

2014

Jaarbericht

« waakzaam en dienstbaar »

Inhoud

	Voorwoord	3	5	Bestuur en toezicht	31
1	Inleiding	5	5.1	Bestuursstructuur Politieacademie	32
			5.2	Bestuur en toezicht 2014	33
2	Taak 1: Medewerkers werven en selecteren	7	6	Bedrijfsvoering	37
	2.1 Werving	8			
	2.2 Selectie	9	7	Zorg voor personeel	39
3	Taak 2: Politieonderwijs	10	8	Financiën: jaarrekening in hoofdlijnen	46
	3.1 Onderwijskwaliteit in het vizier	11			
	3.2 Basispolitieonderwijs	13		Gebruikte afkortingen	49
	3.3 Vakspecialistisch politieonderwijs	17			
	3.4 Examinering	22			
4	Taak 3: Onderzoek, kennis en ontwikkeling	26			
	4.1 Kennis breed beschikbaar maken met kennisinfrastructuur	27			
	4.2 Onderzoek op de strategische agenda	28			
	4.3 Ontwikkelen naar Blauw Vakmanschap	30			

Voorwoord

College van Bestuur

De basis op orde

Het afgelopen jaar hebben we ter voorbereiding op de toekomst gewerkt aan de fundamenten van de Politieacademie. Het wetswijzigingsproject voor de inbedding van de Politieacademie (PA) in het politiebestedel loopt volop. In het voorstel dat nu bij de Tweede Kamer ligt blijft de toekomstige directie PA verantwoordelijk voor de kwaliteit van het politieonderwijs, kennis en onderzoek. Intussen kijken we vooruit naar de nieuwe inrichting van onze organisatie. Dit is noodzakelijk voor een goede overgang naar de NP. Nu al werken we nauw samen met de NP: samenwerking in onderzoek? in de behoeftestelling? en op inhoudelijke verwachtingen op gebied van onderwijs. Zelf monitoren en sturen we op onze prestaties met behulp van een kwaliteitszorgsysteem.

In verband met de nauwe samenwerking met de Nationale Politie en de inbedding in het politiebestedel en de gewenste veranderingen hebben we ons gebogen over de inrichting van de nieuwe PA, die past bij de uitdagingen waar we voor staan. De uitkomsten daarvan zijn verwoord in het inrichtingsplan dat in nauw overleg met de NP en het Ministerie van Veiligheid en Justitie (VenJ) tot stand is gekomen. In overleg met de NP, VenJ, de Ondernemingsraad en de vakbonden wordt de personele reorganisatie naar voren gehaald, zodat de PA in optimale staat is bij de overgang naar de nieuwe situatie.

Op het gebied van kennis en onderzoek is de Strategische Onderzoeksagenda Nationale Politie (SOANP) voor de eerste keer op- en vastgesteld. De SOANP draagt bij aan de behoefte van het korps aan “geïnterpreteerde, betekenisvolle en gestructureerde informatie op basis van wetenschappelijk of technologisch onderzoek.” De agenda bevat de belangrijkste thema’s die de komende jaren in het politieonderzoek bijzondere aandacht verdienen. Tevens geeft de agenda de kaders voor het toepassingsgericht wetenschappelijk onderzoek dat de PA uitvoert.

In het samenspel tussen de NP en de PA op het gebied van het politieonderwijs staat een eenduidige behoeftestelling en –vervulling centraal. Het korps stelt de onderwijsvraag (kwalitatief en kwantitatief) aan de PA. Het College van Bestuur PA besluit hoe en in welke mate de academie aan deze behoeftestelling kan voldoen. In 2014 heeft dit proces voor de eerste keer op deze manier plaatsgevonden. Het proces verloopt nog niet helemaal optimaal, maar er zijn stappen in de goede richting gezet. In 2015 wordt het intekenproces geëvalueerd en de uitkomsten worden meegenomen in een vernieuwd intekenproces 2016 dat volgend jaar van start gaat.

In 2014 hebben we nieuw examenbeleid vastgesteld. Verschillende onderdelen van het nieuwe examenbeleid zijn inmiddels geïmplementeerd.

Ook is in overleg met onze partners (o.a. VenJ, NP, Inspectie VenJ, Politieonderwijsraad, vakbonden) een nieuw kwaliteitszorgsysteem ontworpen, dat een beter beeld moeten geven over de tevredenheid en het rendement en tevens moet leiden tot meer kwaliteitsbewustzijn en voortdurende verbetering. We streven ernaar om dit kwaliteitszorgsysteem begin 2015 vast te stellen en over te gaan tot implementatie. De voorbereidingen hiertoe zijn reeds gaande.

Passend binnen kwaliteitszorg en met in achtneming van de (toekomstige) wet zijn de eisen die we aan onze docenten stellen opgesteld en is professionaliseringsbeleid vastgesteld. Vanaf 2018 willen we voor de diploma-equivalente trajecten voldoen aan de eisen voor het regulier onderwijs waar het gaat om het opleidingsniveau en de pedagogisch didactische bekwaamheid van de docent. In 2015 gaan we aan de slag met de implementatie van dit nieuwe beleid. Ook is beleid in ontwikkeling om de uitwisseling van personeel tussen het korps en de PA te optimaliseren en een nauwere verbinding tussen de praktijk en het politieonderwijs te realiseren.

De onderwijslogistiek (o.a. planning, onderwijsadministratie, beheer onderwijscurricula, gebruik Blackboard) is al langere tijd een aandachtspunt. We hebben een project gestart dat ervoor moet zorgen dat medio 2016 de onderwijslogistiek op orde is.

De daadwerkelijke bouwfase gaat nu met voortvarendheid van start. Wij bedanken onze medewerkers, de medezeggenschap, de NP en onze andere partners voor de goede samenwerking in 2014. Graag gaan we in 2015 op dezelfde voet verder.

L.Th.C. Kuijs en mw. F.H. Everts MPA
College van Bestuur

1

Inleiding

Leeswijzer

De drie kerntaken van de Politieacademie in 2014 zijn werving en selectie, politieonderwijs en onderzoek, kennis en ontwikkeling. In hoofdstukken 2, 3 en 4 leest u wat er in 2014 op het gebied van deze kerntaken is gebeurd. Vervolgens gaan we in op het bestuur van onze organisatie (hoofdstuk 5) en op hoe we onze bedrijfsvoering hebben verbeterd (hoofdstuk 6).

In hoofdstuk 7 staan de ontwikkelingen met betrekking tot ons personeel en de reorganisatie centraal. Tot slot vindt u in hoofdstuk 8 een kort financieel overzicht van 2014. Ook staat aan het eind van dit jaarverslag nog een afkortingenlijst.

2

Taak 1: Medewerkers werven en selecteren



Werving & Selectie wordt op den duur onderdeel van de Nationale Politie (In-, Door- en Uitstroom). Zolang de wetswijziging nog niet heeft plaatsgevonden, is Werving & Selectie onderdeel van de Politieacademie. Tot de wetswijziging is de Politieacademie nog uitsluitend beheersverantwoordelijk voor Werving & Selectie. De interesse voor werken bij de politie blijft groot. Ook wanneer er nauwelijks vacatures zijn, onderhoudt Werving het contact met potentiële collega's. Selectie zorgt ervoor dat geschikte kandidaten bij het korps aan de slag gaan.

2.1 Werving

De afdeling Werving & Selectie van de Politieacademie (PA) werft landelijk potentiële politiemedewerkers voor de Nationale Politie (NP). In 2014 was die werving echter minimaal, omdat er geen vacatures waren. Wel zijn we online via de sociale netwerken van de politie in contact gebleven met de doelgroep. En met succes: in 2014 hebben ruim 60.000 geïnteresseerde burgers profielen aangemaakt in mijn.kombijdepolitie.nl. Zij ontvangen een vacaturealert, zodra we een vacature openstellen die past bij hun voorkeur.

Daarnaast wil de minister van Veiligheid en Justitie (VenJ) dat het aantal vrijwilligers (vrijwillige politie en volontairs) eind 2016 is toegenomen tot 5.000. Daarom zijn we in 2014 doorgegaan met de online wervingscampagne. In tabel 1.1 ziet u tot welk aantal bezoekers en sollicitanten dat heeft geleid. 3.903 bezoekers hebben gesolliciteerd op de vacatures voor executieve politievrijwilliger.

Tabel 2.1 Ontwikkeling in werving 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Aantal unieke website bezoekers www.kombijdepolitie.nl	1.282.673	1.854.210	1.228.4541	N.v.t. ¹	1.322.814
Aantal sollicitaties initieel (incl. recherchekundigen)	23.076	27.524	14.622	0 ²	3.037
Aantal toegewezen initiële sollicitanten (vanaf 2009)	14.229	18.073	10.061	0	611

- 1 De meting is tot en met half september 2012. Door de cookiewetgeving was geen meting mogelijk in de periode van 15 september 2012 tot en met 31 december 2013.
- 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 met de beschikbare vacatures.

2.2 Selectie

De Politieacademie selecteert de aankomende aspiranten en vrijwilligers die bij de NP willen werken. Wij kijken hierbij of de kandidaat geschikt is op basis van de Regeling aanstellingseisen politie. Het korps besluit vervolgens of het de kandidaat aanneemt. In 2014 zijn er 511 geschikte initiële kandidaten (inclusief recherchekundigen) en 301 kandidaten politievrijwilliger aangeboden aan het korps. In 2014 hebben we ook 44 fte aan financieel specialisten geselecteerd (interne doorstroom). In de tabel hieronder ziet u hoeveel kandidaten tussen 2010 en 2014 de reguliere initiële selectie hebben doorlopen.

Tabel 2.2 Aantal kandidaten reguliere initiële selectie 2010 - 2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Dag 1					3.234 ¹
Deel A	5.015	10.394	7.294	803	2.629
Deel B	2.929	6.262	4.968	543	1.728
Totaal	7.944	16.656	12.262	1.346	7.591

¹ Selectiedag 1 (Bewust Blauw) is ingevoerd in 2014.

PA inbedden in NP

Met de komst van een tweede beoordelaar is in 2014 de kwaliteit van het selectieproces verbeterd. Daarnaast werkten we aan een werving- en selectieproces voor de niet-initiële instroom dat aansluit op de invlechting van de PA in de NP. Hierbij hebben we ook met de NP gewerkt aan de applicatie Youforce. Zodra de PA is ingebed in het politiebestedel, wordt de afdeling Werving & Selectie onderdeel van de afdeling IDU (In-, Door- en Uitstroom) van de dienst HRM van de NP. Daarom stemden we in 2013 en 2014 al onze processen en werkzaamheden nauw af met de NP.

3

Taak 2: Politieonderwijs

De Politieacademie wil onderwijs bieden op hoog niveau, anticiperen op maatschappelijke ontwikkelingen en deze vertalen in onderwijs-op-maat. In dit hoofdstuk leest u hoe we daar in 2014 aan hebben gewerkt. Achtereenvolgens komen aan de orde: het behoud van onderwijskwaliteit, ontwikkelingen in basispolitieonderwijs en vakspecialistisch politieonderwijs en examinering.

3.1 Onderwijskwaliteit in het vizier

Voor onderwijs op hoog niveau moeten we voortdurend kijken hoe we ons onderwijs kunnen verbeteren en moeten we inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Dit doen we bijvoorbeeld door docenten te professionaliseren, de verbinding met de praktijk te versterken en in dialoog te blijven met studenten en alle bij het onderwijs betrokken partijen. In deze paragraaf leest u meer hierover.

Kwaliteitszorg op de agenda

Om kwaliteitszorg te verbeteren en gestructureerder plaats te laten vinden is een notitie over het kwaliteitszorgsysteem opgesteld. Dit systeem willen we in 2015 accorderen en invoeren. De tevredenheids- en rendemencijfers moeten goed zijn en kwaliteit moet in de teams permanent op de agenda staan. Hierop vooruitlopend hebben we al in 2014 bekeken hoe we de rendementscijfers kunnen verbeteren en worden onze tevredenheidsonderzoeken tegen het licht gehouden. Tot slot hebben we ingespeeld op het toezichtskader waarmee de inspectie VenJ wil gaan werken vanaf 2015.

Docenten moeten professionaliseren

In 2014 heeft het college de scholingsbehoefte voor 2015 geïnventariseerd. Zo kunnen we die beter afstemmen. Daarnaast hebben we in overleg met de Ondernemingsraad bepaald welke eisen de wet en de PA in de toekomst aan docenten gaat stellen. Vanaf 2018 moet en wil de PA voor de diploma-equivalente trajecten voldoen aan de eisen die voor het regulier onderwijs gelden. Hierbij gaat het om het opleidingsniveau en de pedagogisch didactische bekwaamheid van de docent.

We zien daarbij dat opleidingstrajecten van docenten een lange looptijd hebben en er veel docenten geschoold moeten worden. Daarom heeft de PA in 2014 een PDG-traject (Pedagogisch-Didactisch Getuigschrift) ontwikkeld voor mbo-docenten. Voor hbo- en wo-docenten komt er een BKO/BKE (Basiskwalificatie Onderwijs en Basiskwalificatie Examinering). Deze trajecten starten in 2015.

Verbinden praktijk en politieonderwijs met kern- en praktijkdocenten

Naast het professionaliseren van docenten willen we in ons beleid de uitwisseling van personeel tussen het korps en de PA stimuleren. Hiermee anticiperen we op de wijziging in de Politiewet. Na deze wetswijziging stelt de korpschef namelijk medewerkers en middelen ter beschikking aan de directeur van de PA. Dit betekent dat goede politievakmensen een periode in het onderwijs en/of aan onderzoek kunnen werken. Zo ontstaat een verbinding tussen de praktijk van de NP en het onderwijs van de PA.

De strategische beleidsagenda HRM NP geeft al aan dat (tijdelijk) bijdragen aan het politieonderwijs niet kan ontbreken in de loopbaan van politiemensen. De PA krijgt zo de mogelijkheid om, meer dan nu, bij te dragen aan de professionaliteit en het lerend

vermogen van de politie. Zeker als docenten en onderzoekers een deel van hun tijd in de praktijk werken. Dit beleid wordt de komende tijd verder uitgewerkt in samenspraak met de NP.

Nuclear Security Summit

In het voorjaar van 2014 is in Nederland de Nuclear Security Summit georganiseerd. Vanuit meerdere vakgebieden is hieraan bijgedragen. Ook zijn studenten en docenten vanuit het basispolitieonderwijs ingezet. Er zijn daarnaast extra opleidingen op allerlei gebieden georganiseerd. Zo heeft het team Crisismanagement twee Nationale Staven Grootschalig en Bijzonder Optreden (NSGBO) opgeleid en gecertificeerd. Docenten Explosievenverkenning zijn ingezet tijdens de Summit en de afdeling Mobiele Eenheid heeft bijgedragen aan de landelijke bijscholingstrainingen.

Internationaal actief

Onze Stafafdeling Internationale Relaties en Internationalisering (SIRI) is het Single Point of Contact dat werkt aan internationale betrekkingen en internationalisering voor de nationale politie, internationale politiediensten en de ministeries. Vanuit Nederland hebben 70 studenten via SIRI diverse CEPOL-trainingen (Europese politie) gevolgd. Daarnaast hebben 23 Nederlandse experts bijgedragen aan CEPOL-cursussen. Ook namen zeven Nederlanders deel aan het European Police Exchange Programme (EPEP). 29 Nederlandse en 2 buitenlandse deelnemers bezochten de masterclass over ontwikkelingen in Afrika. Tijdens deze masterclass spraken elf buitenlandse en vijf Nederlandse experts.

Onderwijsbehoefte Nationale Politie

Het is voor de Politieacademie van belang om de onderwijsbehoefte van de Nationale Politie goed af te stemmen op het geboden onderwijs. Door de vorming van de Nationale Politie kan het korps centraal een onderwijsvraag (kwalitatief en kwantitatief) neerleggen bij de Politieacademie. De directie Operatiën, de staf HRM en de Politieacademie hebben samen de intekenlijst 2015 opgeleverd. Het college besluit vervolgens over het definitieve aanbod van de academie. Sinds september 2014 komt maandelijks het zogenoemde Ruitoverleg (met vertegenwoordigers van directie Operatiën, directie HRM, PDC-HRM en de Politieacademie) bijeen. Doel van dit overleg is regie en overzicht te houden op wat het korps aan opleidingsbehoefte stelt (kwantitatief en kwalitatief) en hoe de PA die behoefte beantwoordt. Daarnaast is het cluster Onderwijsregie ingesteld om het college te ondersteunen bij het samenspel met de Nationale Politie op het gebied van politieonderwijs (kwalitatieve en kwantitatieve behoeftestelling in relatie tot het onderwijsaanbod).

Centrale studentenraad

In 2014 heeft het college in overleg met de Centrale Studentenraad (CSR) besloten om onderling anders te gaan afstemmen. De studenten die lid waren van de CSR, zitten nu in een studentenplatform. Dit platform heeft de taak om actuele thema's te agenderen voor de dialoogsessies tussen het college en studenten. Door deze dialoogsessies hoort het college ervaringen van studenten met het onderwijs uit de eerste hand. In 2014 zijn er dialoogsessies gehouden over de kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van de begeleiding van studenten in het onderwijs. Uit de evaluatie blijkt dat studenten het op prijs stellen op deze manier met het college in gesprek te zijn. In 2015 worden deze sessies daarom ook op andere locaties in het land georganiseerd.

3.2 Basispolitieonderwijs

Het basispolitieonderwijs leidt politievrijwilligers, assistent-politiemedewerkers, (basis)politiemedewerkers, allround politie-medewerkers niveau 4, politiekundige bachelors en masters en recherchekundigen op. In deze paragraaf vindt u onder andere de in- en doorstroomcijfers van het basispolitieonderwijs. Ook leest u hierin de tevredenheidscijfers en hoe we werken aan de kwaliteit van dit onderwijs.

Instroom studenten

In 2014 zijn er in totaal 784 nieuwe studenten ingestroomd die nog niet eerder een politieopleiding hadden gevolgd. Daarnaast zijn 609 studenten die al eerder een politieopleiding hadden gevolgd, doorgestroomd naar een andere opleiding binnen het basispolitieonderwijs. Ook verzorgden we voor elf studenten onderwijs op het gebied van Intake & Service.

Tabel 3.1 Instroom basispolitieonderwijs in 2014

Opleidingsniveau	Aantal
Assistent-politiemedewerker (niveau 2)	8
Basispolitiemedewerker (niveau 3/4)	262
Basispolitiemedewerker via HTV-P (niveau 3/4)	90
Bachelor of Policing (niveau 5)	68
Recherchekundige	77
Politiekundige Master	10
Vrijwillige Politie	269
Totaal	784

Tabel 3.2 Doorstroom basispolitieonderwijs in 2014

Opleidingsniveau	Aantal
Niveau 2 naar niveau 3	121
Niveau 3 naar niveau 4	336
Niveau 4 naar niveau 5	7
Vrijwillige Politie, Optreden Conflictsituaties	145
Totaal	609

Politieonderwijs 2.0 integreert praktijk in het onderwijs

In 2013 is het onderwijsconcept Politieonderwijs (PO) 2.0 ontwikkeld. In 2014 zijn we hiermee aan de slag gegaan door onderdelen uit te voeren, die te evalueren en eventueel bij te stellen. Waar nodig en mogelijk verbeteren we het onderwijs en de examinering in samenwerking met en aan de hand van de praktijk (zie ook paragraaf 3.4 over examinering). We zien nu al het effect van de praktijkspeerpunten uit het concept. Zo zijn er leerplekken in de praktijk gekoppeld aan opleidingslocaties. Ook hebben vorming, weerbaarheid en de kernwaarden van de NP een prominente plaats in het onderwijs gekregen.

Deelname aan het Vesporotraject

In 2014 zijn verschillende studenten van de opleiding Handhaver Toezicht en Veiligheid – Politie (HTV-P) van een regionaal opleidingscentrum (roc) doorgestroomd naar het politieonderwijs. Dit noemen we ook wel het Vesporotraject. Deze studenten stromen in binnen het tweede leerjaar van de opleiding Basispolitiemedewerker. De NP heeft dit traject geëvalueerd met de Politieacademie en het Ministerie van VenJ om te beslissen of we dit traject willen continueren. In ieder geval is duidelijk dat dit traject op zijn minst verbeterd en/of aangepast moet worden.

Op weg naar een Bachelor of Policing van hoog niveau

In 2014 is de Bachelor of Policing geëvalueerd met studenten. Ook hebben we hierover gesproken met de verschillende eenheden. Op basis hiervan hebben we het curriculum van de bachelor verbeterd vanaf de start tot aan halverwege het derde studiejaar. Zo hebben we vaste examenmomenten gepland, een duidelijkere begeleidingslijn ingericht en het onderwijsritme vanaf het tweede jaar aangepast. Ook hebben we de achterstanden in toetsing aangepakt en een toetscommissie ingesteld die de toetsen inhoudelijk beoordeelt. In 2015 zetten we dit verbetertraject voort voor het laatste half jaar van de Bachelor of Policing en voor de Recherchekundige Master (premaster).

Studenttevredenheid van politieonderwijs- en bachelorstudenten

In 2014 is onder studenten van de opleiding voor (basis)politiemedewerker de JOB-monitor afgenomen. In tabel 3.3 is te zien dat studenten die het nieuwe curriculum volgen, een hoger cijfer geven (7,0) dan die het oude curriculum volgden (6,5). Ook is per kerntaak aan studenten gevraagd hoe zij het onderwijs en het leren in de praktijk waardeerden (zie tabel 3.4). Hierbij zien we dat de praktijklessen structureel beter gewaardeerd worden.

Tabel 3.3 Algemene waardering voor de opleiding 2012-2014 (10-puntsschaal)

	Studenttevredenheidsmeter 2011	Studentenmonitor 2013	JOB-monitor 2014	
	Oud curriculum (N4)	Oud curriculum (N4)	Oud curriculum (N4)	Nieuw curriculum
Allround of basis-politiemedewerker	6,1	6,2	6,5	7,0

Tabel 3.4 Waardering onderwijs en leren in de praktijk per kerntaak (10-puntsschaal)

Evaluatiemaand	Januari 2014		Mei 2014		Oktober 2014	
	Praktijk	School	Praktijk	School	Praktijk	School
Kerntaak						
Intake	7,7	7,0	7,8	6,6	7,6	6,8
Handhaven			7,4	6,5	7,5	6,6
Noodhulp			7,6	6,3	7,7	6,7

De traject- en praktijkcoaches zijn bevroegd over de mate waarin studenten goed voorbereid de praktijk in komen. Hun waardering lag tussen 2,8 en 3,1 (op een 5-puntsschaal).

Tabel 3.5 Waardering traject- en praktijkcoaches voor voorbereiding (5-puntsschaal)

Evaluatiemaand	Januari 2014	Mei 2014	Oktober 2014
	Trajectbegeleiders	Trajectbegeleiders	Praktijkbegeleiders
Kerntaak			
Intake	3,2		
Handhaven	3,0		
Noodhulp 1	3,1	2,8	3,0
Noodhulp 2		3,0	3,0
Handhaven 2		3,1	3,1

Ook is de algemene waardering gevraagd aan studenten die de Bachelor of Policing volgen. De vragen hierover zijn onderverdeeld in de oriëntatiefase en de gevolgde kerntaken in de functionerings- en integratiefase. In tabel 3.6 kunt u zien dat de waardering in 2014 iets is gestegen.

Tabel 3.6 Waardering in oriëntatiefase en functionerings- en integratiefase (10-puntsschaal)

Fase / kerntaak	2012		2013			2014		
	Juli	April	Augustus	November	Januari	April	Juli	November
Oriëntatiefase	6,5	*		6,5		6,9		
Noodhulp	5,7		6,4		6,0	6,3		6,4
Fase / kerntaak	Juli	April	Augustus	November	Januari	April	Juli	November
Opsporing	4,7		4,7		5,6	6,8	6,1	6,2
Handhaving		6,3			7,0	6,5	6,6	6,9
Veiligheidskunde			5,7	7,0			7,4	6,6

* Geen resultaten genoteerd omdat de respons te laag was.

3.3 Vakspecialistisch politieonderwijs

Binnen het vakspecialistisch politieonderwijs bieden we onderwijs op de gebieden politieleiderschap, intelligence, beroepsvaardigheden, gebiedsgebonden politie, meldkamer- en multisamenwerking, conflict- en crisisbeheersing, bewaken, beveiligen en interventies, generieke en thematische opsporing en specialistische opsporingsondersteuning. In deze paragraaf vindt u de ontwikkelingen in de studentaantallen binnen het vakspecialistisch politieonderwijs. Ook leest u hierin de tevredenheidscijfers, resultaten van effectieve samenwerking en hoe we hebben bijgedragen aan diverse landelijke programma's.

Instroom en annuleringen

Vanuit het ministerie van VenJ ontvangt de PA het loopbaanbudget om vakspecialistisch politieonderwijs te verzorgen voor de NP. Aanvullend daarop kan het korps ook uit eigen middelen onderwijs afnemen (zogenoemd contractonderwijs). Naast de NP neemt ook een gering aantal andere instanties onderwijs bij de PA af, zoals de Koninklijke Marechaussee. Dit noemen we ook contractonderwijs. In tabel ziet u per domein hoeveel studenten we in 2014 hebben geplaatst.

Tabel 3.7 Aantal geplaatste studenten en annuleringen per domein

Domein	Aantal studenten geplaatst		Aantal annuleringen	
	Loopbaanbudget	Contract	Loopbaanbudget	Contract
Gevaar- en Crisisbeheersing	1024	18696	402	607
Handhaving	480	12667	118	383
Politleiderschap	273	4640	6	193
Recherche	2078	4938	524	704
Totaal	3855	40941	1050	1887

In 2014 valt op dat op alle fronten de studentaantallen dalen. Dit komt niet alleen doordat de algemene bijdrage is afgenomen, maar ook doordat de NP moet bezuinigen.

De NP meldt studenten overigens aan in twee fasen: eerst reserveert de NP de plekken ('inschrijvingen') en vervolgens schrijft de NP op deze plekken daadwerkelijk studenten op naam in ('ingevuld'). Van annuleringen is sprake als de NP op de gereserveerde plekken uiteindelijk toch geen studenten inschrijft. In tabel 3.8 ziet u voor hoeveel studenten we een plaats beschikbaar hadden en hoeveel er vervolgens daadwerkelijk een plaats hebben ingevuld (en de annuleringen). Deze aantallen hebben we uitgesplitst in taakonderwijs (gefinancierd door VenJ vanuit het loopbaanbudget) en contractonderwijs (betaald uit het budget van het korps of overige instanties).

Tabel 3.8 Inschrijvingen uitgesplitst naar taak- en contractonderwijs

Soort vakspecialistisch politieonderwijs	Inschrijvingen	Ingevuld	Annuleringen	Annuleringen in %
Taakonderwijs	3855	3411	1050	27,2%
Contractonderwijs	40941	23644	1887	4,6%
Totaal	44796	27055	2937	6,6%

In tabel 3.9 ziet u hoeveel studenten per domein hebben deelgenomen aan ons onderwijs. In 2014 voelden we onder andere het effect van de gedaalde rijksbijdrage, van de bezuinigingen binnen het korps en van de Nuclear Security Summit (waar politieondersteuning bij nodig was, waardoor studenten in die periode geen onderwijs konden volgen). Daardoor was het aantal studenten lager dan de jaren ervoor, vooral binnen het domein Gevaar- en Crisisbeheersing.

Tabel 3.9 Aantal studenten per domein (2010-2014)

Domein	2010	2011	2012	2013	2014 ¹
Gevaar- en Crisisbeheersing	5.733	6.997	10.266	24.085	12.822
Handhaving	5.468	9.452	11.811	8.900	10.459
Politieleiderschap	2.994	5.399	4.881	4.781	4.823
Recherche	5.674	5.688	6.839	6.602	6.404
Totaal	19.869	27.536	33.797	44.368	34.508

¹ Opleidingen waarop achteraf is ingeschreven, zijn niet meegenomen in deze telling.

Studenttevredenheid

We meten regelmatig de tevredenheid van de studenten die het vakspecialistisch politieonderwijs volgen. In tabel 3.10 is te zien dat de waardering voor dit onderwijs is gestegen ten opzichte van vorige jaren (gemiddelde score gemeten op een vijfpuntschaal, rapportcijfer op een tienpuntschaal).

Tabel 3.10 Studenttevredenheid in van 2012 tot en met 2014

	2012		2013		2014	
	Gem. score	Rapport-cijfer	Gem. score	Rapport-cijfer	Gem. score	Rapport-cijfer
Gevaar- en Crisisbeheersing	4,2	8,0	4,2	7,9	4,3	8,1
Handhaving	4,1	8,0	4,2	8,1	4,3	8,4
Politieleiderschap	4,2	7,6	4,1	7,6	4,3*	8,3*
Recherche	3,9	7,3	3,9	7,3	4,0	7,4

* De evaluatie van de kernopgaven bij politieleiderschap is in mei (tijdelijk) stopgezet. We zijn namelijk druk doende nieuw leiderschapsonderwijs te ontwikkelen.

Intensief samenwerken met HRM-OBT

Al enige tijd werken we in het vakspecialistisch onderwijs samen met het landelijke Human Resource Management (HRM) en het onderdeel Operationele Begeleiding en Training (OBT). In 2014 is deze samenwerking intensiever geworden. Zo zijn docenten van het team Gevaarbeheersing rechtstreeks betrokken bij ontwikkelingen in de OBT en 'Integrale Beroepsvaardigheidstraining (IBT) nieuwe stijl'. Zo werken we aan de professionalisering van IBT docenten en proberen we hierbij landelijk aan te sluiten bij het korps. Het bijbehorende programma gaat in de loop van 2015 van start.

Daarnaast hebben we in 2014 samen met HRM-OBT voorzichtig gekeken hoe we kunnen samenwerken in de landelijke opleidingen en trainingen voor de ME. De eerste ervaringen zijn hiermee opgedaan tijdens de (voorbereidingen van de) Nuclear Security Summit. Ook zien we goede samenwerkingsmogelijkheden bij de PRVT (politierijvaardigheidstraining). De Politieacademie leidt op en HRM-OBT neemt het onderhoud voor haar rekening. Iedere drie jaar moeten de collega's de PRVT doen. Voorlopig ondersteunen we HRM-OBT hierbij nog.

Studenten handelen negentien cold cases af

In 2014 hebben researchstudenten negen cold cases geanalyseerd en geëvalueerd (acht afgerond en één nog in behandeling). In totaal zijn nu negentien cases behandeld. In drie gevallen is de zaak opnieuw opgepakt op basis van de aanbevelingen van de studenten.

Bijdrage aan landelijke programma's

In 2014 heeft de PA (mee)gewerkt aan een aantal landelijke programma's.

Dit waren:

- Forensische Opsporing;
- Cybercrime/Digitalisering Politiewerk;
- Summ-IT;
- Programma Weerbaarheid.

Hieronder gaan we hier wat uitgebreider op in.

Forensische Opsporing

Voor het programma Forensische Opsporing hebben we in 2014 de volgende acties genomen:

- Samen met de eenheden, het Nederlands Forensisch Instituut (NFI) en de Hogeschool van Amsterdam de opleiding Forensisch Coördinator ontwikkelen, uitvoeren en evalueren onder studenten.
- Starten met een effectmeting op de werkvloer onder supervisie van het ECFO (Expertisecentrum Forensische Opsporing).

- De opleiding Forensic Skills ontwikkelen en uitvoeren voor de doelgroep zijinstroom.
- Meewerken aan de ontwikkeling van FO-normen (Forensische Opsporing) op zowel nationaal als internationaal niveau.
- De VOA (Verkeersongevallenanalyse) omvormen van handhavings- naar opsporingsonderwijs.
- De Brandopleiding herschrijven naar afstandsonderwijs met speciale aandacht voor de rol van de coaches (experts in de eenheden) en het resultaat op het leerrendement.
- Het Transferbureau Forensische Opsporing operationaliseren. Hierdoor is er één aanspreekpunt gekomen op dit deelgebied. Hier komen vraag en aanbod samen en vindt afstemming plaats met zowel in- als externe partners. Zo werken we toe naar een eenduidige (proces)inrichting met vastgestelde rollen en functies voor forensische opsporing binnen de eenheden van de NP.

Cybercrime/Digitalisering Politiewerk

Voor dit programma hebben we in samenwerking met UCD (University College Dublin) zestig medewerkers 'law-enforcement' en medewerkers Europol geschoold op specifieke onderdelen (Open Source Intelligence, Forensic Scripting, Python en Malware Investigation). Dit waren onderdelen over de bestrijding van cybercrime in de opleiding 'Forensic Computing' van de UCD.

Summ-IT

Het Summ-IT is het landelijke opsporingssysteem voor de gehele recherche en intelligence. Het systeem ondersteunt het werkproces van een rechercheonderzoek. Zoals vastgelegd in het implementatieplan heeft de PA samen met medewerkers van de NP superkerninstructeurs, kerninstructeurs, super users, functioneel beheerders en gebruikers opgeleid. In het project is aandacht besteed aan essentiële thema's als eenduidig werken en vastleggen en de mogelijkheden tot het delen en uitwisselen van informatie. Hierdoor heeft het bijgedragen aan een betere facilitering van de opsporingsprocessen binnen de NP en aan diens veranderdoelen. Daarom hebben we goed gekeken hoe we dit project kunnen borgen voor de toekomst.

Programma Weerbaarheid

Binnen het Programma Weerbaarheid hebben we met de NP de training Mentale Kracht verder ontwikkeld en uitgevoerd. Zo hebben geheel volgens planning eind 2014 ruim 20.000 politiemedewerkers de training doorlopen. Ook heeft bijna de gehele eenheidsleiding deelgenomen aan een tweedaagse training. De kwaliteit van de training wordt goed gewaardeerd en gemonitord aan de hand van de in 2013 ontwikkelde kwaliteitsmonitor. Binnen de PA zijn de meeste docenten op dit onderwerp bijgeschoold. In samenwerking met HRM en de directie Operatiën onderzoeken we of en, zo ja, hoe de PA de mentale kracht in de eenheden verder kan borgen. Daarnaast hebben we gekeken op welke manier de PA en de NP de overige 30.000 medewerkers (die niet frontlijnmedewerker zijn) kunnen trainen. In 2015 nemen we hierover een besluit.

Opleiding voor Arrestatie- en Ondersteuningsteams

In 2014 is intensief samengewerkt met de DSI (Dienst Speciale Interventies van de Nationale Politie). We hebben samen het onderwijs uitgevoerd en de (initiële) opleiding van Arrestatie- en Ondersteuningsteams ontwikkeld. Ook hebben we geïnvesteerd in een programma waarmee de eenheden hun aangeleerde vaardigheden kunnen onderhouden met trainingen. Daarnaast heeft de DSI aan de Politieacademie en HRM OBT gevraagd om te onderzoeken hoe de DSI het best kan omgaan met de vraag naar onderwijs, training en toetsing.

Ontwikkeling nieuw leiderschapsonderwijs

Aan de Politieacademie is gevraagd om het leiderschapsonderwijs te vernieuwen. De aanleiding hiervoor was het eindrapport 'Traject Operationeel Leiderschap Nationale Politie' van de werkgroep-Welten. We hebben hiervoor een stuurgroep samengesteld uit vertegenwoordigers van het korps en de PA. Deze stuurgroep werkt in 2014 en 2015 aan de vernieuwing. Dit project valt uiteen in drie delen:

1. Een aangepast curriculum ontwikkelen op basis van het concept 'school maken in de praktijk'. Qua vorm en inhoud past dit concept bij de cultuurambities van de NP. We liggen op schema met de ontwikkeling van het curriculum voor teamchefs en operationele experts. Het onderwijs start waarschijnlijk in september 2015.
2. Werken met het concept 'school maken in de praktijk'. Het korps en de Politieacademie hebben gekeken hoe ze dit concept kunnen realiseren. Ook hebben we besproken hoe we naast de ontwikkeling van het curriculum de werkrelatie (taken en rollen) tussen de PA en het korps kunnen vormgeven.
3. Een interventie ontwikkelen die operationeel leiderschap en waardeoriëntatie ('esprit de corps') realiseert bij de NP. Hiertoe hebben we inhoudelijk bijgedragen aan de zogenoemde 'Startbaan voor Leidinggevenden'. De uitkomsten van dit deeltraject 'esprit de corps' verweven we in het curriculum.

3.4 Examinering

In deze paragraaf gaan we in op de examinering in 2014. Eerst leest u de aantallen kwalificatiebewijzen die we hebben verstrekt. Vervolgens bespreken we de kwaliteitsverbetering in ons examenbeleid. Aan het slot krijgt u een overzicht van de afgehandelde zaken van de examencommissie en de Commissie van Beroep voor de examens.

Kwalificatiebewijzen

In tabel 3.11 staat een overzicht van het aantal verstrekte kwalificatiebewijzen (certificaten, diploma's en getuigschriften) in 2014. Studenten komen in aanmerking voor een diploma, als ze alle certificaten van een opleiding hebben behaald.

Tabel 3.11 Aantal certificaten, diploma's en getuigschriften in 2014 (per maand)

Certificaten	Maand												Eindtotaal
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Onderdeel													
PA algemeen	88	38	29	74	27	10	10	8	16	20	14	17	351
Politiekunde	52	92	102	116	49	58	38	11	59	42	21	23	663
Hogere Politiekunde	16	36	1	49	17	16	1	4	2	1	2	1	146
Gevaar- en Crisisbeheersing	111	122	136	130	81	154	135	1	180	103	141	2	1296
Handhaving	69	148	112	132	34	152	87	46	99	118	134	79	1210
Politieleiderschap	235	162	244	189	212	168	184	70	131	173	215	231	2214
Recherche	400	401	239	313	274	317	223	223	258	293	271	268	3480
Eindtotaal	971	999	863	1003	694	875	678	363	745	750	798	621	9360

Diploma's	Maand												Eindtotaal
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Onderdeel													
Politiekunde	141	70	128	161	352	175	121	111	275	269	88	16	1907
Hogere Politiekunde	21	19	18	48	18	5	10	3	1		1		144
Gevaar- en Crisisbeheersing	2	5	14	1		1				2	1	1	27
Handhaving	4	1	1	1	4	2	2	1		1	4	6	27
Politieleiderschap	5	8	6	11	8	27	14	7	6	9	7	1	109
Recherche	31	21	25	19	17	20	15	15	14	16	9	14	216
Eindtotaal	204	124	192	241	399	230	162	137	296	297	110	38	2430

Getuigschriften	Maand												Eindtotaal
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Onderdeel													
PA algemeen					1	9	1						11
Gevaar- en Crisisbeheersing	245	127	97	49	43	46	20		2	22	26	15	692
Handhaving	12	9	25	49	63	97	86	20	66	149	98	58	732
Hogere Politiekunde	31					15							46
Politiekunde	60		7	20	74	51	26		25	56	50	15	384
Politieleiderschap	14			12	18	16				2	1		63
Onderdeel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Eindtotaal
Recherche	78	11	50	171	137	150	72	41	237	184	134	113	1378
Eindtotaal	440	147	179	301	336	384	205	61	330	413	309	201	3306

Aantal EVC-procedures daalt

In tabel 3.12 ziet u een overzicht van het aantal EVC-procedures dat is gevolgd sinds 2010. Het aantal EVC-procedures neemt in de loop der jaren af. In het reguliere onderwijs worden deze procedures zelfs al geheel afgeschaft, omdat ze veel werk met zich meebrengen.

Tabel 3.12 Aantal EVC-procedures in de afgelopen vijf jaar

Soort onderwijs	2010	2011	2012	2013	2014
Basispolitieonderwijs	274	274	70	73	58
Vakspecialistisch politieonderwijs	1.204	872	160	101	82
Totaal	1.478	1.146	230	174	140

Nieuw examenbeleid vraagt om decentrale examencommissies

In 2014 klonk het startschot voor ons nieuwe examenbeleid. Onderdeel van het nieuwe examenbeleid is dat elke school een eigen examencommissie krijgt. (Afgevaardigden van) al deze decentrale examencommissies vormen samen de centrale examencommissie. Voordeel van een examencommissie per school is dat deze commissies nauwer betrokken zijn bij de examens die op de scholen worden afgenomen. De examencommissies verlenen ook de ontheffingen voor examens. Eind 2014 zijn we officieel van start gegaan met deze werkwijze. Ook zijn alle gastexaminatoren gecertificeerd.

Onderdeel van het nieuwe examenbeleid is de klachten rondom examens passend afhandelen. De scholen zijn verantwoordelijk voor het onderwijs inclusief de organisatie en uitvoering van de examens. Zij handelen daarom de klachten inhoudelijk af. Daarnaast registreren de scholen de klachten centraal en de examencommissies zien vervolgens toe op correcte en tijdige afhandeling. Gelukkig zien we overigens dat het aantal klachten over examinering in 2014 sterk is gedaald.

Daarnaast hebben de schoolhoofden, het hoofd Staf Bedrijfsvoering en de examencommissie samen gekeken hoe ze het examineringsproces kunnen verbeteren. Tot slot is voor 2015 een enigszins aangepaste Onderwijs- en Examenregeling 2015 (OER) vastgesteld. In 2016 zullen we deze OER volledig herzien.

Besluiten examencommissie

In 2014 heeft de examencommissie (voor de gehele Politieacademie) nog een groot aantal zaken afgehandeld. In tabel 3.13 ziet u hiervan een overzicht.

Tabel 3.13 Overzicht zaken die de examencommissie heeft behandeld

Besluit over	Aantal behandelde dossiers	Aantal genomen besluiten	Verklaring verschil tussen aantal dossiers en aantal genomen besluiten
Extra herexamen	115	68	In 47 gevallen werd een extra herexamen aangevraagd, terwijl er nog een gemiste examengelegenheid omgezet kon worden in 'geen gemiste kans'.
Aangepaste examens	78	72	In zes gevallen is er een aanvraag ingediend terwijl de student al een besluit voor aanpassing van zijn examens had. Dit soort besluiten gelden voor alle examens gedurende de gehele opleiding.
Examenfraude	32	32	
Uitstel Bindend Studieadvies	29	67	Meerdere dossiers gingen niet over één maar over meerdere studenten. Er zijn daarom meer besluiten verstrekt dan het aantal dossiers.
Kwalificatiebewijzen	98	12	Veel dossiers rond kwalificatiebewijzen zijn vragen om verduidelijking van bijvoorbeeld niveau en diploma-eisen. Hierover worden geen besluiten opgesteld.
Ongeldig verklaring	23	23	
Examenonthefing	190	127	In 63 gevallen ging het om vragen rond ontheffingen en vrijstellingen die niet tot een besluit geleid hebben.

Commissie van Beroep voor de examens

De Commissie van Beroep voor de Examens heeft in 2014 93 bezwaarschriften behandeld. In tabel 3.14 ziet u de uitspraken die zij heeft gedaan.

Tabel 3.14 Uitspraken Commissie van Beroep voor de examens in 2014

Uitspraak	Beroepschriften examenresultaat (art. 37 OER2014)	
	Basispolitieonderwijs	Vakspecialistischpolitieonderwijs
Ongegrond	46	29
Gegrond/geen gemiste kans	33	7
Gegrond/voldoende	14	6
Totaal	93	42

In 2014 heeft de Commissie van Beroep voor de Examens op verzoek van het College van Bestuur ook de bezwaarschriften over het onderwijs (art. 41 Onderwijs- en Examenregeling 2014) behandeld. In tabel 3.15 ziet u een overzicht van de uitspraken.

Tabel 3.15 Uitspraken onderwijsklachten Commissie van Beroep voor de examens in 2014

Uitspraak	Bezwaarschriften examenresultaat (art. 37 OER2014)
Ongegrond	24
Gegrond/geen gemiste kans	11
Gegrond/voldoende	4
Totaal	39

In totaal heeft de commissie 174 bezwaar- en beroepszaken behandeld. Twee zaken zijn aangehouden. In de andere gevallen is in 2014 uitspraak gedaan.



Taak 3: Onderzoek, kennis en ontwikkeling



De Politieacademie heeft niet alleen onderwijs maar ook kennis en onderzoek als kerntaak. Dank zij kennis en onderzoek kunnen wij de politiepraktijk en ons onderwijs blijven verbeteren.

Het organisatieonderdeel Onderzoek, Kennis en Ontwikkeling (OK&O) voert deze taak uit. Dit onderdeel bestaat uit de drie afdelingen Kennis, Onderzoek en Ontwikkeling.

De afdeling Kennis bestaat uit drie pijlers: PolitieKennisNet (PKN), de Landelijke Deskundigheidsmakelaar (LDM) en de mediatheek (zie verder paragraaf 4.1). De lectoraten van de Politieacademie doen het onderzoek binnen de afdeling Onderzoek. Zij vermeerderen de praktisch relevante politiekundige kennis en versterken de verbinding tussen theorie, politiepraktijk en politieonderwijs. De lectoraten werken samen met de politiepraktijk, ons onderwijs en kennisinstellingen zoals hogescholen en universiteiten (zie verder paragraaf 4.2). De afdeling Ontwikkeling volgt de nieuwe ontwikkelingen die kunnen bijdragen aan het politievak (zie verder paragraaf 4.3).

4.1 Kennis breed beschikbaar maken met kennisinfrastructuur

Binnen de Politieacademie werken we aan de taak en inrichting van de kennisfunctie binnen de nieuwe Politieacademie 2015-2018. Parallel daaraan keek en kijkt de NP met het programma IMDM (Integrale Media en Digitale Media) en bij de directie Operatiën hoe het de kennisinfrastructuur wil inrichten. We moeten hiervoor de ontwikkelingen binnen de PA en binnen de NP op elkaar afstemmen. Alleen dan kunnen we tot een effectieve en efficiënte kennisfunctie komen waarvan alle politiemedewerkers eenvoudig gebruik kunnen maken. Het gaat daarbij niet alleen om politiekundige kennis, maar ook de kennis van HRM, het PDC en de directie Operatiën.

Aandacht voor kennis ontsluiten

Mede in dat kader is in 2014 de zoekfunctionaliteit Apollo beschikbaar gekomen. Dit is een federatieve zoekmachine waarmee in één zoekactie een groot aantal bronnen kan worden doorzocht. Ook is het PolitieKennisNet (PKN) gekoppeld aan de landelijke werkprocessen. Bovendien is het project Kennis Op Maat Politie (KOMPOL) gestart. Dit belangrijke project moet in de nabije toekomst veel kennis gaan ontsluiten. De voorbereiding van de implementatie van KOMPOL is in 2014 gestart. De eerste resultaten komen begin 2015 beschikbaar voor de gebruikers van PKN.

Deskundigen gezocht en gevonden

Onze Landelijke Deskundigheidsmakelaar (LDM) ondersteunt en bemiddelt als deskundigen nodig zijn bij opsporing. De vraag om bemiddeling is in de afgelopen jaren redelijk constant gebleven (zie tabel 4.1). LDM anticipeert daarnaast al op de reorganisatie door een deel van zijn tijd te werken vanuit de DLOS (Dienst Landelijke Operationele Samenwerking) van de Landelijke Eenheid.

Tabel 4.1 Aantal bemiddelingen LDM 2010-2014

Soort onderwijs	2010	2011	2012	2013	2014
Bemiddelingen	384	362	360	364	347

Nieuw in mediatheek: digitaal Auteursrecht Informatiepunt Politie

Sinds 1 december 2014 beschikt de PA over een digitaal Auteursrecht Informatiepunt Politie. Dit informatiepunt biedt informatie en advies over auteursrecht aan docenten, studenten en medewerkers van de PA en de NP. Deze service is ondergebracht bij de mediatheek.

4.2 Onderzoek op de strategische agenda

Zoals gezegd zijn de lectoraten binnen de politieacademie verantwoordelijk voor het onderzoek. Op 31 december 2014 kende de PA de volgende lectoraten:

- Criminaliteitsbeheersing & Recherchekunde
- Crisisbeheersing¹
- Cybersafety
- Forensisch Onderzoek²
- Gebiedsgebonden Politie
- Intelligence
- Lerende Politieorganisatie
- Openbare Orde & Gevaarbeheersing
- Politiegeschiedenis
- Waardevolle Praktijkontwikkeling

¹ Het lectoraat Crisisbeheersing is een gezamenlijk lectoraat van het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) en de PA.

² De Hogeschool van Amsterdam en de PA zijn samen eigenaar van het lectoraat Forensisch Onderzoek.

Elk lectoraat is in principe voor vier jaar opgericht. Voor het verstrijken van deze periode vindt evaluatie plaats. Inmiddels zijn acht van de twaalf lectoraten geëvalueerd, waarvan vijf in 2014 (Crisisbeheersing, Forensisch Onderzoek, Gebiedsgebonden Politie, Cybersafety en Milieucriminaliteit). De evaluatiecommissies kennen een vaste voorzitter en secretaris waardoor het mogelijk

is snel de ‘rode draden’ tussen de evaluaties in beeld te brengen; dat is van belang voor de toekomst. In hun advies houden de commissies bovendien rekening met de reorganisatie van de Politieacademie.

Strategische Onderzoeksagenda Nationale Politie

In 2014 is in nauwe samenwerking met de NP, het politieonderwijs en de wetenschap de Strategische Onderzoeksagenda Nationale Politie (SOANP) opgesteld. In deze strategische agenda zijn de belangrijkste thema’s voor het politieonderzoek in de komende jaren opgenomen. Daarnaast staan in de SOANP de kaders voor het toepassingsgericht wetenschappelijk onderzoek van de PA en voor het wetenschappelijk onderzoek dat we uitbesteden. Hiermee sluiten we aan op de wens van het korps. In diens visie staat namelijk dat het een politie wil zijn ‘die vertrouwt op haar professionals, leert en innoveert’ en die daarom behoefte heeft aan ‘geïnterpreteerde, betekenisvolle en gestructureerde informatie op basis van wetenschappelijk of technologisch onderzoek.’

Om de SOANP praktisch hanteerbaar te maken, is deze in het najaar van 2014 uitgewerkt tot onderzoeksprogrammering. Het College van Bestuur heeft begin 2015 met deze uitwerking ingestemd. De volgende stap in het proces van de formele vaststelling was de behandeling in de commissie Kennis en Onderzoek van de POR. Inmiddels is de onderzoeksagenda vastgesteld.

POR-commissie Kennis & Onderzoek

In 2014 is de commissie Kennis & Onderzoek (K&O) van de POR ingesteld met als voorzitter de heer prof. mr. dr. M.J. Cohen. De PA is met twee leden vertegenwoordigd in deze commissie. De taak van de commissie is in de eerste plaats de POR adviseren over de kennis- en onderzoeksfunctie. In de tweede plaats coördineert de commissie het wetenschappelijk politieonderzoek dat wordt uitbesteed. De verbinding tussen onderzoek, kennis en onderwijs is een centraal thema voor de commissie.

In 2014 zijn de activiteiten die in het kader van Politie & Wetenschap werden uitgevoerd, onder de vlag van de commissie gebracht. Er zijn vorig jaar honderd onderzoeksvorstellen ontvangen, waarvan na selectie veertien onderzoeksvorstellen gehonoreerd zijn. Deze gaan deel uitmaken van het Onderzoeksprogramma 2015. Uiteraard is de SOANP (zie hierboven) een belangrijk instrument voor het functioneren van de commissie. Doordat we de SOANP en bijbehorende programmering in 2014 hebben opgeleverd, heeft de PA kunnen bijdragen aan een voorspoedige start van de commissie.

Politiekundige kennis in onderwijs opnemen, onderwijs betrekken bij onderzoek

Op verschillende manieren proberen we de kennis vanuit onderzoek op te nemen in ons onderwijs. Zo zijn de PA en de NP opdrachtgever voor een promotietraject Valorisatie van Kennis, dat samen met de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) wordt uitgevoerd. Het onderzoek moet handvatten opleveren om de doorwerking van kennis verder te verbeteren. Daarnaast zijn we samen met de Hogeschool Utrecht een traject gestart om de onderzoeksmethoden te analyseren die de laatste jaren tijdens politieonderzoek zijn gebruikt. We onderzoeken hierbij publicaties van de PA, Politie en Wetenschap en andere onderzoeksinstellingen. Hiermee proberen we zicht te krijgen op de relatie tussen onderzoeksmethoden en doorwerking van kennis.

Verder is binnen de PA een onderzoekspoule ingericht. Bij ieder onderzoek wordt geput uit deze poule van studenten, docenten en PA-medewerkers. Het idee hierbij is dat samen onderzoek doen een basis legt voor de doorwerking van kennis. Deze poule breiden we in 2015 verder uit, zodat we docenten én studenten van de PA structureler betrekken bij onderzoek. Tot slot hebben we in het najaar van 2014 het (jaarlijks te herhalen) congres Praktijkonderzoek voorbereid. Dit congres moet een evenement worden waarbij onderzoek (binnen en buiten de politie), onderwijs en de praktijk elkaar ontmoeten.

4.3 Ontwikkelen naar Blauw Vakmanschap

Sinds 2013 werkt de afdeling Ontwikkelen van de Politieacademie met de methode Blauw Vakmanschap. Met deze ontwikkelstrategie willen we het politiewerk verbeteren door te reflecteren op en leren van de eigen uitvoeringspraktijk. Uitgangspunt van de methode Blauw Vakmanschap is dat de politiepraktijk een bron van ontwikkeling is (Jan Nap, 2012). Daarom maakt Blauw Vakmanschap gebruik van de gespreksmethode 'belangstellend ontwikkelen'. Hierbij begeleiden facilitators teamleden en hun leidinggevenden bij het reflecteren op en het leren van werksituaties waarin die teamleden en leidinggevenden zelf een rol hebben gespeeld. Hierdoor komen deze medewerkers tot zinvoller, effectiever en beter handelen in de uitvoeringspraktijk. De methode vertaalt bovendien de 'lessons learned' naar de PA en voedt zo kennisontwikkeling en onderwijs. Tegelijkertijd reikt het onderwijs weer kennis, inzicht en vaardigheden aan die aansluiten op de vragen uit de praktijk.

Na een voorzichtige start met enkele teams in 2013 zijn de activiteiten in 2014 uitgebreid. De methode Blauw Vakmanschap is in 2014 uitgebreid naar vrijwel alle eenheden. Daarbij zijn zo'n twintig teams betrokken. Enkele teams zoeken daarbij naar een manier waarop ze het leren van de praktijk een onderdeel kunnen laten zijn van hun dagelijkse routine. Ook is het aantal facilitators uitgebreid naar vijftien. Samen met enkele eenheden kijken of in deze eenheden een groep facilitators kan komen die bestaat uit mensen van de eenheid zelf en van Blauw Vakmanschap. Zo proberen we de verbinding tussen de praktijk en de PA te verstevigen.



5

Bestuur en toezicht



In dit hoofdstuk leest u wat ons College van Bestuur en onze Raad van Toezicht in 2014 hebben gedaan. In paragraaf 5.1 leest u eerst hoe ons bestuur in 2014 was samengesteld. Vervolgens bespreken we in paragraaf 5.2 waaraan het bestuur en toezicht in 2014 aandacht heeft besteed.

5.1 Bestuursstructuur Politieacademie

De minister van Veiligheid en Justitie is zowel minister van de politie als minister van het politieonderwijs. De PA kent een (wettelijk vastgelegde) functiescheiding bestuur (uitgeoefend door het College van Bestuur) en toezicht (uitgeoefend door de Raad van Toezicht). Het College van Bestuur (verder: het college) is in opdracht van de minister belast met het bestuur en beheer van de PA. Het komt wekelijks bijeen en neemt daarbij de aan de orde zijnde besluiten. Het college stuurt de leiding van de diverse organisatie-eenheden van de PA aan; de leiding rapporteert aan het college.

De Raad van Toezicht (verder: de raad) ziet toe op hoe het college zijn taken uitoefent, zowel in de bedrijfsvoering als in onderwijs en onderzoek. Met bepaalde besluiten van het college moet de raad instemmen, bijvoorbeeld met de vaststelling van begroting en jaarstukken. Ook wijst de raad de accountant aan. De raad bestaat uit drie commissies: het auditcomité (gaat over financiën en bedrijfsvoering), de remuneratiecommissie (is werkgever van de leden van het college) en de opleidingscommissie (gaat over het politieonderwijs). Elke commissie bestaat in principe uit twee leden.

Samenstelling college en raad in 2014

Het College van Bestuur bestond in 2014 uit de heer L.Th.C. Kuijs (voorzitter) en mevrouw F.H. Everts MPA, plaatsvervangend voorzitter. Zij hadden de volgende nevenfuncties:

L.Th.C. Kuijs Lid Raad van Toezicht Psytrek (Psycho Trauma Expertise Centrum Geüniformeerden BV) (december 2014-heden; organisatie en Raad van Toezicht in oprichting; in 2014 onbezoldigd).

Mw. F.H. Everts Ambassadeur Young Africa, beroepsonderwijs voor kansarme jongeren in Mozambique en Zimbabwe (2011-heden; onbezoldigd).

De Raad van Toezicht was in 2014 als volgt samengesteld:

Lid	Zittingstermijn
De heer R.J.G. Bandell (voorzitter)	1 september 2015 (eerste termijn)
Mw. L.V. Jonkers-Kuiper (plv. voorzitter)	Tot 1 mei 2014 (tweede termijn)
De heer D. van de Meeberg (plv. voorzitter na 1 mei 2014)	15 november 2015 (tweede termijn)
De heer H.G. van de Bunt	15 november 2015 (tweede termijn)
De heer G.M. van Wijk	1 januari 2018 (eerste termijn)
De heer P.D. IJzerman	1 januari 2018 (eerste termijn)
Mw. K.F.B. Baele	1 juli 2018 (eerste termijn)

Per 1 januari 2014 zijn de heren Van Wijk en IJzerman bij Koninklijk Besluit benoemd. Op 1 mei 2014 verstreek de tweede en laatste zittingstermijn van mevrouw Jonkers-Kuiper als lid van de raad. Per die datum heeft de heer Van de Meeberg het plaatsvervangend voorzitterschap van haar overgenomen. Daarnaast is mevrouw Baele per 1 juli 2014 benoemd. De raad kwam in 2014 zes keer bijeen, het auditcommittee vier, de opleidingscommissie twee keer. De remuneratiecommissie heeft in maart gesproken met beide leden van het college, als eerste ijkmoment sinds het college medio november 2013 weer compleet is in de gewenste samenstelling. Verder heeft de remuneratiecommissie in november jaargesprekken met de leden van het college gevoerd.

5.2 Bestuur en toezicht 2014

2014 was een jaar waarin de bestuurlijke rust binnen en rond de PA terugkeerde en de PA een nieuwe start maakte. 2013 had in het teken had gestaan van een bestuurscrisis. Hierop trad een nieuw tweehoofdig college aan, met een voorzitter afkomstig uit de politietop en een plaatsvervangend voorzitter met bestuurlijke ervaring in het onderwijs. In 2013 en 2014 herstelde het vertrouwen van de Ondernemingsraad in het college. Extern werd de verbinding tussen college en korpsleiding hersteld.

In 2014 stonden de volgende thema's centraal bij het besturen van de PA:

- het aanstaande wetsvoorstel tot inbedding van de PA in de NP en de gevolgen daarvan;
- de noodzakelijke veranderingen in de sturing en inrichting van de PA-organisatie;
- het samenspel tussen PA en de NP en van daaruit werken aan beter onderwijs en onderzoek;
- het beleid over onderwijs(ontwikkeling), examinering en onderzoek;

Hieronder leest u wat er binnen deze thema's in 2014 is gedaan.

Wat speelt rondom het wetsvoorstel tot inbedding van de PA in de NP?

In 2013 zei de minister van VenJ tegen de Tweede Kamer dat hij koos voor een model waarbij de NP de PA volledig beheert. Dit betekent dat alle mensen en middelen van de PA overgaan naar de NP, die deze vervolgens ter beschikking stelt aan de PA voor de uitvoering van onderwijs en onderzoek. De PA blijft in dit model de verantwoordelijk voor de kwaliteit van onderwijs en onderzoek.

Het model is neergelegd in een wetsvoorstel over de inbedding van de PA in het nieuwe politiebestedel. Eind 2013 legde het ministerie van VenJ dit (concept)wetsvoorstel voor aan alle betrokkenen. Begin februari 2014 hebben alle partijen, waaronder het college, op het concept gereageerd. De aanvullingen van het college hebben geleid tot een aantal wijzigingen in het voorstel.

Later in 2014 hebben de Raad van State en de Algemene Rekenkamer VenJ geadviseerd over het wetsvoorstel. Ook hieruit volgden enkele wijzigingen. In november 2014 heeft de raad in een brief aan de minister enkele resterende zorgpunten onder de aandacht gebracht.

Op het moment dat het wetsvoorstel van kracht wordt, gaan alle mensen en middelen van de Politieacademie (juridisch) over naar de NP. Uiteraard wil de NP zicht krijgen op wat er aan mensen en middelen overkomt. Daarom is in opdracht van VenJ in de eerste helft van 2014 een onafhankelijk due-diligenceonderzoek uitgevoerd. Het onderzoek leverde geen onbekende bedrijfsvoeringsissues op. Tijdens het onderzoek bleek dat het (nog) niet mogelijk is om alle frictiekosten en financiële risico's van de overgang te calculeren: niet alle variabelen waren al bekend. Daarom hebben het departement, de NP en de PA vervolgens in de tweede helft van 2014 gezamenlijk de financiële risico's meer in detail in beeld gebracht. De ontwikkeling van deze risico's volgen we sindsdien periodiek en deze bespreken we in het bestuurlijk overleg.

Het belangrijkste financiële risico is de overcapaciteit aan personeel in relatie tot de dalende inkomsten uit zowel Rijksbijdrage als het NP-opleidingsbudget. Zonder personele reorganisatie kan de PA de personele lasten niet snel genoeg aanpassen aan de dalende baten. Het college heeft daarom in het najaar van 2014 in het bestuurlijk overleg met VenJ en de korpsleiding voorgesteld dat de PA in 2015 start met het eigen reorganisatietraject. Dit is nog voordat het wetsvoorstel van kracht wordt. De NP is namelijk na wetswijziging de formele werkgever van het PA-personeel. Begin 2015 heeft de PA het scenario van een afzonderlijke PA-reorganisatie uitgewerkt en afgestemd met het departement, met de NP en met de politievakorganisaties. Deze reorganisatie is ook bedoeld om ervoor te zorgen dat de PA op tijd klaar is om te voldoen aan de NP-opleidingsbehoefte, die de komende jaren toeneemt.

Hoe verandert de sturing en inrichting van de PA-organisatie?

In 2014 heeft het college het inrichtingsplan PA 2018 vastgesteld, in combinatie met een aanvulling op het NP-inrichtingsplan. In het inrichtingsplan PA 2018 staat hoe de sturing, organisatiestructuur, functiestructuur en formatie er in 2018 uit moet zien. Het bijbehorende formatieplan specificereert de formatie aan de hand van de nieuwe inrichting. Het plan houdt rekening met de inrichtingskaders van de NP zoals het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP).

De aanvulling op het NP-inrichtingsplan was nodig, vanwege de uitbreiding van het Politie Diensten Centrum (PDC). Het PDC moet uitbreiden omdat het ook de bedrijfsvoering (PIOFACH) voor de Politieacademie gaat uitvoeren. De eerder genoemde reorganisatie is overigens niet alleen nodig om de personele omvang terug te brengen. Deze moet ook bijdragen aan betere sturing, meer kwaliteit in de onderwijsuitvoering en meer integratie van kennis in het politieonderwijs.

Het College heeft in april 2014 met het departement en met de korpsleiding een financieel kader afgesproken voor het inrichtingsplan. Daarmee staat vast hoeveel geld er beschikbaar is voor de personeelsformatie van de PA (en van het PDC) volgens de inrichtingsplannen van PA en NP.

De PA bestaat in de nieuwe structuur van het inrichtingsplan uit de onderdelen Basis Politieonderwijs (BPO), Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO), Kennis & Onderzoek (K&O) en uit een ondersteunende staf. De bedrijfsvoering gaat over naar het PDC. Kleinschalige onderwijsteams binnen BPO en VPO zijn de bouwstenen van de nieuwe organisatie. Ook komen er onderwijsondersteunende teams. Teamchefs in het onderwijs hebben een sleutelfunctie en hebben gezag in de beroepspraktijk. Het inrichtingsplan werkt met een jaartaakstelsel voor docenten met 10 procent ruimte voor professionalisering. In 2014 heeft het college in ophaalsessies met specifieke doelgroepen (docenten, onderwijsadministratie, onderzoekers) de herinrichting doorgesproken en de doelgroepen bevestigd op uitvoerbaarheid en doordachtheid.

Samenspel tussen PA en NP in onderwijs en onderzoek

Sinds 2013 is er één korps in plaats van 26. Dit betekent dat dit korps voortaan een eenduidige behoefte aan onderwijs (kwalitatief én kwantitatief) kan stellen aan de PA. Het samenspel tussen NP en PA gaat in de eerste plaats over de behoefte aan onderwijs en hoe de PA daarin voorziet. In de kwalitatieve behoeftestelling vertalen we de ontwikkeling in en eisen van het vak naar de opleidingsbehoefte en uiteindelijk naar een jaarlijks onderwijsassortiment. In de kwantitatieve behoeftestelling staat vervolgens hoeveel van dit assortiment de NP gaat afnemen. Bij het initieel onderwijs drukt de vraag zich uit in aantallen; bij het specialistisch onderwijs in opleidingsplaatsen en geld (NP-opleidingsbudget).

Er is nog geen optimaal samenspel tussen de NP en de PA op de onderwijsbehoefte. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de intekening voor het specialistisch onderwijs 2015. Eind 2014 gaf de NP aan dat die intekening zou voortduren tot in het eerste kwartaal van 2015. Daardoor blijft veel opleidingscapaciteit in de eerste maanden van 2015 onbenut. In ieder geval hebben de NP en de PA in 2015 nog veel te doen staan om het samenspel in de onderwijsbehoefte beter te laten verlopen.

Naast de onderwijsbehoefte is ook samenspel nodig tussen PA en NP bij de onderzoeken die de PA uitvoert, en de behoefte van de NP daaraan. Dit samenspel verliep in 2014 goed. De Strategische Onderzoeksagenda Nationale Politie (SOANP) bleek hierin een effectief (nieuw) instrument. Dankzij goed samenspel tussen PA en NP kon deze agenda eind 2014 tot ieders tevredenheid worden vastgesteld (meer over de SOANP leest u in paragraaf 4.2).

Uitwisseling van personeel is een manier om de verbinding tussen NP (beroepspraktijk) en PA (onderwijs en onderzoek) te versterken. Hierbij moeten de beste mensen uit de praktijk (tijdelijk) als gastdocent voor de klas kunnen komen te staan. Dit vergt een gericht HRM-beleid op de uitwisseling van medewerkers tussen het korps en de PA. De PA gaat daarom werken met een 'vaste staf' en daarnaast met een variabele schil van gastdocenten uit de praktijk. Dit onderscheid vormt de basis van personele afspraken tussen korps en academie en schept duidelijkheid in het carrièreperspectief van individuele docenten. In 2014 zijn voorstellen gemaakt met daarin richtlijnen en kaders voor de personele uitwisseling. Deze voorstellen moeten in 2015 handen en voeten krijgen.

Beleid over onderwijs(ontwikkeling), examinering en onderzoek

In hoofdstuk 4 zijn de belangrijkste ontwikkelingen binnen onderwijs en onderzoek in 2014 inhoudelijk aan de orde geweest. Een aantal daarvan is binnen de raad (inclusief de opleidingscommissie) één of meerdere keren uitvoeriger aan de orde geweest vanwege hun bestuurlijke, vaak externe, belang en betekenis.

Ten eerste was dat het kwaliteitssysteem. Dit systeem is immers intern de basis voor sturing op kwaliteit en moet extern de kwaliteit van het politieonderwijs borgen voor de diverse belanghouders. Dit zijn natuurlijk de studenten, de NP en het Ministerie van VenJ als opdrachtgever. Maar dat is ook het Ministerie van OCW, dat politieonderwijsdiploma's wil die gelijkwaardig zijn aan die van het reguliere onderwijs.

Daarnaast legde de Inspectie VenJ in maart 2014 een eerste concepttoezichtskader voor, dat veel vraagtekens opriep bij zowel het college van de PA als bij de NP. Het was bijvoorbeeld te veel gebaseerd op direct toezicht en te weinig op de nieuwe inzichten over toezicht op onderwijs. In reactie op deze vraagtekens heeft de inspectie het concept herzien. Het toezichtskader is echter niet meer afgerond in 2014. De Inspectie VenJ wil nu het toezicht zo optimaal mogelijk laten aansluiten op de kwaliteitszorg van en door de PA.

Het auditcomité van de raad is in 2012 en 2013 intensief betrokken geweest bij NOAS (Nieuw Onderwijs Administratie Systeem) en bij het sluiten van de beëindigingsovereenkomst tussen de PA en Cap Gemini. In de NOAS-fase zijn de standaardapplicaties technisch ingevoerd en de maatwerkapplicaties afgebouwd. Na deze fase brak rond de zomer 2014 de fase aan waarin de PA de systemen gaat gebruiken zoals bedoeld. Daarbij is aan de raad de projectaanpak voor de onderwijslogistiek gepresenteerd. Die aanpak bestaat uit de onderdelen cultuurverandering teweegbrengen op houding en gedrag, afspraken maken voor het gebruik van systemen en verbeteren van logistieke processen.

In de raad bovendien regelmatig gesproken over de afbouw van het oude leiderschapsonderwijs en de ontwikkeling van nieuw leiderschapsonderwijs. De raad heeft hierbij benadrukt dat hij de verworvenheden van het bestaande leiderschapsonderwijs wil behouden, zoals de accreditatie ervan. Ook zijn de gevolgen besproken die de PA-bedrijfsvoering voelt doordat oud leiderschapsonderwijs abrupt is afgenomen (onbenutte opleidingscapaciteit, geen inkomsten uit loopbaanbudget).

6

Bedrijfsvoering

De inbedding van de Politieacademie in de Nationale Politie heeft ook gevolgen voor de bedrijfsvoering. In dit hoofdstuk leest u deze en andere ontwikkelingen in de bedrijfsvoering in 2014. Daarnaast gaan we in op andere ontwikkelingen in de bedrijfsvoering in 2014.

Voorbereiding overgang naar de NP

De Politieacademie neemt de bedrijfsvoering in de nabije toekomst van het Politiedienstencentrum (PDC) af. Daarbij willen we natuurlijk de specifieke bedrijfsvoeringseisen waarborgen die de academie als onderwijsinstituut heeft. Daarom hebben we deze eisen in 2014 in kaart gebracht en overlegd over hoe deze bedrijfsvoering in de toekomst gegarandeerd kan blijven.

Het is daarnaast belangrijk dat de financiële administratie zo veel mogelijk aansluit bij de NP-processen. Afgelopen jaar is daarom onder andere de activeringsrichtlijn aangepast. Ook zijn in 2014 de budgetten voor huisvesting, vervoer en ICT gecentraliseerd. Vanaf het begrotingsjaar 2015 valt ook het personeelsbudget centraal onder P&O. Dit vereenvoudigt de financiële processen en werkzaamheden. De gecentraliseerde budgetten gaan op termijn over naar het PDC. Het begrotingsproces van de PA is in 2014 omgevormd van bottom-up naar top-down. De begroting is nu op hoofdlijnen opgesteld voor de gehele PA. Alle onderdelen stellen vervolgens bestedingsplannen op.

Werken aan betere onderwijslogistiek

De onderwijslogistiek is al langere tijd een aandachtspunt binnen onze bedrijfsvoering. Er is een project gestart dat ervoor moet zorgen dat medio 2015 de pakketten voor de onderwijsplanning en -administratie zijn geïmplementeerd. Eind 2015 moet duidelijk zijn welk systeem de NP gaat gebruiken voor de planning van (leer)middelen. Een jaar later (medio 2016) moet het planproces (kwalitatief en tijdig) en de administratie rondom de student (tijdig, valide en zichtbaar voor betrokkenen) zijn verbeterd. In fase 2 (juni 2015 tot juni 2016) moeten de systemen ook onderwijscurricula kunnen beheren en vastleggen. Daarnaast worden er in fase 2 afspraken gemaakt over het gebruik van Blackboard. Het 'oude' systeem dat we nu nog gebruiken voor de facturering, moet in fase 2 niet meer nodig zijn.

ICT optimaliseert administratie en kennisontsluiting

De speerpunten op het gebied van ICT waren voor 2014 de optimalisatie van de onderwijs-administratie, ICT en onderwijs, kennisontsluiting en het voorbereiden transitie PA naar NP. De rode draad hierin is continuïteit borgen en dienstverlening optimaliseren. Daarnaast was er aandacht voor het aspect informatiebeveiliging en -deling. Dit is ook een bijzonder aandachtspunt in de samenwerking met de NP.



Zorg voor personeel

In dit hoofdstuk behandelen we de personeelssterkte, maar ook de inhoudelijke ontwikkelingen. Ook leest u hierin over de gevolgen voor het personeel van de inbedding in de NP en bespreken we de arbeidsomstandigheden en verzuimcijfers.

Personele bezetting

Aan het eind van het boekjaar 2014 telt het personeelsbestand van de PA 1.485,44 fte (medewerkers in tijdelijke en vaste dienst). De instroom is 14,34 fte, de uitstroom is 60,85 fte. In tabel 7.1 ziet u een overzicht van hoe het personeelsbestand zich in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld en hoe het is samengesteld.

Tabel 7.1 Ontwikkeling personeelsbestand 2008-2014

Soort onderwijs	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Aantal medewerkers	1.901	1.827	1.709	1.667	1.676	1.618	1.555
Aantal fte (sterkte)	1.798	1.729	1.620	1.583	1.598	1.546	1.485

Bron: Polbis

Detacheringen, uitzendkrachten en overige externen

Gedurende het hele jaar was gemiddeld 70 fte uitgedetacheerd en 80 fte ingedetacheerd. Op 31 december 2014 was 90 fte gedetacheerd bij de NP. Ook werkten er gemiddeld 80 fte uitzendkrachten en overige externen bij de PA.

Medewerkers Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD)

Van 2001 tot en met 2014 heeft het LECD gewerkt aan de diversiteit binnen de politie. Deze opdracht kwam van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en later van het Ministerie van VenJ. In die periode heeft het LECD de Nederlandse politie ondersteund en geadviseerd in de ontwikkeling van diversiteit, multicultureel vakmanschap, discriminatie en omgangsvormen. In 2015 is het LECD ontbonden. Hoewel het LECD tijdelijk was, hadden echter toch veel medewerkers van het LECD een vaste aanstelling bij de Politieacademie. Voor hen wordt in een passende oplossing voorzien binnen of buiten de organisatie.

Ontwikkelingen transitie van de PA

In 2013 is besloten tot het reorganiseren van de PA. De noodzaak hiertoe ontstond omdat door de vorming van de NP de omgeving van de PA fundamenteel is veranderd. Daar komt bij dat de PA onderdeel wordt van die NP, maar dat we wel onze onafhankelijkheid van onderwijs en kennis en civiele diploma-erkenning willen behouden. Bovendien dalen de inkomsten van de PA. Zo neemt de komende jaren de bijdrage van het Ministerie van VenJ af van ongeveer 141 miljoen euro in 2012 tot ongeveer 100 miljoen in 2017. Tot slot presteert de PA onvoldoende op haar kerntaken. De inhoud is veelal op orde, maar de organisatie en uitvoering niet. Ook de integratie van kennis in onderwijs en praktijk en de kosten van de interne organisatie vormen essentiële aandachtspunten.

Er moet dus iets veranderen. Hiertoe is in 2014 het inrichtingsplan vastgesteld en bedacht hoe we dat gaan realiseren. Het inrichtingsplan beschrijft de kerntaken van de PA zoals we die in 2018 gaan uitvoeren en de hiervoor benodigde formatie en middelen. In het realisatieplan staat vervolgens welke inspanningen nodig zijn om dit mogelijk te maken.

Ook hebben we de consequenties onderzocht van het overhevelen van de informatievoorziening en het informatiemanagement naar het PDC. Voor de PA is een goede informatievoorziening immers van groot belang en onze behoefte hieraan, als onderwijs- en kennisinstituut, is ook anders dan die van de eenheden. Uit dit onderzoek blijkt dat het belangrijk is specifieke aandacht te geven aan deconcentratie van informatiemanagement en -voorziening vanuit het PDC binnen de PA.

Eind 2014 hebben we met het Ministerie van VenJ, de NP, de politievakbonden en de medezeggenschap besproken of het wenselijk is de personele reorganisatie naar voren te halen. Hierbij is besloten om de ingezette veranderingen in de organisatie niet te stagneren. Ook de financiële taakstelling maakt deze stap noodzakelijk. Bovendien heeft de NP, door de impact die de vorming van de NP met zich meebrengt, een meer dan volle agenda. Door de personele reorganisatie van de Politieacademie te versnellen, is de organisatie in optimale staat wanneer we overgaan naar de Nationale Politie.

Het Ministerie van VenJ heeft daarnaast in samenspraak met de NP en de vakbonden besloten dat de leidinggevenden van de PA mogen meesolliciteren op de leidinggevende functies die ontstaan na de reorganisatie van de NP. Een aantal PA-leidinggevenden is inmiddels op een leidinggevende positie binnen de NP benoemd. Omgekeerd is afgesproken dat bij de reorganisatie PA ook leidinggevenden van de NP mogen solliciteren.

Omgaan met overbezetting

Ons personeelsbestand bevat een relatief hoog aantal medewerkers in de hogere schalen (schaal 12 en hoger). Deels is dit het gevolg van eerdere reorganisaties (2005 en 2009), waarbij leidinggevende functies vervielen, maar de leidinggevende medewerkers in dienst bleven. Soms hebben medewerkers, al dan niet vrijwillig, hun leidinggevende functie opgegeven. In een aantal gevallen zijn zij vervolgens blijvend een andere functie of taak gaan vervullen, die eigenlijk tijdelijk was. Formeel zijn deze medewerkers niet boventallig, feitelijk is er wel sprake van overbezetting. Het college maakt met die medewerkers, met toepassing van het BARP, afspraken over het vervolg. Dit kan gaan om prepensioen, maar ook een vertrekregeling of aanvaarding van een andere functie. Als het in dit laatste geval gaat om een functie binnen de PA, dan is het uitgangspunt dat de verloning moet passen bij de werkzaamheden die de medewerker verricht. Dit staat los van de eerder genoemde reorganisatie. In 2014 heeft de voorzitter van het college samen met een 'casemanager' met een aantal medewerkers gesprekken gevoerd. Met tien medewerkers is een regeling getroffen. Dit traject wordt in 2015 gecontinueerd.

Aandacht voor arbeidsomstandigheden vormgegeven

In 2014 hebben de arbocommissies een vaste plek in de overlegstructuur gekregen. Lokale problemen op het gebied van veilig en gezond werken worden besproken en veelal opgelost. Een terugkerend knelpunt is het binnenklimaat van een aantal locaties. In 2014 is het aanbod van middelen en maatregelen verbeterd en uitgebreid, zoals met een PMO (Periodiek Medisch Onderzoek), inenting tegen hepatitis-B, een tekenbeetprotocol en het stoffenregister. De afdeling P&O is aangesloten bij het landelijk overleg van de NP op het gebied van arbo, transitie VGW (Veiligheid, Gezondheid en Welzijn) bij de NP en het meldpunt PTSS.

In samenspraak met een hogere veiligheidkundige doen we een veiligheidscheck op de bestaande situatie. In eerste instantie op de locatie Ossendrecht, maar later ook op de overige locaties. Een onderdeel van het plan is het onderwerp veiligheid beter inbrengen en borgen in het onderwijs. In 2015 werken we het plan verder uit.

Verzuim daalt

Binnen de organisatie is het voortschrijdend ziekteverzuim in 2014 verder gedaald. Een aandachtspunt is wel dat het verzuim de laatste twee maanden van het jaar significant hoger was dan in de twee jaren daarvoor. Leidinggevend en medewerkers zijn gericht op het benutten van de arbeidsmogelijkheden van medewerkers. Hierdoor kan er soms al deels gewerkt worden, ook al is er een beperking. Verder zijn de contacten met de bedrijfsartsen verbeterd en worden er tijdig interventies ingezet. Het verzuimpercentage over 2014 is afgesloten op 4,47 procent (2013: 4,97%).

Sociale zekerheid

De ingeslagen koers van de afgelopen twee jaren op het gebied van Werkloosheidswet (WW) is in 2014 onverminderd voortgezet. Bij zowel het aanstellen van nieuwe werknemers als bij uitstroom kijken we, vanwege ons eigenrisicodragerschap, weloverwogen naar de verplichtingen van de PA vanuit de Werkloosheidswet (WW).

In 2014 zijn drie medewerkers van 'werk naar werk' begeleid. Ook zijn vier ex werknemers opnieuw tijdelijk aangesteld binnen dit onderdeel. Dit kwam door externe ontwikkelingen die het aannamebeleid beïnvloeden van het onderdeel Werving & Selectie. In tabel 7.2 ziet u de belangrijkste cijfers.

Tabel 7.2 Aantal uitkeringsgerechtigden in 2014 en uitkeringskosten 2011-2014

	WW-uitkering	BWUP-uitkering
Uitkeringsgerechtigden	34	26
Instroom 2014	17	13
Uitstroom 2014	15	16
Totaal		
2011	€ 394.033,95	€ 156.450,73
2012	€ 252.232,37	€ 186.891,88
2013	€ 347.064,79	€ 246.690,57
2014	€ 361.181,60	€ 206.246,54
Aantal lopende rechtszaken	1	

Professionalisering: welke vraag is er?

De afdeling P&O heeft voor 2014 de opleidingsbehoefte centraal geïnventariseerd om centraal in- en overzicht te creëren. Ook biedt dit inzicht in de financiële opgave waarvoor de PA staat bij de overgang naar de NP. In 2014 hebben de organisatieonderdelen een opleidingsbudget van € 1.164.891 aangevraagd. Hiervan is tot en met 31 december 2014 € 1.153.768 gerealiseerd.

In 2014 is ook de opleidingsvraag voor 2015 geïnventariseerd. In de professionaliseringsplannen van 2015 is meestal rekening gehouden met de veranderdoelstellingen van de PA, onder andere op het gebied van de professionalisering van docenten (opleidingsniveau HBO/WO-niveau en didactiek – zie ook hoofdstuk 2). Ook is binnen onderwijs behoefte aan professionalisering op de specialistische vakgebieden (kerntaken). We willen hier eenduidigheid en standaardisatie in bereiken. Daarom werken we aan een top vijf van hbo-opleidingen die docenten kunnen volgen om het gewenste opleidingsniveau te bereiken. Hierbij kijken we naar een opleiding die daadwerkelijk toegevoegde waarde biedt in het kader van de functie van docent.

Zorg voor welzijn

Vertrouwenspersonen

De PA beschikt over een netwerk van vertrouwenspersonen (als neventaak), verdeeld over de verschillende locaties. Deze vertrouwenspersonen zetten zich in voor de sociale veiligheid. De Centrale Vertrouwenspersoon coördineert hen en stuurt hen functioneel aan. Onder omgangsvormen en sociale veiligheid vallen intimidatie, discriminatie, pesten en seksuele intimidatie. Vertrouwenspersonen richten zich zowel op de preventieve kant (signaleren en adviseren van leidinggevendenden, voorlichting en beïnvloeding werkomgeving) als op de curatieve kant (opvang, begeleiding en advisering melders). In tabel 7.3 ziet u welke voorvallen in de afgelopen vier jaar zijn gemeld.

Tabel 7.3 Meldingen bij vertrouwenspersoon 2011-2014

	Agressie en geweld	Discriminatie	Seksuele intimidatie	Pesten	Totaal
2011	35	2	9	11	57
2012	14	2	1	11	28
2013	24	0	7	21	52
2014	17	1	3	17	38

In tabel 7.4 ziet u hoeveel consulten zijn gemeld bij de Centrale Vertrouwenspersoon in de afgelopen vier jaar.

Tabel 7.4 Consulten Centrale Vertrouwenspersoon 2011-2014

Jaar	2011	2012	2013	2014
Aantal consulten	69	105	112	98

In 2014 hebben 136 medewerkers en studenten ondersteuning gevraagd. In 38 gevallen werd een melding gedaan. In 98 gevallen ging het om een consult. Consulten zijn door studenten gemelde ongewenste omgangsvormen die in het korps hebben plaatsgevonden. We spreken ook van een consult, als er persoonlijke zaken worden besproken, maar er geen sprake is van ongewenste omgangsvormen (studenten en medewerkers). Studenten en medewerkers benaderen in dat soort gevallen toch regelmatig een vertrouwenspersoon vanwege de vertrouwelijkheid. In 2014 zijn er bij vertrouwenspersonen geen meldingen gedaan die hebben geleid tot het indienen van een klacht.

Geestelijke verzorging

De geestelijke verzorger biedt begeleiding en zorg aan medewerkers, studenten en uitgezonden politiemedewerkers en hun relaties. De begeleiding richt zich op zingevingsvragen, morele weerbaarheid, levensbeschouwelijke aspecten alsmede levensoriëntatie en betekenisgeving na schokkende of traumatische ervaringen.

De nazorg na schokkende gebeurtenissen nam het afgelopen jaar toe. In het bijzonder na de ramp met de MH17. Ook werd de geestelijk verzorger in 2014 gekoppeld aan de mentale weerbaarheidstrainingen en de terugkomdagen. Daarnaast zijn er voorbereidingen getroffen voor lessen rondom geestelijke verzorging (betekenisgeving politiewerk) binnen het onderwijs.

Standaardonderzoeken integriteit en veiligheid

Als we (tijdelijk) nieuw personeel aanstellen of externe medewerkers inzetten, vindt een zogenoemd Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoek of een A-onderzoek plaats. Welk onderzoek hangt af van de zwaarte van de functie. Bij deze onderzoeken wordt (aanstaand) personeel op zijn integriteit beoordeeld. In tabel 7.5 ziet u een overzicht van het aantal gehouden onderzoeken. Door de (selectieve) vacature- en inhuurstop is het aantal onderzoeken in 2014 gedaald.

Tabel 7.5 Aantallen onderzoek integriteit en veiligheid 2010-2014

Jaar	2010	2011	2012	2013	2014
Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoeken	1580	1057	1034	1063	770
A-onderzoeken	75	37	25	8	6

De afdeling Integriteit en Veiligheid (vergelijkbaar met de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten van de NP) heeft de afgelopen jaren ook de volgende meldingen en onderzoeken in behandeling genomen en verricht.

Tabel 7.6 Melding en intern onderzoek integriteit en veiligheid 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Aantal meldingen incl. vervolgmeldingen	300	316	308	270	209
Interne onderzoeken	48	24	33	11	18
<i>(Voorwaardelijk) ontslag na intern onderzoek</i>			2	1	3
<i>Schriftelijke berisping na intern onderzoek</i>			3	1	5

Medezeggenschap

De Ondernemingsraad (OR) bestond in 2014 uit vijftien leden. De OR overlegt op jaarbasis ongeveer tien keer officieel met het college. In 2014 vonden de overleggen meestal met de voorzitter van het college plaats. Naast de reguliere vergaderingen heeft de OR ook informeel met de voorzitter van het college overlegd.

Naast de OR waren er in 2014 zes Onderdeelcommissies (OC's) die met de leidinggevende van een organisatieonderdeel overleggen. De OC Onderwijs heeft in 2014 overlegd met de plaatsvervangend voorzitter van het college, omdat de functie van directeur Onderwijs niet is ingevuld.

De voorzitter van de Ondernemingsraad is namens de OR ook vertegenwoordigd in de Centrale Ondernemingsraad (COR) van de NP. In 2014 heeft de COR in verband met de inbedding van de PA in het politiebestedel een bijzondere commissie ingesteld. Deze commissie heeft de COR geadviseerd over onder andere de aanpassingen in het inrichtingsplan NP vanwege die inbedding. De bijzondere commissie blijft voorlopig bestaan. In deze commissie zitten ook leden van de OR van de PA.

In 2014 heeft de OR met de bestuurder veel over de transitie van de PA gesproken. De OR heeft onder andere advies uitgebracht over het inrichtingsplan en de nieuwe 'veldbezetting' (nieuw managementteam dat zorgt voor de transitie naar de nieuwe PA). Over het bijbehorende formatieplan adviseert de OR in 2015. Ook levert de OR in 2015 het realisatieplan op.

8

Financiën: jaarrekening in hoofdlijnen

Ook in financieel opzicht was 2014 een uitdagend jaar. Zowel de rijksbijdragen als de contractbaten daalden aanzienlijk, waardoor de totale inkomsten zo'n 25 miljoen euro lager waren dan in 2013. Hoewel we in de begroting al rekening hielden met een daling, namen de inkomsten vanuit de NP toch sterker af dan verwacht, namelijk met 14 miljoen (24%) ten opzichte van 2013. We verwachten dat in 2015 de inkomsten uit het opleidingsbudget van de NP verder dalen.

In de begroting hadden we een daling van de lasten van zo'n 20 miljoen opgenomen. In werkelijkheid hebben we zelfs 25 miljoen bespaard ten opzichte van 2013. De totale personeelslasten namen met bijna 16 miljoen af, waarbij zowel op eigen personeel als op inhuur van derden bespaard werd. Deze dalende lijn moeten we in de komende jaren onverminderd voortzetten. Alleen dan kunnen we in 2018 binnen het veel lagere financiële kader passen. Ook de overige lasten daalden met zo'n 9 miljoen. De besparingen op de directe lasten van het primaire proces en beheer waren hierbij groter dan begroot.

EXPLOITATIEREKENING	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Algemene bijdrage	109.717	124.707	132.465	131.473	133.009	127.915	114.547	106.777
Bijzondere bijdrage	18.227	15.134	13.302	16.093	16.440	16.152	21.700	18.365
Overige baten politie	52.158	63.095	69.014	50.936	50.543	49.522	59.126	45.132
Overige baten niet-politie	13.629	15.294	16.898	10.202	9.904	12.072	8.839	9.461
Totaal baten	193.731	218.230	231.679	208.704	209.895	205.661	204.212	179.735
Eigen personeel	100.271	118.114	118.273	114.734	111.154	111.636	110.624	101.964
Personeel derden	33.691	37.842	37.681	28.697	31.871	30.738	33.500	26.692
Totaal personeelslasten	133.962	155.956	155.954	143.431	143.025	142.374	144.124	128.656
Materiële lasten	63.375	77.945	68.873	65.247	64.282	66.694	60.506	51.164
Totaal lasten	197.337	233.901	224.827	208.678	207.307	209.068	204.630	179.820
Bedrijfsresultaat	-3.606	-15.671	6.852	26	2.588	-3.407	-418	-85
Buitengewone baten	0	1.560	0	0	0	0	0	0
Buitengewone lasten	0	11.522	-11.522	0	0	0	0	0
Exploitatieresultaat	-3.606	-25.633	18.374	26	2.588	-3.407	-418	-85
Eigen personeel per 31/12 in fte	1.748	1.798	1.729	1.620	1.583	1.598	1.546	1.485

BALANS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Vaste activa	94.889	136.761	178.340	194.133	193.263	190.004	208.455	201.883
Vlottende activa	59.740	37.165	34.031	13.791	12.308	14.304	18.272	11.176
Totaal activa	154.629	173.926	212.371	207.924	205.571	204.308	226.727	213.059
Eigen vermogen	99.859	74.226	92.600	62.626	36.919	33.512	28.692	28.607
Voorzieningen	11.072	19.584	6.063	5.674	4.246	4.617	31.832	31.607
Langlopende schulden	2.484	32.126	61.739	81.323	111.873	115.629	109.481	102.971
Kortlopende schulden en overlopende passiva	41.214	47.990	51.969	58.301	52.533	50.550	56.722	49.874
Totaal passiva	154.629	173.926	212.371	207.924	205.571	204.308	226.727	213.059
Ratio's								
Solvabiliteitsratio	65%	43%	44%	30%	18%	16%	12%	13%
Liquiditeitsratio	145%	77%	65%	24%	23%	28%	32%	22%
Weerstandvermogen (algemene reserve)								
Norm (€)	25.120	30.319	35.949	41.017	40.888	38.736	35.451	36.078
Dekkingsgraad	398%	47%	85%	75%	87%	85%	80%	79%
KASSTROOM								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Kasstroom operationeel *)	-7.351	936	22.748	2.875	-18.044	6.376	19.831	6.960
Kasstroom investeringen	-20.714	-52.070	-52.494	-26.574	-11.844	-10.768	-7.752	-6.410
Kasstroom financieringen	2.126	29.642	29.614	19.584	30.551	3.756	-6.148	-6.510
Liquide middelen einde boekjaar	25.773	4.281	4.149	34	697	61	5.992	32

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

Gebruikte afkortingen

AOPV	Algemene Opsporingsbekwaamheid Politiële Vorming	NP	Nationale Politie
BOA	Bijzondere Opsporingsambtenaar	NSGBO	Nationale Staven Grootschalig en Bijzonder Optreden
BKO/BKE	Basiskwalificatie Onderwijs en –Examinering	NSS	Nuclear Security Summit
BWUP	Bovenwettelijke Werkeloosheidsuitkering Politie	OC	Onderdeelcommissie van de Ondernemingsraad
CEPOL	European Police College	OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
CKO	Commissie Kennis en Onderzoek van de Politieonderwijsraad	OR	Ondernemingsraad
COR	Centrale Ondernemingsraad van de Nationale Politie	PA	Politieacademie
CSR	Centrale Studentenraad	PDA	Pedagogisch-didactische aantekening
DSI	Dienst Speciale Interventies van de Nationale Politie	PDC	Politiedienstencentrum van de Nationale Politie
ECFO	Expertisecentrum Forensische Opsporing	PDC-HRO	PDC – Human Research Ontwikkeling
EPEP	European Police Exchange Programme	PDG	Pedagogisch-didactisch getuigschrift
FO	Forensische Opsporing	PIOFACH	Personeel, Informatievoorziening, Organisatie, Financiën, Administratieve organisatie, Communicatie en Huisvesting
GMB	Geïntegreerd Middelen Beheer	PKN	Politiekennisnet
GOP	Georganiseerd Overleg Politie	PMO	Periodiek Medisch Onderzoek
HAN	Hogeschool Arnhem Nijmegen	POR	Politieonderwijsraad
HAV	Commissie Horizontale Afstemming en Verantwoording van de Politieonderwijsraad	PRVT	Politierijvaardigheidstraining
Hbo	Hoger beroepsonderwijs	Psytrec	Psycho Trauma Expertise Centrum
HRM	Afdeling Human Research Management van de Nationale Politie	PTSS	Posttraumatische stress-stoornis
HRM-OBT	Subafdeling Operationele Begeleiding en Training van de afdeling HRM van de Nationale Politie	P&O	Afdeling Personeel & Organisatie van de Politieacademie
HTV-P	Handhaver, Toezicht en Veiligheid – Politie	ROC	Regionaal Opleidingscentrum
IMDM	Integrale Media en Digitale Media	SIRI	Stafafdeling Internationale Relaties en Internationalisering
IVenJ	Inspectie Veiligheid en Justitie van het Ministerie van Veiligheid en Justitie	SOANP	Strategische Onderzoeksagenda Nationale Politie
KOMPOL	Kennis op Maat Politie	UCD	University College Dublin, Ierland
KSP	Commissie Kwalificatiestructuur Politie van de Politieonderwijsraad	VGW	Veiligheid, Gezondheid en Welzijn
LDM	Landelijke Deskundigheidsmakelaar	VOA	Verkeersongevallenanalyse
LFNP	Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie	VenJ	Ministerie van Veiligheid en Justitie
ME	Mobiele Eenheid	Wo	Wetenschappelijk onderwijs
NFI	Nederlands Forensisch Instituut	WW	Werkeloosheidswet
NOAS	Nieuw Onderwijs Administratie Systeem	W&S	Afdeling Werving & Selectie van de Politieacademie

