskundigheidsmakelaar.

Kennis

Het jaar 2013 heeft voor PolitiekennisNet vooral in het teken gestaan van samenwerken met het programma Integraal Mediabeleid en Digitale Media (IMDM) van de nationale politie. De voorlopige formatie van het in opbouw zijnde landelijk intranet zou in potentie een overlap kunnen opleveren met de kennisfunctie van de Politieacademie.

In de uitbouw van de mediatheek naar een landelijke mediatheekfunctie is in 2013 (een groot deel) van de gerenommeerde collectie van de bibliotheek van de voormalige politieregio Amsterdam-Amstelland overgenomen. Daarmee is de collectie van de Politieacademie verrijkt met een aantal unieke politie gerelateerde publicaties. Deze politieliteratuur wordt online beschikbaar gesteld via de catalogus van de Mediatheek op Internet die beschikbaar is voor de gehele nationale politie.

Sinds een aantal jaren is de bijdrage die de Landelijke Deskundigheidsmakelaar (LDM) levert aan de opsporing, in de vorm van de bemiddeling van deskundigen, redelijk constant. Gegeven de stabiele afname van de LDM is dit een bevestiging van de toegevoegde waarde voor de opsporing. Hieronder LDM bemiddelingen van de afgelopen vier jaren:

Landelijke Deskundigheidsmakelaar	2010	2011	2012	2013
Bemiddelingen	384	362	360	364

Eén van de kennisproducten die de Politieacademie beschikbaar heeft gemaakt, zijn de zogenaamde externe bronnen. Het gaat om digitale uitgaven van uitgeverijen zoals Stapel & de Koning die centraal voor de politie worden ingekocht en vervolgens via PolitiekennisNet worden gedistribueerd. Als gevolg van de vorming van de nationale politie is besloten om de inkoopfunctie over te dragen aan het Politiedienstencentrum.

Ontwikkeling

Naast onderzoek en kennis vormt de ontwikkelingsfunctie het derde aspect van de taakopdracht van de directie OK&O. Met de ontwikkelingsfunctie ondersteunt de Politieacademie de politie bij nieuw beleid en innovatieve ontwikkelingen. Verder is in het kader van de ontwikkelingsfunctie in 2013 enkele keren het instrument van snelle kennismobilisatie ingezet. Dit is onder andere gebeurd in het kader van de expertmeeting lokale veiligheid in Hilversum en de verstoringen van de openbare orde in Heerlen. Ook naar aanleiding van het verschijnen van het rapport van de commissie Project X Haren is een bijeenkomst georganiseerd.



De Minister van Veiligheid & Justitie is eigenaar en opdrachtgever van de Politieacademie. In zijn opdracht is het College van Bestuur belast met het bestuur en beheer van de Politieacademie.

Er is sprake van collegiaal bestuur. Het College van Bestuur komt als bestuursorgaan wekelijks bijeen en neemt daarbij de aan de orde zijnde besluiten. Het College van Bestuur stuurt de leiding van de diverse organisatie-eenheden van de Politieacademie aan; de leiding rapporteert aan het College van Bestuur.

Op 1 januari 2013 bestond het College van Bestuur (CvB) uit:

- de heer A.P.P.M. van Baal, voorzitter
- mevrouw drs. A. Vellinga EMPM, plaatsvervangend voorzitter
- de heer prof. dr. P.W.E.M. Tops, lid.

Op 31 december 2013 bestond het CvB uit:

- de heer L.Th.C. Kuijs, voorzitter
- mevrouw F.E. Everts MPA, plaatsvervangend voorzitter

Zoals zij in november 2012 had aangekondigd, is mevrouw Vellinga op 1 februari 2013 overgestapt naar een andere functie buiten de Politieacademie. Eind 2012 gaf de Ondernemingsraad (OR) aan geen vertrouwen te hebben in het CvB, onder meer vanwege de veranderaanpak die het CvB hanteerde. De vertrouwensbreuk was voor de Raad van Toezicht, na gesprekken met de OR, begin januari aanleiding om extern advies te vragen. De opdracht van de RvT aan de heer Vogelzang, onder andere oud Hoofdcommissaris van Politie, was om advies uit te brengen over de door het CvB gehanteerde veranderstrategie ('Politieacademie 2014') en om een duidelijke koers aan te dragen.

De heer Vogelzang bracht in maart zijn advies uit aan de RvT. Eén van de adviezen was het aanstellen van een nieuw, tweehoofdig CvB. De RvT nam dit advies over en legde het adviesrapport aan de Minister voor, die het op zijn beurt begin april aan de Tweede Kamer aanbood. De onrust die rond en binnen de Politieacademie was ontstaan was sinds januari onderwerp van gesprek in de Kamer.

In zijn beleidsreactie gaf de Minister aan op korte termijn een nieuw tweehoofdig College van Bestuur aan te stellen: een voorzitter afkomstig uit de politietop en een plaatsvervangend voorzitter, met ruime bestuurlijke ervaring in het onderwijs, conform het advies van Vogelzang. Dit was een van de maatregelen om de rust rondom de Politieacademie terug te brengen en een nieuwe start maken.

Per 1 mei 2014 is bij Koninklijk Besluit (KB) de heer L. Kuijs benoemd als nieuwe voorzitter van het CvB, tot dat moment lid van de landelijke korpsleiding. De heer Van Baal maakte vanaf 1 mei 2013 als voorzitter plaats voor de heer Kuijs. Op 1 september eindigde het dienstverband van de heer van Baal. Na een wervings- en selectieprocedure waarbij ook de ABD betrokken was, is per 15 november 2013 mevrouw Everts bij KB benoemd tot plaatsvervangend voorzitter CvB en portefeuillehouder Onderwijs. Per dezelfde datum eindigde bij KB het CvB-lidmaatschap van de heer Tops.

Begroting 2013

De Raad van Toezicht heeft 'onder protest' ingestemd met de begroting: de begroting diende op nul uit te komen, zonder extra budget vanuit het ministerie van V&J. Het jaar 2013 is nagenoeg 'neutraal' afgesloten met een resultaat van € -0,4 miljoen.





De twee registeraccountants die werkzaam zijn bij de (sub) afdeling (financial) audit zijn in 2013 grotendeels ingezet in projecten bij de nationale politie. De reguliere geplande audits zijn uitgevoerd. De extern accountant heeft in haar management-letter hierover vermeld dat 'de basis en insteek van deze controles adequaat is opgezet en in 2013 is de kwaliteit van de uitgevoerde verbijzonderde interne controle verder verbeterd.' Tevens zijn enkele incidentele audits uitgevoerd, zoals het beoordelen van een capaciteitsmodel bij een school en een audit op het voorraadbeheer.

Planning & Control

Door in control te zijn, is het financiële resultaat vrijwel sluitend en daarmee aanzienlijk beter dan de begroting. Een van de maatregelen is het centraliseren van het aannemen van personeel. Voor eigen personeel betekent dit een (selectieve) vacaturestop met beoordeling van vacatures door het managementteam (MT) Politieacademie. Voor personeel van derden is een selectieve inhuurstop ingesteld. Tevens is het mandaat voor het vaststellen van de tarieven voor inhuur van derden centraal gelegd en gestandaardiseerd.

Bedrijfsvoeringsissues

In 2013 zijn een aantal kritische processen geoptimaliseerd, die bepalend zijn voor de waardering van de 'kleine kwaliteit':

- digitaliseren van werkstukken en papers
- klachtenregistratie verbeteren, afhandeling versnellen
- lesuitval verminderen
- aantal beoordelingsformulieren verminderen

Operational audit heeft een analyse uitgevoerd over de wijze waarop de Politieacademie omgaat met wapens en munitie. Er is ingezet op de daadwerkelijke verbetering van het proces door als afdeling zelf te participeren in de procesverbeteringen en de controle daarop. Het team heeft ook ondersteuning geboden aan het proces van veranderen op het gebied van forensische opsporing. Daarnaast is er ondersteuning geboden aan het verbeteren van het klachtenproces en de opzet van het vernieuwde programma voor leidinggevend. Er is gestart met de analyse van de problemen die er zijn met de zogenaamde 'kleine kwaliteit', zoals lesuitval.

Tijdens het begrotingsproces voor 2014 is een tussenstap voorbereid in de overgang naar de nationale politie. Voor het begrotingsjaar 2014 worden de budgetten voor huisvesting, ict en vervoer gecentraliseerd. Deze budgetten zullen op termijn overgaan naar de PDC's. Hiermee wordt zichtbaar een einde gemaakt aan het integraal management van de organisatieonderdelen. Tevens geeft dit de mogelijkheid voor het vereenvoudigen van de (administratieve) processen.

- digitaliseren en automatiseren van de workflow
- examinatoren en gastdocenten tijdig inhuren, docenten en studenten tijdig uitnodigen
- resultaten sneller verwerken, waardedocumenten en verantwoordings- en stuurinformatie aangaande de operatie sneller vervaardigen.

Informatievoorziening (ICM)

Behaalde resultaten zijn: het succesvol implementeren van de nieuwe Windows en Office versie, het in eigen beheer verder implementeren van het Onderwijsadministratiesysteem en de voorbereiding op de transitie van de Informatievoorziening van de Politieacademie, naar de nationale politie. Ook is gewerkt aan summ-IT ter beschikking stellen voor het politieonderwijs (recherche), de webbased applicatie zoals de backbone app, Implementatie van Profcheck 2e editie, het kandidaatvolgsysteem 2.0 (KVS), vernieuwing Blackboard (Software en Ondersteuning) en natuurlijk de bijdrage van ICM aan de transitie van de Politieacademie (door informatie te leveren en het bieden van proces- en organisatieadvies).

Huisvesting en middelen

De afdeling FHM (Facilitair, huisvesting en middelen) heeft als hoofddoelstelling het leveren van de facilitaire ondersteuning voor het uitvoeren van de hoofdprocessen van de Politieacademie. De overeenkomst met de NP en de afstoot van de diverse panden in den Haag heeft geleid tot de vermindering van de facilitaire begroting van 1.1 miljoen euro voor 2014. Dit project is medio 2013 opgeleverd en de verhuizing heeft veel positieve feedback opgeleverd van zowel studenten als collega's binnen de organisatie.

Binnen alle lagen van de facilitaire organisatie is gevraagd om ideeën aan te dragen voor effectieve besparingen. Deze strategie is niet gebaseerd op saneren maar op innoveren. In 2014 zijn de financieel haalbare projecten vertaald in de begroting en worden na uitwerking individueel aan het college voorgesteld.

Aangezien 85% van de facilitaire begroting aan het gebruik van vierkante meters zijn gekoppeld, vormen de vastgoedstrategie en de besparingsmogelijkheden (zoals Den Haag) een belangrijk onderdeel hiervan.

Investeringen

Een van de investeringen in 2013 was de renovatie van het hotel in Ossendrecht. In een korte bouwtijd is 2/3 van de 300 hotelkamers opnieuw ingericht en zijn klimaatproblemen opgelost. Daarnaast is gedurende 2013 aan een zeer modern shootinghouse gewerkt. Dit shootinghouse is een innovatieve life simulatie omgeving waarin met scherpe munitie geoefend en getraind kan worden, een waardevolle innovatie voor de Politieacademie en de nationale politie.

Congres- en evenementenbureau

Het congres- en evenementenbureau heeft in 2013 een kleine 100 bijeenkomsten georganiseerd voor, door en met collega's binnen de Politieacademie en de nationale politie. Ruim 24.000 bezoekers bezochten een divers aanbod aan themadagen, professionaliseringsdagen, seminars en representatiemomenten. Met een grotendeels externe geldstroom vanuit projecten is het jaar positief afgesloten. Voor de (nabije) toekomst zijn we in gesprek met collega's van de Politieacademie, de directies HRM, communicatie en operatiën en met collega's van het PDC voor onze positionering en werkwijze binnen de nationale politie.

Personeel & Organisatie



De sterkte aan het eind van het boekjaar is 1.546,30 fte (tijdelijk en vaste dienst). De instroom is 18,49 fte, de uitstroom is 62,87 fte.

Samenstelling personeel	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Aantal medewerkers	1.901	1.827	1.709	1.667	1.676	1.618
Aantal fte (sterkte)	1.798	1.729	1.620	1.583	1.598	1.546
% Mannen	55,9%	56,2%	57,0%	52,3%	60,9%	57,3%
% Vrouwen	44,1%	43,9%	43,0%	42,7%	39,1%	42,7%
% Arbeidsgehandicapten	1,6%	1,5%	1,9%	1,8%	1,1%	1,4%

Bron: Polbis

Mobiliteit

De organisatie rond het thema is aangepast: het mobiliteitsprogramma en het employability center zijn samengevoegd en opgegaan in het Mobiliteitsbureau. Er is een plan gepresenteerd waarin staat hoe medewerkers, zowel verplicht als vrijwillig, zoveel mogelijk begeleid kunnen worden naar ander werk in de periode tot en vanaf de reorganisatie. De naderende personele reorganisatie benadrukt de noodzaak hiervan. Er wordt hierbij intensief samengewerkt met de mobiliteitsprogramma's van de nationale politie zoals 'werk in zicht'.

Herplaatsingskandidaten

Sinds de start van het employability center hebben in totaal 200 medewerkers de weg naar het employability center gevonden. Van 158 medewerkers is de begeleiding in 2013 beëindigd. Hiervan hebben 44 medewerkers een andere functie in- of extern tijdelijk of vast gevonden en zijn op dit moment 42 medewerkers in begeleiding.

Loopbaanbegeleiding en -advies

De loopbaanadviseurs van de Politieacademie hebben periodiek overleg waarin vooral praktische zaken worden besproken. Er zijn ruim 50 kandidaten begeleid. Er werd intensief samengewerkt met de Eenheid Oost van de nationale politie. Zo worden loopbaanbegeleiding en een aantal trainingen in onderling overleg verzorgd.



Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP)

Eind december zijn de overgangsbesluiten aan onze medewerkers verzonden. Er zijn 293 bedenkingen (18%) tegen het voorgenoemen besluit ingediend: collega's die hun bedenking uitten tegen het niet aanwezig zijn van de executieve status in het LFNP-huis in de ondersteuning, managementassistentes die aangeven dat een inhoudelijke matching hen naar een andere functie zou hebben omgezet en collega's die vinden dat het gekoppelde LFNP-werk terrein niet aansluit bij hun feitelijke werkplek.

Voor deze laatste categorie is medio 2013 - door het aanpassen en uitbreiden van de transponeringstabel LFNP - een oplossing gevonden. Uiteindelijk is een derde van het aantal bedenkingen gehonoreerd. Er is landelijk gekozen om niet een nieuw voorgenomen besluit op te maken bij een gewijzigde situatie. Daarom kreeg iedereen op 16 december 2013 zijn definitieve besluit toegezonden.

Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie

Op basis van het werkaanbod en de vraag naar juridische ondersteuning zijn in 2013 de volgende pijlers te onderscheiden waar het team arbeidsvoorwaarden een bijdrage aan heeft geleverd:

- oppakken en afhandelen van bezwaren die bij het College van Bestuur binnenkomen (inclusief vertegenwoordiging voor de Bezwaar Advies Commissie);

- uitvoering geven aan landelijke arbeidsvoorwaardenprojecten;
- vertalen van landelijke regelgeving / beleid naar uitvoeringspraktijk van de Politieacademie;
- professionalisering personeelsadviseurs op nieuwste ontwikkelingen ziekwet, ambtenarenrecht, actuele jurisprudentie.

In 2013 zijn er 14 formele bezwaarschriften ingediend door medewerkers, tegenover ruim 2250 schriftelijke besluiten waarvoor de bezwaarclausule gold (0,62%). Van de 14 bezwaren zijn er 4 voor de Bezwaar Advies Commissie gekomen; 1 is niet ontvankelijk verklaard en de overigen zijn in samenspraak met

Arbeidsomstandigheden

Alle leden van de Arbo-commissies hebben een training gevolgd op het gebied van de Arbo-wetgeving en de vertaling daarvan naar de arbeidsomstandigheden binnen de Politieacademie. De op iedere locatie aangestelde preventie-assistenten zijn getraind en gecertificeerd als ergo-coach voor de kantooromgeving. Verder heeft er een workshop voor mensen uit het onderwijs plaats-

Verzuim

Het verzuim binnen de Politieacademie is in 2013 stabiel gebleven. Meer dan voorheen worden er vroegtijdig interventies ingezet om de medewerker sneller te laten terugkeren in werk. Betrokkenheid van de leidinggevende en het stimuleren van de

bezwaarde en de organisatie afgehandeld. De Bezwaar Advies Commissie heeft 3 maal een bezwaar ongegrond verklaard (welk advies is opgevolgd door de Collegevoorzitter). Het advies inzake het vierde bezwaar is nog niet bekend.

gevonden met als thema 'veilig en gezond werken in het onderwijs'. Op de locaties Eindhoven, Drachten, Lelystad, Ossendrecht en Warnsveld zijn in het kader van de arbobeleidscyclus nieuwe risico-inventarisaties en -evaluaties (RI&E's) uitgevoerd. Hierbij is specifieke aandacht gegeven aan welzijn in het kader van psychosociale arbeidsrisico's.

arbeidsongeschikte medewerker is belangrijk, maar net zo belangrijk is dat de medewerker betrokkenheid houdt bij het werk zodat re-integratie soepel verloopt. Het verzuimpercentage over 2013 is 0,04% lager afgesloten op 4,97%.

Werkloosheidswet (WW) en Bovenwettelijke Werkloosheidsuitkering Politie (BWUP)

De nieuwe koers die de afdeling P&O in 2012 heeft ingeslagen op het gebied van de Werkloosheidswet, is in 2013 doorgezet. Bij zowel het aanstellen van nieuwe werknemers als bij uitstroom wordt, vanwege het eigen-risicodragerschap, op een weloverwogen wijze gekeken naar de verplichtingen van de Politieacademie ten aanzien van de Werkloosheidswet.

Desondanks is er in het afgelopen jaar sprake van een hogere instroom in de Werkloosheidswet. De belangrijkste oorzaak is het stringente beleid met betrekking tot het verlengen van tijdelijke dienstverbanden. Voornamelijk binnen de onderdelen Werving & Selectie (W&S) en Onderzoek, Kennis & Ontwikkeling (OK&O) heeft men afscheid genomen van medewerkers. Deze ontwikkeling brengt met zich mee dat het aantal medewerkers dat gebruikmaakt van de Werkloosheidswet groter wordt.



Jaargesprekken

Het aantal jaargesprekken dat in 2013 is gevoerd met medewerkers laat een lichte stijging zien ten opzichte van 2012. Het aantal medewerkers (vast, tijdelijk, gedetacheerd) met wie in de 2013 een jaargesprek is gevoerd, bedraagt 1.115. Het totaal aantal medewerkers op peildatum 31-12-2013 met een vaste, tijdelijke of gedetacheerde arbeidsrelatie is 1.725; het percentage jaargesprekken komt hiermee op 64,6%. De jaarlijkse monitor van de jaargesprekken met leidinggevendenden (monitor 2012) is uitgevoerd.

Evenals een concernbrede analyse van de jaargesprekken. Eind december 2013 telde de Politieacademie, naast CvB-leden, 96 leidinggevendenden met een 'vast publiekrechtelijke' arbeidsrelatie, 3 leidinggevendenden met een arbeidsrelatie 'gedetacheerd vanuit korps', 1 leidinggevende met de arbeidsrelatie 'gedetacheerd vanuit (semi)overheid' en 2 leidinggevendenden met een arbeidsrelatie 'extern'. Hieronder een overzicht naar functiegroep en geslacht:

Functies	Aantal functionarissen	% Man		% Vrouw	
Directeur ABC	10	80,0		20	
Hoofd AB	25	58,3		41,7	
Manager ABCDE	67	71,8		28,2	
Totaal	102	69,2		30,8	

Peildatum: 31-12-2013

Vertrouwenspersonen

De Politieacademie beschikt over een netwerk vertrouwenspersonen, verdeeld over de verschillende locaties. Vertrouwenspersonen vervullen hun rol als neventaak. Voor de coördinatie en functionele aansturing, is een Centrale Vertrouwenspersoon aangesteld. Omgangsvormen en sociale veiligheid omvat intimidatie, discriminatie, pesten en seksuele intimidatie. Vertrouwenspersonen richten zich zowel op de preventieve als op de curatieve kant. De curatieve opvang betreft opvang, begeleiding en advisering van melders. De preventieve kant bestaat uit het signaleren en adviseren van leidinggevendenden, het geven van voorlichtingen en beïnvloeding van werkomgeving.

In 2013 zijn vertrouwenspersonen 164 keer geconsulteerd door medewerkers of studenten. De consultaties zijn op te splitsen in 52 meldingen betreffende ongewenste omgangsvormen die hadden plaatsgevonden binnen de Politieacademie en 112 consulten. Dit zijn door studenten gemelde ongewenste omgangsvormen die hebben plaatsgevonden in het korps, of consulten die geen betrekking hadden op ongewenste omgangsvormen. Consulten die geen omgangsvormen betreffen, worden in eerste instantie vaak besproken met een vertrouwenspersoon vanwege de vertrouwelijkheid. Bij 56 consulten heeft dat geleid tot een doorverwijzing (Arts, AIV, P&O, jurist, enz). In 2013 is er één melding gedaan die heeft geleid tot het indienen van een klacht; deze was 31 december 2013 nog in behandeling.



Geestelijke verzorging

De geestelijke verzorger heeft begeleiding en zorg geboden aan medewerkers en studenten die gericht is op levensbeschouwelijke aspecten. Zoals identiteitsproblematiek, existentiële crisis of spirituele vraagstukken en 'life-events' (scheiding, suicide of ernstige levensvragen) alsmede ziekte en sterfgevallen. De geestelijk verzorger heeft geparticipeerd in verschillende gremia zoals de denktank diversiteit, SVPO (Strategisch Verzuim Preventie Overleg), employability, de expertgroep 'veteranen bij de politie', de 'Tuin van Bezinning' en in de lessen mentale weerbaarheidstraining van de Politieacademie.

Expertteam Diversiteit

Het op de kaart zetten van diversiteit en er continu aandacht voor vragen binnen de Politieacademie is één van de belangrijkste doelen van deze expertgroep. Daaronder ligt het doel om een omgeving te creëren waarin een ieder zich erkend en gewaardeerd voelt.

Roze in Blauw Politieacademie

RIB Politieacademie is aangesloten bij het Landelijke LHBT (Lesbisch homo biseksueel transgender) netwerk. Het afgelopen jaar is gekeken hoe er meer aansluiting gemaakt kan worden met de studenten en hoe we hen bewuster kunnen maken van hun rol in onze samenleving. Er is een overzicht van de contactpersonen Roze in Blauw voor medewerkers en studenten geplaatst op Intranet en Blackboard.

Medezeggenschap

De Ondernemingsraad (15 OR-leden) overlegt met het CvB over Politieacademie brede zaken en de onderdeelcommissies (zes OC's in totaal) met de (vervangend) directeur van het onderdeel over zaken die dat onderdeel betreffen. De landelijke Centrale Ondernemingsraad in oprichting (COR i.o.) doet dit op het niveau van de NP medezeggenschap met de landelijke bestuurder en behandelt de landelijke (re)organisatie zaken. Soms geeft de COR i.o. dan aan de OR-en een preadvies of wordt onze OR om advies gevraagd.



In het Centraal Landelijke Overleg Politie (CGOP) stemmen V&J en de politievakbonden af over met name rechtspositionele zaken. De COR spreekt over beleid en organisatie, de politievakbonden over rechtspositie.

Tussen de COR en het CGOP wordt afgesteld op welke tafel welk onderwerp wordt behandeld.

In 2013 zijn alle 26 OR-en van de regio's vervangen door 11 OR-en van de Eenheden.

Enkele onderwerpen uit 2013:

- Het rapport Vogelzang, dat de aanzet is geweest tot grote veranderingen en een herpositionering van de Politieacademie in het politiestel
- Rechtspositie medewerkers en wens om één keer te reorganiseren of in ieder geval zo nauw mogelijk aan te sluiten bij de NP
- De vervanging van het CvB
- Politieonderwijs 2.0
- De toekomst van de Politieacademie; Ontwerpplan
- De nieuwe Politiewet waarin de Politieacademie is opgenomen
- Visiepamflet van de OR met een eigen koers, welke is vertaald in het Ontwerpplan
- Dossiers zoals NOAS, jaargesprekken, arbo (commissies), meeruren
- De verkiezingen voor een nieuwe medezeggenschap eind 2013
- Extra aandacht voor de medewerkers van de Politieacademie die op termijn overgaan naar het PDC (COD en B&C), naar NP de HRM (W&S) en i.v.m. de opheffing van LECD vanaf 2015.

Integriteit en veiligheid

In 2013 heeft de Afdeling Integriteit & Veiligheid (AIV) haar beleid- en adviestaak op het gebied van Integriteit & Veiligheid verder uitgebouwd. Er is een grote rol vervuld bij de implementatie van:

- de regeling en protocollen Wapens en Munitie; de organisatie en uitvoering van Taak Risico Analyses in het onderwijs
- het verder (door)ontwikkelen van informatiebeveiligingsbeleid
- het inrichten en beschrijven van het proces Uitvoering Penetratietesten op via Internet te ontsluiten Politieacademie applicaties, plus uitvoering enkele testen.

In 2013 zijn 270 meldingen behandeld met daaruit voortvloeiende vervolgmeldingen, 11 interne onderzoeken, 1063 Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoeken en zijn 8 A-onderzoeken voorbereid en gecoördineerd. Daarnaast werd ook geïnvesteerd in de samenwerking met de Bureaus VIK (Veiligheid, Integriteit en Klachten) van de nationale politie.

Enkele interne (disciplinaire) onderzoeken hebben tot strafoplegging geleid. Eén medewerker werd (voorwaardelijk) ontslagen; een andere kreeg een schriftelijke berisping opgelegd. Meerdere medewerkers werden in de 'lijn' gecorrigeerd.

Er werd op landelijk niveau een bijdrage geleverd aan de te ontwikkelen protocollen, regelingen en processen op het betreffende vakgebieden de totstandkoming van de Beroepscode nationale politie. Nu bekend is dat de Politieacademie – op termijn een zelfstandige eenheid van de nationale politie – haar eigen bureau VIK zal blijven behouden – zal die samenwerking en het verder ontwikkelen en nader concretiseren van het VIK takenpakket voor het aankomend jaar, verder uitgebouwd worden.



Bedragen * € 1.000

Exploitatierkening	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Algemene bijdrage	109.717	124.707	132.465	131.473	133.009	127.915	114.547
Bijzondere bijdrage	18.227	15.134	13.302	16.093	16.440	16.152	21.700
Contractbaten	65.787	78.389	85.912	61.138	60.446	61.594	67.965
Totaal baten	193.731	218.230	231.679	208.704	209.895	205.661	204.212
Eigen personeel	100.271	118.114	118.273	114.734	111.154	111.636	110.624
Personeel derden	33.691	37.842	37.681	28.697	31.871	30.738	33.500
Totaal personeelslasten	133.962	155.956	155.954	143.431	143.025	142.374	144.124
Materiele lasten	63.375	77.945	68.873	65.247	64.282	66.694	60.506
Totaal lasten	197.337	233.901	224.827	208.678	207.307	209.068	204.630
Bedrijfsresultaat	-3.606	-15.671	6.852	26	2.588	-3.407	-418
Buitengewone baten	0	1.560	0	0	0	0	0
Buitengewone lasten	0	11.522	-11.522	0	0	0	0
Exploitatierkening	-3.606	-25.633	18.374	26	2.588	-3.407	-418
Eigen personeel per 31/12 in fte	1.748	1.798	1.729	1.620	1.583	1.598	1.546

Balans	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Vaste activa	94.889	136.761	178.340	136.761	178.340	194.133	208.455
Vlottende activa	59.740	37.165	34.031	37.165	34.031	13.791	17.934
Totaal activa	154.629	173.926	212.371	173.926	212.371	207.924	226.389
Eigen vermogen	99.859	74.226	92.600	74.226	92.600	62.626	28.692
Voorzieningen	11.072	19.584	6.063	19.584	6.063	5.674	31.832
Langlopende schulden	2.484	32.126	61.739	32.126	61.739	81.323	109.481
Kortlopende schulden en overlopende passiva	41.214	47.990	51.969	47.990	51.969	58.301	56.384
Totaal passiva	154.629	173.926	212.371	173.926	212.371	207.924	226.389
Ratio's							
Solvabiliteitsratio	65%	43%	44%	43%	44%	30%	13%
Liquideitsratio	145%	77%	65%	77%	65%	24%	32%
Weerstandvermogen (algemene reserve)							
Norm (€)	25.120	30.319	35.949	30.319	35.949	41.017	31.860
Dekkingsgraad	398%	47%	85%	47%	85%	75%	79%

Kasstroom	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kasstroom operationeel *)	-7.351	936	22.748	2.875	-18.044	6.376	19.831
Kasstroom investeringen	-20.714	-52.070	-52.494	-26.574	-11.844	-10.768	-7.752
Kasstroom financieringen	2.126	29.642	29.614	19.584	30.551	3.756	-6.148
Liquide middelen einde boekjaar	-25.939	51.712	25.773	4.281	4.149	-636	5.931

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

In het jaar 2013 wordt duidelijk zichtbaar hoe groot de aanpassing van de bekostiging door het ministerie is. De algemene bijdrage daalt met € 13,4 miljoen (-10,5%) ten opzichte van 2012. Deze daling is het gevolg van aanpassingen naar aanleiding van de evaluatie van de bekostiging en de business case Onderwijs, Kennis en Onderzoek. De MBO- en HBO-tarieven zijn geactualiseerd, het uitvalpercentage in de berekening is verhoogd en de examenbijdrage van 10% is vervallen. Daarnaast is de duur van de initiële opleidingen verkort. Ook op het loopbaanbudget (postinitieel onderwijs) is een grote korting toegepast. De algemene bijdrage zal de komende jaren verder dalen als gevolg van deze maatregelen. In 2018 zal de bijdrage nog € 87,2 miljoen bedragen, wat een verdere daling van € 27,3 miljoen in de komende vijf jaar betekent.

In 2013 is een bijzondere bijdrage van € 5,8 miljoen ontvangen om het effect van de snelle daling van de bekostiging te temperen (overgangsregeling bekostiging). Ook in 2014 zal nog een bijdrage van € 1,9 miljoen ontvangen worden. De contractbaten zijn gestegen ten opzichte van 2012 door meer contractonderwijs, met name voor het programma Versterking Professionele Weerbaarheid, zij-instromers researchkunde en extra trainingen en opleidingen ter voorbereiding van de Nuclear Security Summit (NSS) begin 2014.

Het personeelsbestand daalde met 52 fte gedurende het jaar. Gemiddeld was de bezetting 37,5 fte lager (-2,3%) dan vorig jaar. De loonkosten (salaris + sociale lasten) per fte waren hoger dan vorig jaar, vooral door hogere pensioenpremies. De overige personeelslasten zijn lager dan in 2012 onder andere door hogere vergoedingen uit werknemersverzekeringen en lagere lasten voor professionalisering.

De lasten voor personeel van derden zijn hoger dan vorig jaar, vooral door een stijging van de inhuur in verband met het programma Versterking Professionele Weerbaarheid. Voor veel andere activiteiten daalde de inhuur van derden in 2012. De materiele lasten zijn aanzienlijk gedaald ten opzichte van 2012. De kosten voor de landelijke werving en selectie voor de politie zijn veel lager, door het lage activiteitsniveau. De huisvestingslasten zijn lager dan vorig jaar, vooral door het afstoten van de drie dependance locaties die in 2012 waren gehuurd in verband met de instroompiek in het initiële onderwijs. Ook de lasten voor vervoer zijn gedaald. Zowel het aantal onderwijsvoertuigen als het aantal persoonsgebonden voertuigen is verder teruggedrongen. Daarnaast zijn er voertuigen, die al volledig afgeschreven waren, langer in gebruik gebleven. De lasten voor ICT zijn gestegen, door hogere afschrijvingen en een bijzondere waardevermindering van NOAS. Daarnaast hebben aanpassingen aan het Kandidaat volgsysteem (KVS) voor werving & selectie gezorgd voor hogere kosten. De beheerslasten zijn lager dan vorig jaar, met name door een veel lagere dotatie aan de voorziening dubieuze debiteuren en een grote reductie van de kosten van externe bureaus. De rentelasten zijn gedaald doordat het gemiddelde saldo van de opgenomen leningen lager is dan vorig jaar als gevolg van aflossingen.

Het exploitatieresultaat over 2013 is bijna sluitend, met een klein tekort van €-0,4 miljoen. De daling in de bekostiging werd deels gecompenseerd door (tijdelijk) hogere contractomzet, terwijl de lasten een daling lieten zien ten opzichte van vorig jaar.

