



2015

Jaarbericht

« waakzaam en dienstbaar »

Inhoud

	Voorwoord College van Bestuur	3			
1	De Politieacademie als geheel	5	7	Zorgvuldige transitie	36
2	Kwaliteit van het politieonderwijs	8	7.1	Personele reorganisatie	37
3	Inhoud van het politieonderwijs	13	7.2	Bedrijfsvoeringstaken	38
	3.1 School voor het Basispolitieonderwijs (BPO)	14	7.3	Financiële huishouding	40
	3.2 School voor het Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO)	21	8	Zorg voor personeel	43
	3.3 Examinering	25	9	Bestuur en toezicht	49
4	Kennis en onderzoek	27			
5	Werving en selectie	30			
6	Samenspel met de Nationale Politie	33			

Over dit document

Elk jaar geeft de Politieacademie twee jaarverslagen uit: een kort Jaarbericht (publieks versie) en een uitgebreid jaarverslag met meer gedetailleerde informatie over de resultaten van het afgelopen jaar. Het uitgebreide jaarverslag vormt de basis van het Jaarbericht dat voor u ligt.



Voorwoord

College van Bestuur



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

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

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

Ook in financieel opzicht was 2015 een uitdagend jaar. De rijksbijdragen daalden met bijna 10 miljoen en de contractbaten waren bijna één miljoen lager dan in 2014. In totaal zijn de baten over de afgelopen vier jaar afgenomen met ruim 40 miljoen (zo'n 20 procent). Tot en met 2018 zullen de baten nog met 16 miljoen verder dalen, door verder afnemende rijksbijdragen. De begrote daling van de lasten met zo'n 8 miljoen is gerealiseerd. Om in 2018 binnen het veel lagere financiële kader te passen, is een verdere daling van de lasten de komende jaren noodzakelijk. Hiervoor is een noodzakelijke voorwaarde dat we de transitieplannen verder realiseren. Daarbij zullen we de bedrijfsvoeringstaken grotendeels overdragen aan het Politiedienstencentrum van de Nationale Politie.

De transitie en de voorbereidingen voor de personele reorganisatie zijn in volle gang. De uitvoering is gestart toen de Eerste Kamer zich positief uitliet over de wijziging van de Politiewet in verband met de inbedding van de Politieacademie in het politiebestedel. De wetswijziging wordt per 1 januari 2017 van kracht.

In dit jaarbericht leest u dat we in 2015 veel hebben gerealiseerd. Het komend jaar gaan we verder op de ingeslagen weg. Uitdagingen volop dus.

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

L.Th.C. Kujs
Voorzitter College van Bestuur.



De Politieacademie als geheel



De Politieacademie (PA) staat voor een ingrijpende reorganisatie. Door een wijziging van de Politiewet wordt de PA ingebed in het politiebestedel (per 1 januari 2017). Daarmee vervalt de ‘Wet op het LSOP (Landelijk Selectie- en Opleidingsinstituut Politie) en het politieonderwijs’. Na de reorganisatie zullen de directeur en zijn plaatsvervanger nog de enige medewerkers zijn van het zelfstandig bestuursorgaan (zbo) Politieacademie. De PA blijft verantwoordelijk voor (de kwaliteit van) onderwijs en onderzoek.

De overige medewerkers van de PA komen in dienst van de Nationale Politie (NP). De korpschef van de NP stelt zijn mensen en middelen ter beschikking aan de PA. De bedrijfsvoering van de PA wordt zo veel mogelijk overgeheveld naar het Politiedienstencentrum (PDC) van de NP. Specifieke bedrijfsvoering die onmisbaar is voor de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek, neemt de PA zelf voor haar rekening.

Kerntaken van de Politieacademie

De Politieacademie heeft op dit moment nog drie kerntaken:

- werving en selectie
- politieonderwijs
- onderzoek, kennis en ontwikkeling.

Na de reorganisatie wordt werving en selectie ondergebracht bij de NP. Hierop vooruitlopend is de Politieacademie alleen nog beheersmatig verantwoordelijk voor werving en selectie en neemt de NP de wervings- en selectieactiviteiten inhoudelijk voor haar rekening. In dit Jaarbericht leest u nog wel welke resultaten de PA in 2015 heeft behaald op deze taak.

Missie van de Politieacademie

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

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

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

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

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

Visie van de Politieacademie

De visie van de Politieacademie is vervaardigd in vier kenmerken:

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

Kernwaarden

We werken volgens de kernwaarden van de politie: integer, betrouwbaar, moedig en verbindend. Deze kernwaarden dragen we uit terwijl we de professionaliteit en het lerend vermogen van de politie(mensen) bevorderen. Onze medewerkers zijn gericht op de ontwikkeling van politiemensen en het politievak.



Bas Grob

Bas Grob is aspirant van de opleiding tot allround politiemedewerker. Weerbaarheid is voor hem een belangrijk onderdeel van zijn opleiding en zijn werk. Volgens hem moet weerbaarheid verweven blijven in de opleiding en geen losstaand onderdeel zijn.

‘Weerbaarheid essentieel onderdeel van politievak’

Bas Grob geeft aan dat hij met weerbaarheid vooral zichzelf kan overwinnen. ‘Ik heb op een toren van 18 meter hoog gestaan en daarbij opdrachten uitgevoerd. Ook heb ik in een kelder in volledige duisternis gestaan zonder te weten wat er op me afkwam. Dit soort oefeningen vergroten je weerbaarheid.’ Elke dag op de academie is gebouwd rondom weerbaarheid. ‘s Ochtends beginnen Bas en zijn klasgenoten met een briefing, waarin ook nieuwsfeiten aan de orde komen. Ze discussiëren dan kort ‘om van elkaar te weten te komen hoe ze in het vak staan’. Sowieso geven ze elkaar continu feedback, aldus de aspirant. ‘Dat was wennen hoor, het moest echt een tweede natuur worden. In het begin gebruikten we hulpmiddelen. Via kaartjes gaven we elkaar complimenten of suggesties ter verbetering.’ Het bleek best moeilijk om aanmerkingen op je functioneren te krijgen, maar oefening baart kunst.

Grenzen leren verleggen

‘Mentale kracht is nu echt mijn ding’, zegt Bas lachend: ‘Waar ik het vroeger eng vond, ben ik er nu bijna in doorgeslagen. Ze noemen me nu ook wel de profeet van de mentale kracht. Tijdens mijn sport – waterpolo – en ook in mijn privéleven pas ik toe wat ik hierover geleerd heb.’ Hij erkent dat niet alles er als zoete koek ingaat. Zo is de theorie over visualisering behoorlijk taai. Toch helpt het volgens Bas om mensen langzaam voor te bereiden op persoonlijk grote stappen. ‘Ik zag in mijn groep dat sommigen hun grenzen enorm verlegden. Mensen met serieuze hoogtevrees klommen uiteindelijk toch die 18 meter hoge toren op. Dat vind ik fantastisch.’

Stilstaan bij collega’s die zijn omgekomen

‘We brachten een bezoek aan de Tuin van Bezinning, de plek waar politiemensen worden herdacht, die tijdens hun werk door een ongeval of geweld zijn omgekomen. Iedereen had de opdracht om op zoek te gaan naar een verhaal van iemand uit je eenheid, die hier werd herdacht. We deelden die verhalen en dat was heftig. Er waren behoorlijk wat motorrijders bij en een aantal mensen in mijn klas begon ernstig te twijfelen of ze dat nog wel wilden. Dan zie je wat een impact het heeft.’

Leren stilstaan bij je weerbaarheid

Ook bij de wapenlessen vindt Bas de mentale achtergrond belangrijk. ‘Voordat we tot de technische instructie overgingen, hoorden we over zaken waarbij schoten zijn gelost. Dan kun je het schieten in een context plaatsen. Het is niet alleen die trekker overhalen; er kan veel veranderen na een schot.’ De interne afweging tussen ‘actie’ en stilstaan bij je weerbaarheid is volgens Bas niet vanzelfsprekend voor iedereen bij de politie. ‘Bij het arrestatieteam en de andere gespecialiseerde diensten is die afweging heel gebruikelijk, maar een aantal van mijn groepsgenoten in de basispolitiezorg vindt dit “zweverig”. Het weerbaarheidsbewustzijn is ook voor hen van belang. Weerbaarheid moet in het onderwijs verweven blijven en geen losstaand onderdeel worden.’



2

Kwaliteit van het politieonderwijs



De kwaliteit van het politieonderwijs staat bij de Politieacademie hoog in het vaandel. Daarom zijn we in 2015 gestart met het versterken van de kwaliteitszorg. Inzicht in de kwaliteitstoestand van opleidingen is verbeterd via monitoring en evaluatie. Ook de borging van de verbeteraanpak van opleidingen staat op de agenda. In 2015 hebben we op dit vlak veel initiatieven gestart of doorgezet, zoals metingen van studenttevredenheid en rendement, invoering van een nieuw toezichtmodel, aansluiting op het reguliere onderwijs, en vernieuwing van logistieke systemen.

Opstellen kwaliteitsgids voor de Politieacademie

De kwaliteitsgids voor de Politieacademie breed is gereed. De teams gaan hier in 2016 mee aan de slag. Voor de onderwijsteams (2 in BPO en 2 in VPO) is afgesproken dat in 2016 de opleidingen:

- opleidingscommissies inrichten
 - opleidingsdossiers ontwikkelen
 - professionele gesprekken (audits) met alle teams hebben
 - een ontwikkel- en evaluatiekalender maken.
- Hierna kunnen zij in 2017 de kwaliteitsgids per team opstellen.

Monitoringinstrumenten

In 2015 is een aantal activiteiten gestart om het verkrijgen van inzicht in de kwaliteitstoestand van opleidingen te verbeteren:

- Verbeteren van de evaluatie-instrumenten die studenttevredenheid over het ontvangen onderwijs en de examinering meten: Om aan de wensen tegemoet te komen zijn twee activiteiten gestart: 1) een zoektocht naar geschikte software (afname via gsm/tablet, directe terugkoppeling van resultaten, archivering, enz.), waarmee tijdens het onderwijs de studenten bevroegd kunnen worden en direct er na de resultaten met hen besproken kunnen worden, leidend tot afspraken over verbeteringen. en 2) herontwikkeling van de bestaande vragenlijsten en een andere logistiek van afname.

Ook zijn onderzoeken opgestart onder alumni en leidinggevenden naar de aansluiting van het onderwijs op de behoeften van de praktijk: Een belangrijk instrument om inzicht te krijgen in de aansluiting van het politieonderwijs op de politiepraktijk is het periodiek onderzoeken in hoeverre er sprake is van adequaat functioneren van de opgeleide politiefunctionarissen volgens de afgestudeerden zelf en volgens hun leidinggevenden. In 2015 zijn we gestart met enkele pilotonderzoeken. De pilot-opleidingen zijn:

- MBO- basis politieonderwijs
- HO basis politieonderwijs
- Rimoz

De analyses zijn begin 2016 beschikbaar.

Studenttevredenheid en rendement meten

Minimaal drie keer per jaar rapporteert de PA over studenttevredenheid, rendement en professionalisering, op basis van de uitkomsten van monitoren. We betrekken ook alumni in onze metingen en onderzoeken periodiek in hoeverre opgeleide politiefunctiearissen adequaat functioneren volgens henzelf en hun leidinggevenden.

De kwantitatieve gegevens over onze prestaties die we verzamelen, bieden aangrijpingspunten om ons onderwijsaanbod inhoudelijk te evalueren. Bij een beperkt aantal opleidingen zijn we gestart met het in kaart brengen van rendementscijfers. In 2016 komen rendementscijfers beschikbaar voor alle opleidingen.

Inspectie VenJ volgens nieuw toezichtmodel

Sinds 2015 inspecteert de Inspectie VenJ de opleidingen van de PA volgens een nieuw toezichtmodel.

De inspectie oefent het toezicht uit in drie vormen:

1. standaardtoezicht
 - jaarlijkse risicoanalyse
 - kwaliteitsonderzoek naar opleidingen
 - thematisch onderzoek
2. incidenteel toezicht (na een incident)
3. verscherpt toezicht (naar aanleiding van tekortkomingen).

In 2015 heeft de inspectie de volgende onderzoeken in uitvoering genomen (het betreft kwaliteitsonderzoeken naar opleidingen):

Diepgaand:

- opleiding Basis Politie Medewerker – BPM (en assistent Politiemedewerker)
- RIMOZ
- HOVJ- Vreemdelingenketen Scan:
- OvD-P
- leergang docent gevaarbeheersing

Bovengenoemde onderzoeken door de inspectie lopen door tot begin 2016. De inspectieresultaten worden medio 2016 verwacht.

Vorbereiding NVAO-visitatie

De PA verzorgt zes hogere politieopleidingen, die geaccrediteerd zijn door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO). De accreditatie verloopt eind 2018, waarna opnieuw een NVAO-visitatie nodig is voor heraccreditatie.

Aansluiting mbo-politieonderwijs op regulier mbo-onderwijs

De Politieacademie en het Ministerie van VenJ willen het mbo-politieonderwijs beter laten aansluiten op het reguliere mbo-onderwijs, door diploma's in het mbo-politieonderwijs formeel te erkennen als gelijkwaardig aan diploma's in het reguliere mbo-onderwijs. De NVAO-accreditatievereisten, vertaald naar het mbo en hbo, evenals het vernieuwde toezichtskader van de Inspectie VenJ, zijn hierbij richtinggevend. De Inspectie VenJ zal toezien op de kwaliteit. Het werken aan de verbetering van de kwaliteit van de Allroundopleiding loopt parallel op met de voorbereidingen van de instellingstoets en de accreditatie van het hoger politieonderwijs.



Eddy Winters

Kwaliteitszorg samenspel tussen politie en academie

‘Kwaliteitszorg is geen apart project, maar een manier van denken.’ Eddy Winters, onderwijsmanager bij de Politieacademie, voert hierover geregeld constructieve discussies met Leon Cramer, Teamchef C bij de districtsrecherche in IJsselland.

Beiden laten hun licht schijnen op kwaliteitszorg nu en in de toekomst.

De Politieacademie bouwt aan een stelsel van kwaliteitszorg. Belangrijk daarin is het curriculum en hoe dit zich verhoudt tot de praktijk. Eddy Winters legt uit dat kwaliteitszorg niet ophoudt bij onderwijsinhoud, maar een wereld op zich is. ‘Studiegidsen, opleidingsgidsen, digitale middelen, maar ook de manier waarop we kennis behouden, denk aan ons alumni-beleid, hebben te maken met de kwaliteit van professionalisering. Dat is niet alleen de zorg van de Politieacademie, maar van de politie als geheel. De politie heeft een grote verantwoordelijkheid richting de burger en juist met een duidelijk kwaliteitsstelsel moet die geborgd zijn.’

Zicht op context leidt tot meer urgentiebesef

Volgens Leon Cramer hangt de kwaliteit op zijn werkvloer direct samen met de verrichtingen op de academie. ‘Wij bouwen onze afdeling nu op volgens het inrichtingsplan van de politie. Kwaliteit is daarin een sleutelwoord. Een van de aandachtspunten hierin was de kwaliteit van de processen-verbaal (pv). Eigenlijk is het pv het eindresultaat van wat je als politie aanlevert bij het OM. Op basis van een pv kan men overgaan tot vervolging.’ Volgens Leon ligt de kwaliteit van een pv niet

alleen in bekwaamheden, maar in het besef van urgentie. ‘Dat besef krijg je als je de hele context rondom een pv in kaart brengt. Ik zou willen dat de Politieacademie onze mensen leert meer kennis te vergaren dan ze op de werkvloer nodig lijken te hebben. Ze zien dan de hele context, waaronder de rechts-gang en de verschillende partners in de veiligheidsketen.’

Training on the job

Kwaliteit moet geborgd worden, zowel in de onderwijsorganisatie als in de praktijk. Het niveau van onderwijs speelt daarin een grote rol, menen Eddy en Leon. De researchkundige (reku) is in dat opzicht altijd een cruciale schakel geweest, aldus Leon. ‘Als we een onderzoek draaien, zetten we een reku op de zaak. Die stelt met het team een plan van aanpak vast en koppelt het beleid van de landelijke eenheid aan het team. Op die manier werkt de reku wel samen met collega’s, maar neemt niets over. We vergroten de kennis binnen het onderzoek.’ Op professionaliseringsvlak ligt daar ook de continue uitdaging, aldus Leon. ‘Training on the job resulteert in kennis en kunde in toepasbaarheid. Ik kan mijn mensen niet vijf weken wegsturen voor een training. Dus daar ligt de toekomst.’

Basis op school en inzicht in de praktijk

Eddy erkent dat dit flexibeler moet en zegt dat de Politieacademie die weg al is ingeslagen. ‘Het kan echter nog meer en met nog meer diepgang. Ook vind ik dat de toppers van de werkvloer samen met docenten de teamleden van een onderzoek verder moeten helpen.’ Leon beaamt dit. Een aparte opleiding werkt niet voldoende. Na een bepaalde tijd zijn mensen 70 procent van het geleerde namelijk weer kwijt. Daarom is werkend leren zo waardevol. Eddy vult aan: ‘Dit geldt eigenlijk voor het hele onderwijs. De basis leer je op school. Die kun je niet in een app opzoeken, want daar heb je in de praktijk geen tijd voor. Inzicht verkrijgt je in de praktijk. Daar toets je de basis.’



Leon Cramer

Contact met studenten

De contacten met studenten worden vooral binnen de scholen en voor het BPO op de locaties gelegd. De PA had een centrale studentenraad, maar deze kwam onvoldoende van de grond. Dit komt doordat het onderwijs duaal is en studenten deels op het instituut en deels in de praktijk leren. Studenten van het vakspecialistisch politieonderwijs (VPO) werken zelfs grotendeels in de praktijk en volgen kortere opleidingen. De studenten en het College van Bestuur hebben afgesproken om voor de locaties van het BPO de lokale studentenraden te behouden.

Zij hebben regelmatig contact met de verantwoordelijke onderwijsmanager en zo nodig met de hoofden BPO. Daarnaast organiseert de PA jaarlijks enkele dialoogsessies tussen studenten en het College van Bestuur. Tijdens deze sessies komen allerlei onderwerpen aan bod die studenten bezighouden.

Zorgvuldige en consistente examenuitvoering

De beoordelingsformulieren zijn gedigitaliseerd en rechtstreekse invoer van examenresultaten in Osiris is gerealiseerd. De Onderwijs- en Examenregeling 2016 (OER) is verbeterd en vereenvoudigd. Een brede werkgroep heeft een verbeterd en vereenvoudigd OER opgesteld voor de studenten. Dit Studentenstatuut 2016 is eind 2015 door het College van Bestuur vastgesteld.

Logistiek op orde

Al langere tijd zijn de onderwijslogistieke systemen en het gebruik ervan een stevig aandachtspunt. In 2014 is een start gemaakt met het gebruik maken van de onderwijsadministratiesystemen zoals bedoeld. In 2015 hebben we vernieuwde onderwijsadministratiesystemen in gebruik genomen om de logistieke processen in het onderwijs te stroomlijnen.

De meest gebruikte applicaties zijn: Osiris voor onderwijsadministratie, Syllabus+ voor planning en roostering en Presto als digitaal klassenboek. Alle docenten werken in 2016 met een iPad.

ICTO (ICT in het Onderwijs)

ICTO (ICT in het Onderwijs) is een programma om het leren binnen de politie makkelijker, leuker, efficiënter en effectiever te maken. Hiertoe gebruiken we hedendaagse en vernieuwende ICT-technologieën en werken we intensief samen met de beroepspraktijk en het reguliere onderwijs. Wilt u meer weten over de rol van ICT in het politieonderwijs? Lees dan [hyperlink naar <https://kennismag.politieacademie.nl/ictojaarverslag>] van de ICTO-activiteiten in 2015.

Klachten

In 2015 zijn er 40 klachten binnengekomen bij het coördinatiepunt:

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

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



Inhoud van het politieonderwijs



In de nieuwe organisatie van de Politie-academie krijgen aspiranten en studenten les op twee scholen: de School voor het Basispolitieonderwijs (BPO) en de School voor Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO). In dit hoofdstuk leest u alles over beide scholen.

3.1 School voor het Basispolitieonderwijs (BPO)

De School voor het BPO gaat bestaan uit zes mbo-teams en een team Hoger Onderwijs. Het BPO biedt politieonderwijs voor de startende beroepsbeoefenaar. Na het afronden hiervan kan deze aan de slag in een uitvoerende functie in de politiepraktijk. De school voor het BPO leidt vooral op voor functies in de robuuste basisteams bij de gebiedsgebonden politie.

Start samenvoeging scholen voor Politiekunde en Hogere Politiekunde

In 2015 is gestart met de samenvoeging van de School voor Politiekunde en de School voor Hogere Politiekunde tot het Basispolitieonderwijs (BPO). De opleidingsopgave voor 2016 is afgestemd met de NP. We sturen op een gelijkmatige instroom en een vastgesteld aantal opleidingsplaatsen

Tabel 3.1 In- en uitstroom in het BPO, 2015

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

Noten

- Met ingang van 2015 wordt een andere manier van registreren gehanteerd, zodat de studievoortgang beter te monitoren is. Hierdoor zijn de cijfers niet vergelijkbaar met eerdere jaren.
- Een groot deel van de opleidingen duurt meer dan een jaar. In 2015 waren dus ook studenten in opleiding, die in eerdere jaren met hun studie zijn gestart.

Tabel 3.2 In- en doorstroom per opleidingsniveau (31 december 2015)

Niveau	Opdracht	Gerealiseerde instroom (uiteindelijk aantal gestuurde studenten)	Vershil
Niveau 2	55	60	+5
Niveau 4 (inclusief HTV-P)	375	369	-6
Niveau 5	122	143	+21
Doorstroom niveau 2 naar niveau 3	73	94	+21
Doorstroom niveau 3 naar niveau 4	261	316	+55
Doorstroom niveau 4 naar niveau 5	37	45	+8
Vrijwillige Politie		164	+164
Recherchekundige (Reku) ¹	62	64	+2

1 Zij-instroom Reku niet meegerekend in deze cijfers

Studenttevredenheid over de kerntaken van het BPO

In 2015 is onder de BPO-studenten gemeten welk waarderingcijfer ze geven aan de kerntaken in het onderwijsprogramma dat ze volgen. De studenten van de opleiding tot Basis/Allround Politiedeskundige hebben per kerntaak een cijfer toegekend aan het onderwijs op school en het leren in de praktijk (zie tabel 3.3). Over de hele linie zien we de tevredenheid licht stijgen. Net als in 2014 zien we dat studenten de praktijklessen structureel beter waarderen dan het onderwijs op school.

Tabel 3.3 Waardering van studenten voor de kerntaken in de opleiding tot Basis/Allround Politiedeskundige (10-puntsschaal)

School	Kerntaakevaluatie Basis/Allround Politiedeskundige		2014	2015
School voor Politiekunde	Intake	Onderwijs op school	6,8	6,9
		Leren in de praktijk	7,7	7,9
	Handhaven	Onderwijs op school	6,6	6,6
		Leren in de praktijk	7,7	8,0
	Handhaven	Onderwijs op school	6,6	6,5
		Leren in de praktijk	7,4	7,7
	Opsporing	Onderwijs op school		6,6
		Leren in de praktijk		7,5
	Signalen & Adviseren	Onderwijs op school		6,4
		Leren in de praktijk		7,1

Tevredenheid traject- en praktijkbegeleiders

De traject- en praktijkbegeleiders zijn bevraagd over de mate waarin studenten op school goed voorbereid zijn op de praktijk. (schaal 1-5)

Tabel 3.4 In- en uitstroom in het BPO, 2015

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

Tabel 3.5 Waardering van studenten voor de kerntaken in de opleiding tot Bachelor of Policing (10-puntsschaal)

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

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

Tabel 3.6 De studie in het algemeen (schaal 1-5)

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

Tevredenheid trajectbegeleiders

Tabel 3.7 Toerusting van studenten voor inzet in de praktijk (schaal 1-5)

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

In werking zetten van de School voor het BPO

In 2015 hebben we hard gewerkt om de School voor het BPO in werking te zetten. Er zijn BPO-brede managementportefeuilles verdeeld over de locatieleiders. Het aantal projecten en portefeuilles is teruggebracht van 95 naar 5. Het BPO stelt hoge kwaliteitseisen aan zichzelf en elk onderwijsteam toetst geregeld bij zijn stakeholders (studenten, eenheden, docenten) of die eisen worden gehaald. In 2015 heeft elk onderwijsteam drie keer vergaderd met de stakeholders, om de onderwijskwaliteit te toetsen, het jaarplan te bespreken, verantwoording af te leggen over de resultaten en waar nodig bij te sturen.



Mohamed El Achkar

Variëteit was in 2015 binnen de politie in Nederland een belangrijk thema. Hierbij fungeert Mohamed El Achkar landelijk als aanjager. Binnen de eenheid Den Haag vervult hij al langer een sleutelpositie.

Variëteit essentieel voor adequaat politiewerk

Mohamed El Achkar, ten tijde van het interview verbonden aan de eenheidsleiding van Den Haag, verweeft diversiteit en variëteit in het dagelijkse politiewerk: 'Voor onze eigen mensen geven we hierover een folder uit: De kracht van het verschil. Een gevarieerd personeelsbestand is geen kunstje dat je moet afvinken, maar een functionele eis om je werk goed te kunnen doen.' Mohamed werkt landelijk aan het thema variëteit, en ook in de eenheid Den Haag en lokaal in de Schilderswijk. Dat maakt zijn functie mooi, vindt hij: 'Landelijk beleid is essentieel, maar ik vind het extra krachtig als ik het kan koppelen aan daar waar het gebeurt: hier in de wijk.'

Thema terug op de agenda

De wijk is voor Mohamed 'een prachtig gebied' om het thema variëteit te doorgronden. 'Daar zie ik waar de knelpunten zitten. Vroeger heette het nog diversiteit, maar bij het begin van de reorganisatie verdween het thema van de prioriteitenlijstjes.' In 2015 kwam het thema echter terug als variëteit. Mohameds inspanningen hebben daarbij geholpen, maar ook de ontwikkelingen in de maatschappij. Denk aan radicalisering, de aanslagen in Parijs, de polarisatiediscussie en de worsteling van de politie rondom etnisch profileren. 'Dat noopt ons tot een krachtig antwoord en een dito visie.'

Variëteit verbinden aan lokale vraagstukken

Mohamed is betrokken bij het thema in de eenheid Den Haag, vanaf het moment dat de onrust in de Schilderswijk escaleerde. Sindsdien heeft hij geen dag stilgezeten. Voorlopig blijft dat ook zo, want hij blijft zichzelf én de strategie organiseren dicht op de operatie. 'Te vaak was het – met alle respect – een ding van de stafafdelingen, zonder dat het de operatie bezighoudt.'

Het thema 'variëteit' hoeft je eigenlijk niet speciaal te noemen, maar de inhoud verbind ik liever aan lokale vraagstukken.' Mohamed noemt de recente arrestatie van een geradicaliseerde jongere in de Schilderswijk. 'Er kwam veel reuring in social media. Wij als politie moeten die signalen kunnen duiden en aanvullen. Informatie halen we uit onze relatie met de gemeenschap. En dat vereist een goede verbinding, een van onze speerpunten.'

Belangrijke rol voor Politieacademie

Mohamed maakt zich zorgen over de polarisatie in de samenleving. 'In onze organisatie speelt dit uiteraard ook. Maar door het bespreekbaar te maken, verandert er wel iets. Inmiddels zie je dat het niet meer afhankelijk is van speerpunten van de korpsleiding. Ook eenheidsleidingen en teamchefs zetten stappen.' In het groeiend besef dat variëteit essentieel is, ziet Mohamed een belangrijke rol voor de Politieacademie. 'Die leidt onze nieuwe mensen op en daar worden onze werknemers gevormd. De academie is de ultieme aanjager van bewustwording.'

Variëteit als krachtige beweging binnen de politie

Variëteit binnen de politie is geen programma, maar een beweging. In het beleidsdocument *De kracht van het verschil* waar Mohamed in het voorgaande interview over spreekt, staan vier speerpunten:

- Versterken van de verbinding met de samenleving
De politie is afhankelijk van informatie uit de samenleving;
daarom moet de politie zich zo goed mogelijk verbinden met die samenleving.
- De strijd tegen discriminatie
Niemand mag worden gediscrimineerd op basis van wie of wat hij is.
De politie draagt dat uit en bewaakt dit principe.
- Een inclusieve werkcultuur bij de politie
Binnen de politie is er ruimte voor verschil. Een variëteit aan karakters en eigenschappen
resulteert ook in differentiatie in kennis en expertise.
- Meer variëteit in de politieteams
Dit punt vloeit voort uit het vorige: verscheidenheid krijg je alleen door je
personeelsbestand bewust zo gevarieerd mogelijk te maken op alle mogelijke manieren.



Sidney Mutueel

Variëteit is een grondbeginsel voor de Nederlandse politie en de Politieacademie speelt hierin een leidende rol. Sidney Mutueel, trekker van dit thema, vertelt wat het afgelopen jaar gebracht heeft.

Leren kijken door pluriforme bril

De term 'diversiteit' hanteren we liever niet meer, betoogt Sidney, omdat die tegenwoordig een negatieve connotatie heeft. 'Vaak komt voor mensen daarbij het gevoel van positieve discriminatie om de hoek kijken. Vrouwen, allochtonen, invaliden. Wegvinken. Dat heeft niet meer het gewenste effect. Daarom is de term 'variëteit' passender.' De insteek is nu veel breder. Het gaat erom dat je succesvol bent met mensen met verschillende karakters en eigenschappen.

Pluriforme mindset nodig

Sidney is drie jaar portefeuillehouder diversiteit bij het LECD geweest en zag de strubbeling in de organisatie: hoe blijf je aangesloten bij de samenleving? 'Daarvoor heb je een gevarieerd personeelsbestand nodig. Om dit te kunnen uitstralen, moeten we zichtbaar gevarieerd zijn. Dit zit 'm niet in een kleurtje, maar in de juiste mindset. Helaas is die nog te vaak egocentrisch van aard. Iedereen denkt vaak vanuit zijn eigen referentiekader. Dat is een menselijke eigenschap. Maar een pluriforme mindset kun je wel leren en voor politiemensen is deze onontbeerlijk. Het gaat tenslotte om artikel 1 van de Grondwet, waarvan het doorleven blijkbaar moeilijker is dan gedacht.'

Variëteit brengen in selectiecommissies

Dat variëteit belangrijk is om succesvol te kunnen zijn, staat niet ter discussie. Ondanks alle inspanningen is het thema volgens Sydney echter nog steeds niet vanzelfsprekend bij de politie. Hij weet echter dat het wel kan. 'Ik ben in Rotterdam gastdocent op de universiteit en daar is 95 procent divers. Waar gaat het dan mis bij ons? Een oplossing kan zijn om ook de selectiecommissies bij sollicitaties gevarieerder te maken.'

Pluriform denken stimuleren op alle niveaus

Het is de bedoeling dat eind 2016 alle docenten kunnen coachen met de pluriforme bril op, dus los van hun persoonlijke opvattingen. Sydney zegt hierover: 'De politiemens van deze eeuw heeft 21st century skills nodig. Kan een student uit Gelderland ook in Den Haag aan het werk? En andersom? De allrounder moet zich snel kunnen aanpassen. Pluriform denken, dus zonder vooroordelen. Dit hangt niet per se samen met opleidingsniveau. Het is een persoonlijke ontwikkeling die we moeten stimuleren, of je nu allround politiemedewerker of master bent.'

3.2 School voor het Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO)

De School voor het VPO biedt politieonderwijs voor specifieke politieberoepen (zoals rechercheur of politie leider) en politietaken. Politie mensen kunnen hier hun vakbekwaamheid verder ontwikkelen. Het VPO biedt onderwijs op tien vakinhoudelijke gebieden: Politieleiderschap; Intelligence; Beroepsvaardigheden; Gebiedsgebonden Politie; Meldkamer en Multi Samenwerking; Crisis- en Conflictbeheersing; Bewaken; Beveiligen en Interventies; Generieke Opsporing; Thematische Opsporing; Bijzondere Opsporingsondersteuning. Een klein deel van het VPO-onderwijs is gericht op niet-politiemensen in de strafrecht keten en fysieke veiligheidsketen, vaak in samenwerking met partners.

Tabel 3.8 In- en uitstroom in het VPO, 2015

School	Instroom 2015	Gediplomeerd/ gecertificeerd 2015	Uitval 2015	In opleiding op 31-12-2015
School voor Gevaar- en Crisisbeheersing	10.150	1.355	59	523
School voor Handhaving	5.986	2.161	31	898
School voor Politie Leiderschap	2.761	2.255	49	352
School voor Recherche	6.692	2.666	42	1.744
Totaal VPO	25.589	8.437	181	3.517

Studenttevredenheid over de VPO-opleidingen

In tabel 3.6 ziet u welk cijfer (op een schaal van 1 tot 10) studenten in 2015 gaven aan de verschillende VPO-opleidingen.

Tabel 3.9 Waardering van studenten voor de VPO-opleidingen (10-puntsschaal)

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



‘Ossendrecht toneel voor opleiding Bewakingseenheid’

Veiligheid en de bewaking daarvan krijgen extra aandacht nu Nederland van 1 januari tot 1 juli 2016 voorzitter is van de Raad van de Europese Unie. ‘De omgeving en de context vragen om extra investering op die veiligheid’, zegt Burkhard Weiss. Daarom zorgt de Politieacademie vanuit Ossendrecht voor een goed opgeleide basis, want die is juist nu nodig.

Opleiding en eenheden nauw verbonden

Burkhard: ‘De Nationale Politie wordt in verband met mogelijke terreurdreiging opeens geconfronteerd met de uitdaging om de bewakingseenheid te organiseren. Dat brengt organisatorisch wel wat met zich mee. Zo zijn er landelijk expertgroepen voor regelgeving, inhoud en vorm, en als opleidingsinstituut nemen we daaraan deel en brengen advies uit. Ik krijg een goed beeld van wat er leeft binnen de eenheden. Wanneer de eenheden bijvoorbeeld keuzes maken in materieel, dan wil ik dat in een vroeg stadium weten. Ons personeel moet altijd in de frontlinie lopen.’ Bij alle keuzes probeert Burkhard adviezen te geven over de gevolgen voor professionalisering, en hij constateert verheugd dat de verbinding met de operatie hecht is.

Training op meer scenario’s

Samenwerking tussen onderwijs en praktijk is bij de Politieacademie steeds meer gemeengoed aan het worden. In Ossendrecht was die samenwerking altijd al een tweede natuur, meent Burkhard. ‘Ons onderwijs wordt immers voor een groot deel bepaald door de vraag van de praktijk. De belangrijkste constante factor in onze opleiding, is het geheel aan regels dat is vastgelegd in de praktijkprocedures. Wij laten de politiemedewerker inzicht ontwikkelen en diepgaand trainen op meer scenario’s.’ Die scenario’s toont Burkhard op het terrein van Ossendrecht. Een team van de bewakingseenheid oefent voor een afgezet ambassadepand in het oefendorp. Het team staat ervoor opgesteld. De eerste bezoeker is een man die een parkeerplaats zoekt voor zijn auto. Met praten dirigeren de teamleden hem de goede kant op. De tweede stoorzender is lastiger, want die laat het op een aanhouding aankomen. Dan komt een postbezorger die een pakketje wil afleveren. Hij wordt gesommeerd het terrein te verlaten mét zijn pakketje, maar hij laat het pakketje achter en loopt zelf weg. Hier blijkt duidelijk dat bewaken in stedelijk gebied een flinke uitdaging is.

De Politieacademie leidt 150 extra mensen op voor de Bewakingseenheid van de Landelijke Eenheid. Op de locatie Ossendrecht legt teamcoördinator Burkhard Weiss van de opleiding Bewaken & Beveiligen uit hoe dit werkt.



Het leiderschapsonderwijs staat met beide benen in de praktijk, en kan de overige opleidingen inspireren. Huub Strous, coördinator bij de School voor Politieleiderschap, vertelt over de nieuwe leiderschapsopleidingen.

‘School maken in de praktijk’

Na de vorming van de Nationale Politie veranderde het begrip ‘operationeel leiderschap’. Dat sloeg niet meer op het niveau van de leidinggevende (in het trappetje strategisch – tactisch – operationeel), maar het ging om ‘leidinggeven aan de operatiën’. Huub Strous: ‘Bernard Welten kwam als hoofd bij de School voor Politieleiderschap en stelde voor het roer helemaal om te gooien. Er kwam een heel nieuw concept rondom onze leergangen. Het werd school maken in de praktijk. Dat is ook het onderscheidende van onze nieuwe opleidingen.

Het heeft een tijd geduurd voordat we hiermee klaar waren. Dat is ook niet gek, want werkelijk iedere belanghebbende binnen de Nationale Politie en de Politieacademie heeft er iets over gezegd, en dat was ook nodig. Het platform, de stuurgroep, de korpsleiding, het College van Bestuur, projectgroepen en klankbordgroepen. In de uitvoering is iedereen betrokken en daarin schuilt ook direct de kracht.’

Vaste schakel in ontwikkeling leidinggevendenden

De Politieacademie is nu strategisch partner in de ontwikkeling van leidinggevendenden, aldus Huub. ‘Dus niet meer een ‘school’ waar ze af en toe binnenstappen, maar een vaste schakel. We faciliteren hierbij en laten de student zelf ontdekken. Hierbij is continu verbinding tussen HRM, eenheden en de Politieacademie. We zijn blij met de verbinding met HRM. We leiden studenten op, maar dat betekent niet dat ze ook automatisch een leidinggevende functie gaan bekleden. Na de opleiding moet je hopen dat er een functie vrijkomt, dus daar zit nog wel een uitdaging.’

Begeleiding

‘We hebben een leerprocesbegeleider van de Politieacademie, de praktijkbegeleider van de Nationale Politie en de student zelf.’ Alles wat er gebeurt, gebeurt in een van die driehoeken, vertelt Huub. ‘Bij de Leergang Operationele Sturing (LOS) leiden we de operationeel expert op, waarbij we talenten leidinggevende kwaliteiten meegeven. Dat mag geen leidinggevende zijn die zijn kennis verbreedt of verdiept, nee, echt een talent dat het vak mag gaan ontdekken, in een programma van een jaar waar hij tweewekelijks een dag contactonderwijs volgt. Met medestudenten houdt hij blogs bij en heeft hij intervisie via blackboard.’

Leren in veiligheid

Een ander voorbeeld is de Master Tactisch Leidinggeven (MTL). Deze opleiding duurt twee jaar. De student wordt toegevoegd aan een teamchef C in een nieuw team bij de eigen eenheid en kan zich daar ontwikkelen. De studenten zijn enthousiast, geeft Huub aan: ‘Ze hebben het idee dat er een vangnet om hen heen is gebouwd en daar staat de Politieacademie natuurlijk ook voor: leren in veiligheid. Ze ervaren dat we hen goed kennen.’

Er zijn curricula ontwikkeld voor de drie leidinggevende niveaus en vervolgprogramma’s voor leidinggevendenden op die niveaus:

- Leergang Operationele Sturing (LOS) voor operationeel experts en operationeel specialisten die sturen
- Hbo-leergang Hbo Master Tactisch Leidinggeven (MTL) voor aankomende teamchefs B/C
- Wo-leergang Master Strategisch Leidinggeven voor strategisch leidinggevendenden (ontwikkeling nog niet afgerond).

Relatie opleiding-praktijk verstevigd

Vorming en weerbaarheid hebben binnen het BPO en het curriculum een significante plaats gekregen. Voor alle nieuwe intakes vanaf week 41 2015 geldt: 38-urige aanwezigheid per week, briefing en debriefing en 6 uur sport per week. Ook zijn de oefenweken (themaweken op gebied van horeca, kennis, sociaal-psychische problematiek en jeugd) gerealiseerd.

Alle docentenclusters in het MBO hebben een 3-daagse gehad in het kader van clustervorming en op bewustwording op het gebied van Vorming & Weerbaarheid.

Er zijn veel stappen ondernomen om met de eenheden tot een intensieve samenwerking en gezamenlijke inbreng in het politieonderwijs te komen. Zo zijn er gemeenschappelijke professionaliseringsdagen georganiseerd voor IBT-docenten.

Docenten gaan steeds meer de praktijk in om de banden aan te halen.

Ook heel stimulerend voor de verbinding tussen opleiding en de praktijkeenheden is dat docenten diensten meedraaien met de studenten en met hen samenwerken in de praktijk. In het curriculum is bovendien een belangrijke plaats ingeruimd voor het thema Diversiteit en variëteit. Docenten zijn geprofessionaliseerd op dit thema en er is een aandacht voor een gevarieerdere personeelssamenstelling.

We verbinden de opleiding met de praktijk door een beroepsauthetieke omgeving te creëren, op basis van vijf pijlers:

1. een aanwezigheidsplicht van 38 uur per week
2. een introductieweek
3. structurele aandacht voor sport en gezonde voeding
4. de invoering van themaweken
5. docentenclusters bewust maken van het belang van vorming en weerbaarheid.

We hebben in 2015 samen met de NP een introductieweek NP-PA ontwikkeld, die we begin 2016 zullen uitproberen in een pilot.

Doel van deze gecombineerde introductieweek is optimale duidelijkheid te verkrijgen over de verwachtingen van zowel werkgever als student.

Onderwijsassortiment afgestemd op behoefte NP

Opleidingscommissie

We willen verder vormgeven aan de betrokkenheid van de politiepraktijk bij onderwijsontwikkeling. Elk onderwijsteam krijgt een opleidingscommissie waarin de praktijk zitting zal nemen. In de praktijk werken praktijk en onderwijs al nauw samen.

3.3 Examinering

Sinds 2014 geldt een nieuw examenbeleid. De centrale examencommissie heeft in 2015 zeven keer centraal overleg gevoerd. Het jaar 2015 was voor de centrale examencommissie het startjaar voor verdere decentralisatie van de examencommissies.

Resultaten examencommissie

De centrale examencommissie behaalde in 2015 onder andere de volgende resultaten:

- De examencommissieleden hebben twintig visitaties uitgevoerd.
- Er zijn criteria vastgelegd voor de benoeming van examinatoren.
- De secretaris heeft geparticipeerd in de werkgroep OER 2016; de projectmedewerkster EC heeft bijgedragen aan de implementatie van de OER.

Binnen de School voor Hogere Politiekunde is een toetscommissie ingesteld. Er komt een centrale commissie met drie decentrale kamers. Eén voor het mbo, één voor het hoger onderwijs en één voor het (overige) voortgezette politieonderwijs. Er zijn voorzitters aangesteld voor de decentrale commissies, die zich specifiek gaan richten op de visieontwikkeling, randvoorwaarden en implementatie. Er is gestart met het zoeken van leden voor de decentrale commissies. Ook is in 2015 begonnen met het inrichten van een examinatorendatabase, waar de examencommissie in 2016 gebruik van kan gaan maken.

Aantal EVC-procedures opnieuw gedaald

In 2015 is een aantal EVC-procedures gevolgd. Dit aantal daalt al jaren en is ook in 2015 weer afgenomen ten opzichte van 2014.

Tabel 3.10 Ontwikkeling EVC's-procedures in aantallen (2011-2015)

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

Commissie van Beroep voor de Examens

De Commissie van Beroep voor de Examens is door het College van Bestuur ingesteld op basis van artikel 18 van de Wet op het LSOP en het politieonderwijs. Jaarlijks brengt deze commissie ook een eigen jaarverslag uit. In 2015 heeft de Commissie van Beroep 34 zittingen gehouden.

Tabel 3.11 Uitspraken in beroepszaken door de Commissie van Beroep voor de examens

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

In 2015 heeft de Commissie van Beroep voor de Examens op verzoek van het College van Bestuur ook advies uitgebracht richting het College van Bestuur over de ingediende bezwaarschriften over het onderwijs (art. 41 Onderwijs- en Examenregeling 2014). In tabel 3.10 ziet u een overzicht van deze adviezen.

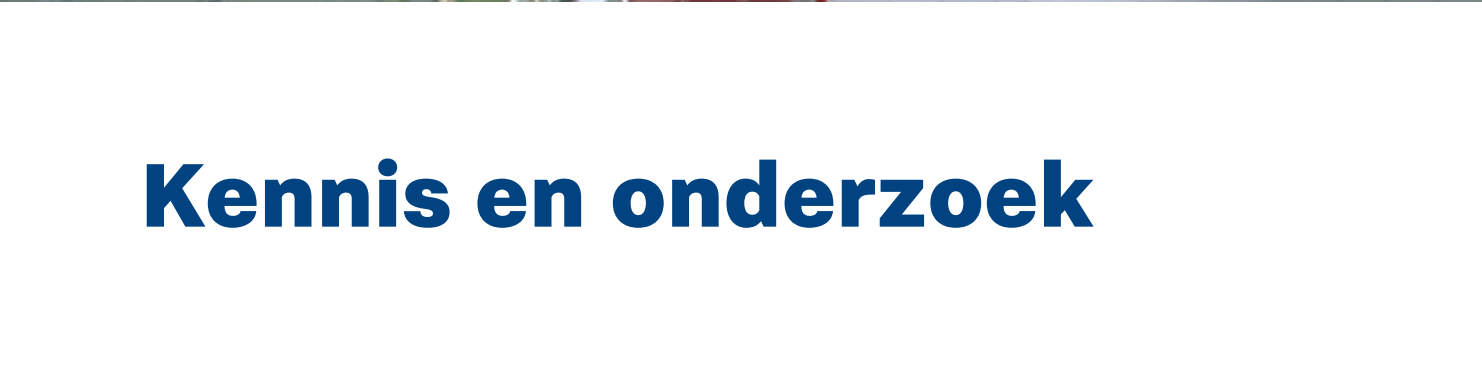
Tabel 3.12 Uitspraken onderwijsklachten Commissie van Beroep voor de examens in 2015

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



4

Kennis en onderzoek



De afdeling Kennis & Onderzoek (K&O) ontwikkelt en verzamelt kennis voor en over de politie en de politietaak en draagt deze kennis over aan de politie en het politieonderwijs. Deze afdeling bestaat uit twee teams en een klein ondersteunend team. Het team Onderzoek voert onderzoeken uit en het team Kennis- en Informatieknoppunt (KIK) verzamelt kennis, controleert de validiteit van die kennis en stelt deze beschikbaar. Zo leverde K&O in 2015 verschillende publicaties op en organiseerde K&O een congres en elf seminars.

Team Onderzoek opnieuw ingericht en uitgebreid

In de nieuw te vormen organisatie is veel aandacht voor de onderzoeksfunctie van K&O en het team Onderzoek krijgt een nieuwe inrichting en werkwijze. Hiertoe is de onderzoekscapaciteit uitgebreid. De lectoraten die we vanouds kennen, zijn omgevormd naar samenwerkingsverbanden rond onderzoeksthema's (in lijn met de onderzoeksagenda). De afdeling zit op schema met de reorganisatie van het team Onderzoek, maar heeft nog niet het niveau bereikt van de denktank die ze uiteindelijk wil worden.

Tabel 4.1 Overzicht lectoraten bij de afdeling Kennis & Onderzoek:

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

Een overzicht met publicaties en opgeleverde producten in 2015 is opgenomen in het officiële jaarverslag.

Blauw Vakmanschap

Blauw Vakmanschap is een ontwikkelstrategie om het politiewerk te verbeteren door te reflecteren op de eigen uitvoeringspraktijk, en daarvan te leren. We werken hiermee in alle onderdelen, maar voornamelijk binnen het BPO en binnen het leiderschap- en bacheloronderwijs.

Kennis ontsluiten op toekomstbestendige manier

De kennisfunctie binnen de politie wordt heringericht. De NP en de PA zijn het eens over de richting waarin dit moet gebeuren en de rollen die daarbij vervuld worden. De korpsleiding moet de gekozen lijn nog accorderen en opdracht geven voor effectuering. De PA moderniseert haar kennisfunctie met behulp van het digitale kennisnetwerk Kompol (Kennis op maat politie). Kompol helpt politiemensen om op een eenvoudige manier kennis uit verschillende bronnen te halen, die ze op elk gewenst moment kunnen gebruiken.



Roel Holvast

Strategische agenda brengt praktijkbehoefte aan politieonderzoek in kaart

Binnen een reorganiserende politie is ontvankelijkheid voor wetenschappelijk onderzoek niet vanzelfsprekend. Welke onderzoeksprioriteiten heeft de praktijk eigenlijk? Die worden in kaart gebracht op de Strategische Onderzoeksagenda voor de Politie. Frank Paauw, politiechef van de eenheid Rotterdam, en Roel Holvast, hoofd Onderzoek bij de Politieacademie, leggen uit waarom deze agenda belangrijk is.

De Strategische Onderzoeksagenda voor de Politie geeft richting aan politieonderzoek. De agenda biedt een meerjarenplanning voor de periode 2015-2018. Ook is te zien welk toegepast wetenschappelijk onderzoek de Politieacademie doet en welk onderzoek uitbesteed kan worden. In 2014 is de agenda opgesteld in nauwe samenwerking tussen Politieacademie, politie, wetenschap en ministerie. Frank Paauw over de ontstaansgeschiedenis: 'Bij de korpsleiding was al langere tijd ergernis, omdat er ongevraagd en vooral ongestructureerd een stortvloed van onderzoeken voorbijkwam om zaken te verbeteren bij de politie. Dit terwijl de reorganisatie al genoeg energie kostte aan de binnenkant, en aan de buitenkant hadden we genoeg te stellen met het imago van de politie. Onderzoek is goed, concludeerde men, maar er moet wel structuur in komen, zodat de politie ook wat met het onderzoek kan.'

Scherp stellen op behoefte politie

Die structuur hangt volgens Frank ook samen met een scherpe behoeftestelling. Daar heeft de politie in het verleden te weinig aandacht aan besteed. 'De onderzoeksagenda geeft duiding en sturing aan die behoeftestelling. De korpsleiding en de directie Operatiën geven in direct contact met de Politieacademie en de Commissie Kennis en Onderzoek van de Politieonderwijsraad hun wensenlijst aan voor onderzoeksprioriteiten.' Dat betekent niet dat de politie de leiding neemt in wat er te onderzoeken valt. 'Ik wil blijven weten waar we ons kunnen verbeteren. Dat levert soms een ongemakkelijke waarheid op.

Frank Paauw

Die wil ik niet uit de weg gaan. Die balans is het belangrijkste. We hebben een kritische spiegel nodig, maar in tijden van terreur en polarisatie is het noodzaak prioriteit aan te brengen.'

Politieacademie zeer geschikt voor politieonderzoek

Door als politie en academie zelf regie te nemen, is het politieonderzoek minder vatbaar voor het politieke debat, menen Roel en Frank. Op zichzelf heeft dat debat een richting zoekende functie, maar het kan niet de agenda bepalen. Roel benadrukt dat onafhankelijkheid van onderzoek essentieel is in wetenschappelijk opzicht, maar dat het wel binnen het politiekader moet blijven. 'De Politieacademie biedt hiervoor een zeer geschikte positie. Onze lectoren kunnen snel schakelen met het werkveld. We hebben altijd overleg met de portefeuillehouders en laten kennis direct doorwerken in de praktijk. Onderzoek is dan een belangrijke katalysator. Vanuit bijvoorbeeld een universiteit is die kennis van de politie niet structureel aanwezig.'

Onderzoeksagenda stuurt en biedt kader

Frank legt uit dat hij van de Politieacademie in deze context een onafhankelijke blik verwacht. 'Waarmee kunnen we ons handelingsrepertoire in de toekomst verrijken? Die vraag kan nu redelijk toegespitst worden op de eenheid. De centralisatiedrang van de start van het reorganisatieproces is nu veranderd in meer speelruimte voor de eenheidsleiding.' Roel legt uit dat er voor onderzoek altijd 20 procent vrije ruimte blijft. 'Daarmee kunnen we de snelle vragen beantwoorden of eigen onderwerpen initiëren.' Bang voor te wisselende vragen is Roel niet. 'De onderzoeksagenda stuurt en geeft een kader. We weten nu sneller of we iets zelf moeten onderzoeken of moeten uitbesteden. Een onderzoek over gebruik van GHB? Dat leggen we buiten neer. We hebben nu scherper 'waarvan we zijn': onderzoekers van het politievak. En dat heeft ook een belangrijke waarde voor de efficiëntie.'





Werving en selectie



Na de reorganisatie worden de taken werving en selectie ondergebracht bij de Nationale Politie. In 2015 heeft de directie Werving & Selectie al gewerkt als zijnde ingebed in de dienst HRM van het Politie-dienstencentrum (PDC). Er is sterk geïnvesteerd in verbinding met de directie HRM en de dienst HRM. Daarnaast is er intensiever samengewerkt met onder andere de ondersteunende diensten Financiën en Facilitair management en andere entiteiten binnen de dienst HRM.

Afdeling Werving

De afdeling Werving werft initieel politiepersoneel. Zij voert de regie over de landelijke arbeidsmarktcommunicatie en het vacaturebeheer, ontwikkelt wervingscampagnes en stuurt landelijke en regionale wervingsactiviteiten aan. De afdeling Werving ondersteunt ook bij de werving voor de vrijwillige politie, burger- en doorstroomvacatures en werft op projectbasis voor speciale functies. De vacaturesite www.kombijdepolitie.nl vervult daarbij een centrale rol. Ook social media, voorlichtingen en online advertenties worden ingezet voor werving en beroepsoriëntatie.

Afdeling Selectie

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

Tabel 5.1 Ontwikkeling in werving 2010 - 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Aantal unieke websitebezoekers	1.854.210	1.228.454	n.v.t. ²	1.322.814	1.475.513 ⁵
Aantal sollicitaties initieel (incl. recherchekundigen)	27.524	14.622	0 ³	3.027	14.063
Aantal toegewezen initiële sollicitanten (vanaf 2009)	18.073	10.061	0	611	640 ⁴

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

Instroomopdracht gerealiseerd

De instroomopdracht initieel (inclusief recherchekundigen) van uiteindelijk 646 vacatures is gerealiseerd. Met een resultaat van 640 is deze opdracht gerealiseerd met een marge van 5 procent. In totaal hebben 10.132 initiële sollicitanten het W&S-proces deels of geheel doorlopen. Voor de instroom van de vrijwillige politie was geen specifieke opdracht en geen budget beschikbaar gesteld. Er zijn 180 vrijwillige medewerkers ingestroomd. Vanwege het voorgenomen besluit van de NP om andere prioriteiten te stellen en geen vrijwilligers meer in te nemen, is eind 2015 de vacature voor de vrijwillige politie gesloten.

Zowel medewerkers als burgers kunnen sinds 2015 een vacature-alert aanmaken zodat ze een melding ontvangen als de vacature van hun voorkeur wordt opengesteld. De doorlooptijd bij de initiële instroom is verbeterd en het foutpercentage van het instroomproces is afgenomen. Omdat het altijd scherper kan, starten we 2016 een W&S-ketenproces initiële instroom op.



Martin Staats

Instroom, Doorstroom, Uitstroom (IDU) is een samenwerking tussen collega's van de Politieacademie en de Nationale Politie. Martin Staats is Sectorhoofd a.i. IDU van de dienst HRM binnen het Politiedienstencentrum. Hij vertelt wat dit betekent in tijden van reorganisatie.

‘Onze professionaliteit zit in het gesprek met de afnemer’

Bij Instroom, Doorstroom, Uitstroom (IDU) werken op dit moment bijna 200 mensen, van zowel de Politieacademie als de Nationale Politie. Na de reorganisatie zullen er volgens de inrichtingsplannen 212 mensen werken en wordt het een sector van de dienst HRM binnen het Politiedienstencentrum (PDC). De eerste beweging in die constellatie is afgelopen jaar gemaakt, vertelt Martin Staats: ‘We hebben dichterbij de Nationale Politie gewerkt. We zagen welke spanningen er leefden op het gebied van vacaturebeleid. De politie stelt graag zelf nieuwe mensen aan, maar ze beseffen ook dat werving en selectie een vak apart is. Daarin hebben we met elkaar een modus moeten vinden, maar ik ben positief gestemd. We hebben kansen kunnen creëren om vacaturehouders (leidinggevenden binnen de eenheden) meer zicht te geven op hun eigen verantwoordelijkheid.’

Beeldvorming repareren

De samenwerking tussen de Politieacademie en de Nationale Politie binnen IDU was in het begin wennen. De samenwerking begon bij het managementteam, maar al snel organiseerde IDU dagen om medewerkers van de academie en het korps samen te brengen. Martin: ‘Medewerkers van de teams Mobiliteit, Recruitement en Selectie pakten met elkaar de inhoud van het werk aan. Eén dag ging bijvoorbeeld over diversiteit. Dan moet je met elkaar de juiste setting vinden.’ Waar mensen zijn, komen ook veronderstellingen en misverstanden voor. ‘We merkten al snel dat de politie naar de Politieacademie kijkt als een autonome organisatie die soms een bijna arrogante houding aanneemt. Dat beeld hebben we in onze contacten gelukkig kunnen repareren. Ik ben benieuwd hoe we dat in de toekomst duurzaam kunnen veranderen.’ Omgekeerd hebben medewerkers van de Politieacademie ook hun vooringegenomenheid over de politie, meent Martin. ‘Interesse in elkaars werk kan veel opklaren.’

Maatwerk tot een zekere grens

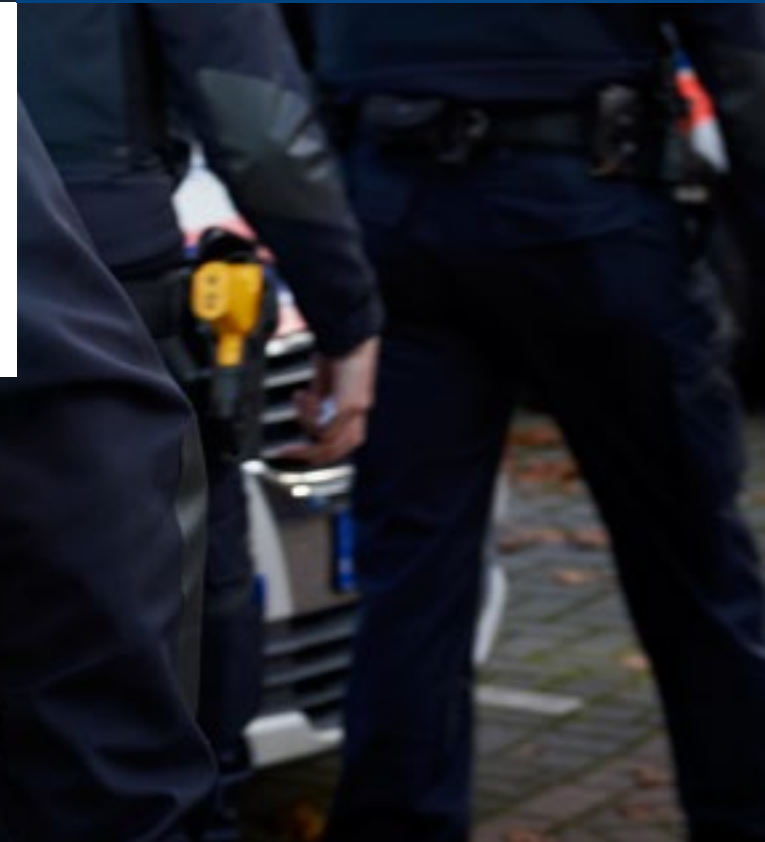
Een van de grootste uitdagingen voor IDU is het contact met de afnemer, de politiechef in de eenheid. In het kader van de herijking krijgt de eenheidsleiding meer zeggenschap, als het gaat om de werving en selectie van zijn eigen mensen. ‘Een veelgehoorde wens is: maatwerk. Maar veel verschillende kleuren is ondoenlijk voor een dienstverlener als IDU in deze orde van grootte. Ik merk dat onze professionaliteit zit in het gesprek met de politiechef. We kunnen duidelijk maken dat zijn wens voor driekwart in het standaardpakket zit.’ Nabijheid is een veelgehoorde wens, maar daarin is altijd een oplossing te vinden, meent Martin. Zolang je maar in gesprek blijft.

Loyaliteit nodig van IDU-medewerkers

In 2016 ligt er vooral een grote uitdaging binnen IDU zelf. Vakmatig zullen de medewerkers zich bezighouden met de mobiliteit van politiecollega's, maar de IDU-medewerkers zelf willen ook bewegen. ‘Daarin zullen we ons moeten aanpassen. Bijvoorbeeld in de oplossing dat IDU-medewerkers wel degelijk kunnen bewegen, maar op een later moment. Dat vraagt loyaliteit van onze mensen. En dat verdient erkenning.’



Samenspel met de Nationale Politie





Saskia Appels

Vier partijen zitten aan tafel om de professionalisering en ontwikkeling van de politie in beweging te houden: de directie Operatie, de directie HRM, de dienst HRM en de Politieacademie. Saskia Appels, coördinerend beleidsadviseur HR-Ontwikkeling en Onderwijs, vertelt vanuit HRM hoe ze dit overleg ervaart.

HRM als vaste kracht in politieprofessionalisering

Saskia geeft aan dat de partijen het jaar 2015 gebruikt hebben om met elkaar een werkwijze te ontdekken. 'Het leuke is dat we tegen uitdagingen aanlopen die we gezamenlijk kunnen oplossen. Met respect voor ieders verantwoordelijkheid proberen we een product neer te zetten waar de operatie echt wat aan heeft. We zijn kaderstellend in de benodigde competenties, waarbij we niet verder kijken dan de eindtermen die we aan onderwijs stellen. Daar neemt de Politieacademie het stokje over.'

Aandacht voor de nodige kwaliteit in functies

HRM is een nieuwe partner in dit overleg. Voorheen gaf de operatie aan welk onderwijs ze wilde hebben, maar tegenwoordig – met één Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LNFP) en één onderwijsvraag vanuit de organisatie – speelt HRM een rol in de vertaalslag. Hierdoor wordt er continu meer aandacht besteed aan de benodigde kwaliteit op functieniveau en van de bijbehorende opleidingen. 'Zowel voor de operatiën als voor de academie zal dit op lange termijn rust en overzicht geven', aldus Saskia. Zelf heeft ze veel contact met leidinggevendenden binnen het politieonderwijs, over onderwijsvisie en behoeftestelling. Dat contact blijft niet steken op beleidsniveau. 'We hebben een directie HRM, waar ik deel van uitmaak en we hebben een dienst HRM. Onze collega's van de dienst hebben veelvuldig contact op meerdere niveaus binnen de eenheden en binnen het onderwijs.'

Zendingswerk binnen politieorganisatie

De behoeftestelling is niet alleen een kwestie van cijfertjes, maar er zit juist vooral een kwalitatieve kant aan, betoogt Saskia. 'Ook bij trajectbegeleiding is HRM betrokken, waarbij de inhoud van onderwijs dus weer dichterbij komt.'

Saskia is 16 jaar executief geweest en vervolgens 10 jaar rector bij het voortgezet onderwijs. Nu doet ze vanuit haar combinatiefunctie van politie en onderwijs nogal wat zendingswerk binnen de politieorganisatie: 'Geregeld leg ik uit dat een docent Frans niet zomaar wiskunde kan geven en dat dit ook geldt binnen het opleidingsinstituut van de politie. Een docent voor de Dienst Speciale Interventies (DSI) staat niet zomaar voor een initiële klas en andersom evenmin. Daar vloeit uit voort dat ook de bedrijfsvoering van een opleidingsinstituut wezenlijk anders is dan die van een politieorganisatie.'

Samen aan de wieg van nieuwe ideeën

Saskia merkt soms wat wrevel over de snelheid van de Politieacademie. Volgens haar is dat deels (begrijpelijke) onwetendheid over hoe een onderwijsinstituut werkt. Er is een verschil in inrichting, en een constante uitnodiging om wensen en verwachtingen af te stemmen. 'Daar ligt ook een taak voor de Politieacademie. Zo is er grote interesse voor het intelligenceonderwijs, maar dat is nog te kleinschalig om in de behoefte te voorzien. De verschuivingen in de samenleving en in de operationele werkelijkheid van de politie moeten hun weerslag krijgen in de Politieacademie. Eenheden hebben behoefte aan een flexibele Politieacademie.' HRM voert op deze punten constructief overleg met de academie. 'Onderwijsinhoudelijk en vormtechnisch staan we nu samen aan de wieg van elk idee. Er is daardoor geen "wij" en "zij". Dat geeft de benodigde energie.'

De Politieacademie richt zich op verdere professionalisering van haar docenten.

Op de achtergrond hiervan speelt ook de omgeving waarin zij onderwijs geven: onder andere de behoefte op dit vlak van het korps en op welke manier onderwijsontwikkeling plaatsvindt. Het cluster Onderwijsregie ondersteunt hierin de directie.

Kaders scheppen voor uitwisseling personeel

De PA heeft in 2015 gewerkt aan een notitie over professionalisering van haar docenten. Die wordt naar verwachting begin 2016 vastgesteld. Daarin staat welke de eisen de PA gaat stellen aan verschillende typen docenten. Deze eisen zijn voorwaardelijk voor de uitwisseling van personeel met de NP.

Nieuwe clusters ter ondersteuning directie

Het cluster Onderwijsregie wordt na de reorganisatie een nieuw onderdeel in de staf van de PA. Het cluster is gericht op de ondersteuning van de directie in het samenspel binnen het politiebestedel op het gebied van politieonderwijs en het coördineren van de onderwijsontwikkeling binnen de Politieacademie. Medio 2015 is Onderwijsregie gestart in een 'doe alsof'-fase. Ook het cluster Control wordt een nieuw onderdeel in de staf van de PA na de reorganisatie. Dit cluster is gericht op de ondersteuning van de directie in de sturing op (en beheersing van) het primaire proces en het (gemandateerde) beheer van sterkte en middelen.



7

Zorgvuldige transitie

De Politieacademie wordt vernieuwd en gaat nauwer aansluiten bij de Nationale Politie. Deze vernieuwing vloeit voort uit een wijziging van de Politiewet 2012, die volgens planning van kracht wordt op 1 januari 2017. Deze wijziging heeft veel gevolgen voor ons personeel en onze bedrijfsvoering. Het transitieteam bereidt de (personele) reorganisatie voor en is ook belast met de uitvoering ervan.

7.1 Personele reorganisatie

De personele reorganisatie kan pas echt van start nadat de Eerste Kamer in 2016 met de wetswijziging heeft ingestemd (op 24 mei 2016 heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel). Over deze reorganisatie zijn afspraken gemaakt in het CGOP (Centraal Georganiseerd Overleg Politie). Het transitieteam dat de (personele) reorganisatie van de PA voorbereidt, voert deze ook uit. Mijlpalen in 2015 waren:

- Op 2 juli 2015 is een CGOP-akkoord gesloten over de personele reorganisatie. Dit akkoord bevat de modelspelregels voor de personele reorganisatie van de PA
- Op 15 oktober 2015 is het conceptreorganisatieplan voorgelegd aan de medezeggenschap. De OR heeft op 5 november 2015 positief geadviseerd. Het College van Bestuur heeft het reorganisatieplan van de PA op 10 november 2015 formeel vastgesteld.
- In aansluiting op het CGOP-akkoord is direct gestart met de voorbereidende fase van de reorganisatie.

7.2 Bedrijfsvoeringstaken

De bedrijfsvoeringstaken van de Politieacademie worden onderdeel van de NP (beleidsdirecties en Politiedienstencentrum). In het Realisatieplan van de Politieacademie is beschreven dat de PA hierbij een voorbereidende en ondersteunende rol speelt. In 2015 heeft de Politieacademie de transitie van de bedrijfsvoering voorbereid en in 2016 gaan we daar samen met de NP mee verder. Later zullen de bedrijfsvoeringstaken formeel en feitelijk overgaan, hoogstwaarschijnlijk gefaseerd. In 2015 heeft de PA zich gericht op de volgende zaken:

1. *Anticiperen op de overgang van de bedrijfsvoering:*
 - processen van bedrijfsvoering harmoniseren met die van de NP;
 - toegroeien naar de (personele) inrichting die straks binnen de NP geldt;
 - aansluiten bij landelijke werkoverleggen en andere werkstructuren op het gebied van bedrijfsvoering;
 - bij grote investeringen of initiatieven binnen de bedrijfsvoering aansluiten op keuzes binnen de NP.
2. *Ondersteunen van de NP bij de voorbereiding op de overgang van de bedrijfsvoering:*
 - informatie, personele capaciteit en systemen beschikbaar stellen;
 - een transitieplan maken per bedrijfsvoeringsdomein. Een transitieplan beschrijft de impact van de inbedding van de betreffende taken vanuit het perspectief van zowel NP als Politieacademie.
3. *De toekomstige rol van de Politieacademie invullen, als behoeftesteller op het gebied van bedrijfsvoering:*
 - de specifieke behoefte van de Politieacademie definiëren op het gebied van bedrijfsvoering;
 - de vraagarticulatiefunctie inrichten. Hierin werken we samen met de staf Politieacademie, omdat deze functie daar wordt ingericht.



Paul Frederiks

Paul Frederiks is hoofd van de afdeling Informatie- en Changemanagement (ICM). De transitie van de bedrijfsvoering betekent een verandering in processen, systemen en manieren van werken. ICM ondersteunt deze transitie.

Oog voor haalbaarheid en integraliteit

Bij de transitie van de bedrijfsvoering speelt de afdeling Informatie- en Changemanagement (ICM) een drievoudige rol. De afdeling wordt ondergebracht bij de afdeling Informatievoorziening (IV) van de politie, faciliteert de transitie van de Politieacademie en ondersteunt andere bedrijfsvoeringsonderdelen bij de overgang naar het Politiedienstencentrum (PDC). Eigenlijk zit daar nog een vierde rol onder, aldus Paul Frederiks: 'Tijdens de transitie loopt ook het dagelijkse werk gewoon door.'

Zowel technisch als juridisch goed voorbereiden

Er valt nog genoeg te verkennen, volgens Paul. Als voorbeeld noemt hij het personeelssysteem PIMS. 'Als iemand zegt: "We gaan naar Beaufort (het personeelssysteem van de politie)", dan zeg ik: dat kan, maar bedenk wel dat PIMS vastzit aan andere systemen binnen de Politieacademie. Ook zal de overgang naar een nieuw systeem eisen stellen aan datamigratie. Alles kan natuurlijk, maar we wijzen graag op de consequenties, om teleurstellingen te voorkomen.' Naast technische uitdagingen zitten er ook juridische aspecten aan de transitie. 'Een transitie is geen kwestie van een big bang. De Politieacademie onderdeel laten zijn van de politie vergt een goede voorbereiding, waarbij aan alle aspecten aandacht wordt besteed. Niet alleen technisch-inhoudelijke, maar ook juridische onderwerpen passeren daarbij de revue, zoals de overeenkomsten met leveranciers.'

Eerst helder proces; dan passend systeem

Bij de naam ICM denken veel mensen direct aan systemen, maar Paul benadrukt dat het verhaal daar niet begint. Systemen vormen het sluitstuk van de transitie. 'Voor alles geldt: eerst het proces helder hebben en dan het systeem daarop afstemmen. Dat levert soms onverwachte oplossingen op.' De analyse van werkprocessen is in volle gang en ICM heeft intensief meegewerkt aan het transitieplan Bedrijfsvoering.

Paul: 'Dat gaat over governance en hulpstructuren. Ik hamer daarbij op integraliteit. Alle ondersteunende diensten van de Politieacademie hebben hun eigen wensenlijstje, met verwachtingen op het gebied van de informatievoorziening. Wij zorgen daarbij voor zo veel mogelijk integraliteit en letten op de haalbaarheid.'

Harmonie in werkwijzen

De komende tijd zal Paul met zijn afdeling helpen bij het stroomlijnen van processen en vaststellen welke systemen deze ondersteunen. 'Uiteindelijk moeten werkwijzen in harmonie zijn met die van de politie. De ondersteunende diensten van de Politieacademie zullen ook systemen van de politie moeten gaan gebruiken, voor bijvoorbeeld personeels- en financiële administratie. Bij onderwijsadministratie zien we een tegenovergestelde beweging: begeleiders van onze studenten maken nu ook in de praktijk al gebruik van ons systeem Osiris.'

Paul geeft aan dat de Nationale Politie en de Politieacademie verschillen qua karakter: een politiekorps versus een school. 'Kennissysteem en onderwijssystemen moeten opener zijn qua veiligheid dan een operationeel politiesysteem. Maar deze operationele systemen worden wel weer als "oefensystemen" in het onderwijs ingezet. Verdere integratie zal leiden tot beter op de praktijk aansluitend onderwijs, maar vraagstukken op het gebied van veiligheid zijn te voorzien. Op deze manier werkt ICM stevig mee aan de transitie, van anderen en van zichzelf. Het overzicht behoudend en met oog voor integraliteit en haalbaarheid.'

7.3 Financiële huishouding

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

Volgens begroting moesten de lasten dalen met zo'n 8 miljoen en dat hebben we gerealiseerd. De totale personeelslasten namen met ruim 10 miljoen af, waarbij zowel werd bespaard op eigen personeel als op inhuur van derden. De materiële lasten stegen met 2 miljoen, onder andere door de wervings- en selectieactiviteiten in het kader van de verhoogde instroom van aspiranten in 2015 en 2016. Daarnaast zijn er meer kosten gemaakt voor innovatie (ICT in het onderwijs) en de uitrol van het onderwijs-logistieke systeem (waaronder iedere docent een tablet).

De financiële administratie is verder vereenvoudigd:

- De projectadministratie is met 95 procent teruggebracht en in lijn gebracht met het werkproces van de NP.
- Het aantal facturen is fors afgenomen, onder andere door met verzamelfacturen te werken. Van afgerond 36.000 inkoopfacturen in 2012 is dit aantal in 2015 stapsgewijs teruggebracht tot 23.000. Als de NP bereid is om mee te werken, kan dit aantal in 2016 nog verder omlaag.

Voor 2015 zijn wij er opnieuw in geslaagd te voldoen aan de rechtmatigheidseis voor Europese aanbestedingen. Voor een deel zijn wij daarbij afhankelijk van de NP. De uitgaven van de PA in 2015 bedroegen 53.322.960 euro, ten opzichte van 65.726.766 euro in 2014.

Hoofdlijnen van de jaarrekening

EXPLOITATIEREKENING	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Algemene bijdrage	124.707	132.465	131.473	133.009	127.915	114.547	106.777	100.613
Bijzondere bijdrage	15.134	13.302	16.093	16.440	16.152	21.700	18.365	14.912
Overige baten politie	63.095	69.014	50.801	51.899	49.522	59.126	45.132	45.039
Overige baten niet-politie	15.294	16.898	10.337	8547	12.072	8.839	9.461	8.617
Totaal baten	218.230	231.679	208.704	209.895	205.661	204.212	179.735	169.181
Eigen personeel	118.114	118.273	114.734	111.154	111.636	110.624	101.964	96.766
Personeel derden	37.842	37.681	28.697	31.871	30.738	33.500	26.692	21.350
Totaal personeelslasten	155.956	155.954	143.431	143.025	142.374	144.124	128.656	118.116
Materiële lasten	77.945	68.873	65.247	64.282	66.694	60.506	51.164	53.654
Totaal lasten	233.901	224.827	208.678	207.307	209.068	204.630	179.820	171.770
Bedrijfsresultaat	-15.671	6.852	26	2.588	-3.407	-418	-85	-2.589
Buitengewone baten	1.560	0	0	0	0	0	0	0
Buitengewone lasten	11.522	-11.522	0	0	0	0	0	0
Exploitatieresultaat	-25.633	18.374	26	2.588	-3.407	-418	-85	-2.589
Eigen personeel per 31/12 in fte	1.798	1.729	1.620	1.583	1.598	1.546	1.485	1.415

BALANS	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vaste activa	136.761	178.340	194.133	193.263	190.004	208.455	201.883	194.271
Vlottende activa	37.165	34.031	13.791	12.308	14.304	18.272	11.176	33.505
Totaal activa	173.926	212.371	207.924	205.571	204.308	226.727	213.059	227.776
Eigen vermogen	74.226	92.600	62.626	36.919	33.512	28.692	28.607	26.018
Voorzieningen	19.584	6.063	5.674	4.246	4.617	31.832	31.607	27.577
Langlopende schulden	32.126	61.739	81.323	111.873	115.629	109.481	102.971	131.212
Kortlopende schulden en overlopende passiva	47.990	51.969	58.301	52.533	50.550	56.722	49.874	42.969
Totaal passiva	173.926	212.371	207.924	205.571	204.308	226.727	213.059	227.776
Ratio's								
Solvabiliteitsratio	0,43	0,44	0,30	0,18	0,16	0,13	0,13	0,11
Liquiditeitsratio	0,77	0,65	0,24	0,23	0,28	0,32	0,22	0,78
Weerstandvermogen (algemene reserve)								
Norm (€)	30.319	35.949	41.017	40.888	38.736	35.451	36.078	34.690
Dekkingsgraad	46,9%	85,0%	75,4%	86,8%	85,5%	80,2%	78,8%	75,0%
KASSTROOM								
Kasstroom operationeel *)	936	22.748	2.875	-18.044	6.376	19.831	6.659	-12.150
Kasstroom investeringen	-52.070	-52.494	-26.574	-11.844	-10.768	-7.752	-6.109	-7.226
Kasstroom financieringen	29.642	29.614	19.584	30.551	3.756	-6.148	-6.510	28.241
Liquide middelen einde boekjaar	4.281	4.149	34	697	61	5.992	32	8.897
*) incl. afroming eigen vermogen 30.000 in 2010 en 30.000 in 2011.								



8

Zorg voor personeel



In dit hoofdstuk presenteren we de personeelssterkte, de personeelssamenstelling en de in- en uitstroom van medewerkers.

Ook leest u over ons mobiliteitsbeleid, het vacatureproces, de verzuimcijfers en de arbeidsomstandigheden. Ten slotte bespreken we wat we doen aan professionalisering en hoe nieuwe medewerkers worden gescreend.

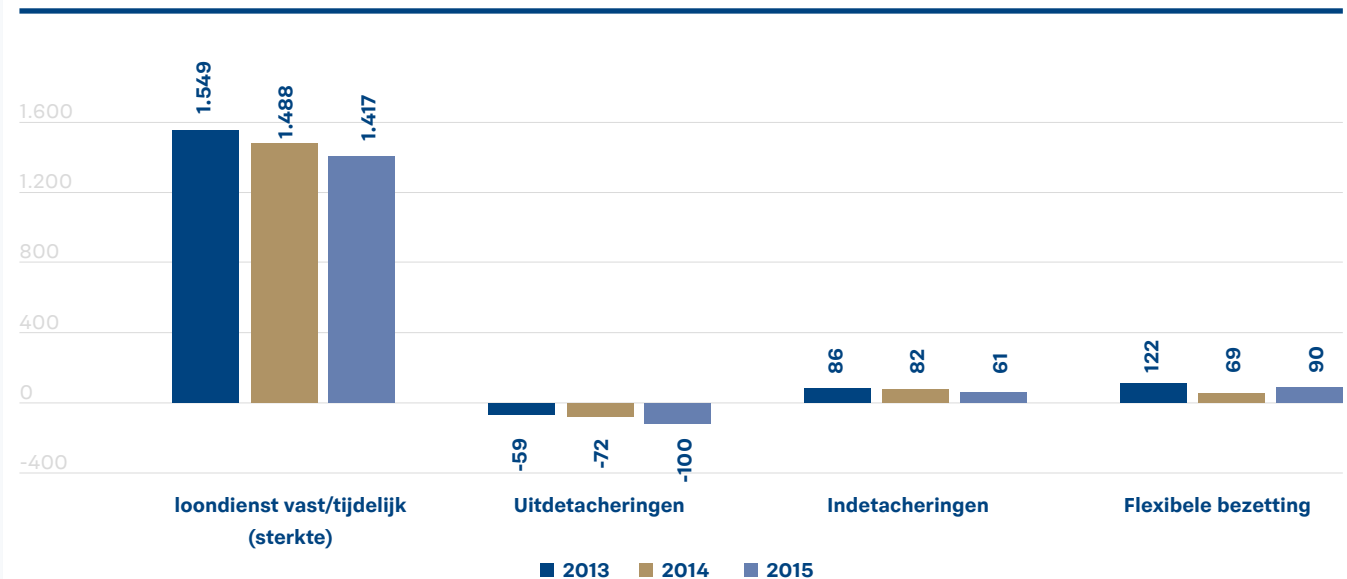
Minder dienstverbanden; meer flexibel personeel

Eind 2015 waren er minder medewerkers in vaste of tijdelijke dienst van de PA dan eind 2014. De daling bedroeg 71 fte. Het aantal personeelsleden van de PA dat naar elders – in de meeste gevallen de NP – gedetacheerd was, bedroeg 100 fte (in 2014: 72 fte). 61 fte was ingedetacheerd. Ook dit waren vaak NP-medewerkers. De flexibele bezetting is toegenomen tot 90 fte (in 2014: 69 fte).

Samenstelling personeel: veel ouderen en meer mannen dan vrouwen

Het personeelsbestand van de PA bestaat uit relatief veel oudere medewerkers (> 51 jaar). De meeste PA-medewerkers zijn tussen de 56 en 60 jaar oud. Bij de PA werken meer mannen dan vrouwen. Het aantal vrouwen is in 2015 iets gedaald ten opzichte van 2014 (van 570 naar 540).

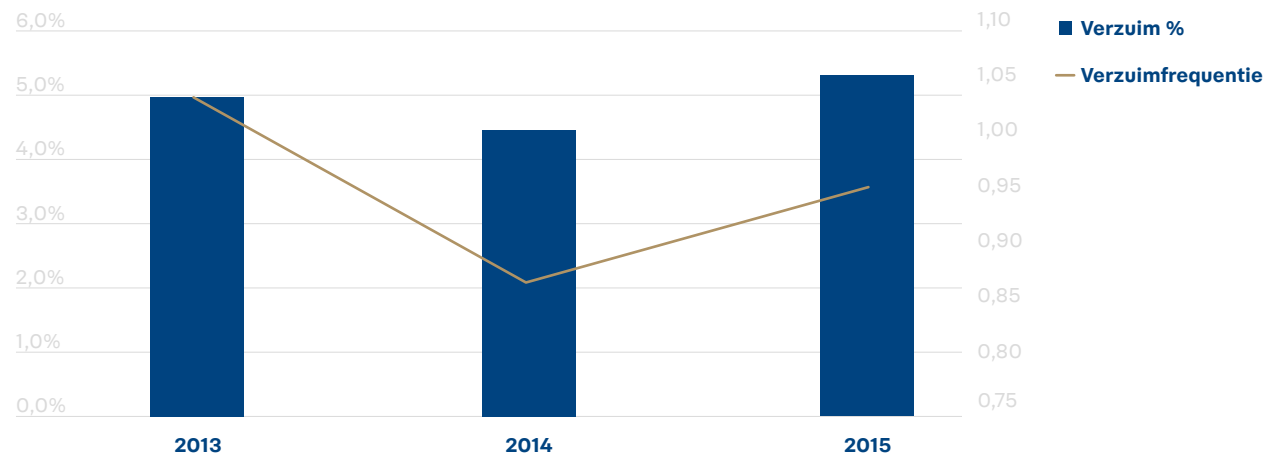
Personeel in fte per 31/12



Ziekteverzuim gestegen

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

Verzuimpercentage en -frequentie



Investeren in professionalisering en professionaliseringsbeleid

We hebben geïnvesteerd in de professionalisering van onze medewerkers. In geld hebben we hieraan 0,9 procent van de loonsom besteed. In tijd hebben docenten hieraan 11,6 procent van hun uren besteed en in totaal zijn hier 6,9 procent van het aantal werkbare uren aan besteed. In 2015 zijn de personeelsdossiers van docenten geactualiseerd op opleidingsniveau en pedagogisch-didactische bekwaamheden. Ook hebben we professionaliseringsbeleid ontwikkeld. Als de dossiers op orde zijn en het beleid helder is, kunnen we de gegevens uit de systemen gebruiken als sturingsinstrument. We gaan ervan uit dat dit in 2016 het geval is.

Tabel 8.1 Opleidingsniveau docenten

Docenten hbo/wo	Hbo	Wo	Totaal	PDA*
Politiekunde	47%	8%	55%	89%
Hogere Politiekunde	40%	44%	83%	67%
BPO	46%	13%	59%	86%
Politieleiderschap	38%	38%	76%	78%
Handhaving	14%	0%	14%	91%
Recherche	16%	26%	42%	87%
Gevaar- en Crisisbeheersing	23%	2%	24%	86%
VPO	20%	16%	35%	86%
Politieacademie totaal	31%	15%	46%	86%

*PDA: pedagogisch-didactische aantekening

Netwerk van vertrouwenspersonen

De Politieacademie beschikt over een netwerk van vertrouwenspersonen (als neventaak) bij wie medewerkers melding kunnen doen van agressie, discriminatie, seksuele intimidatie en pesten. De vertrouwenspersonen werken verdeeld over de verschillende locaties en zetten zich in voor de sociale veiligheid van medewerkers en goede onderlinge omgangsvormen. Ze 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).

Tabel 8.2 Meldingen bij vertrouwenspersonen (2011–2015)

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

Tabel 8.3 Meldingen, intern onderzoeken en strafmaatregelen

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

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

Medezeggenschap van medewerkers

De Ondernemingsraad (OR) van de Politieacademie bestond in 2015 uit 15 leden. Medio 2015 is het lid Alex Klaverdijk (VMHP) overleden. Tony Mouw (VMHP) heeft hem opgevolgd. Ron In 't Veld (voorzitter; NPB), Maarten van de Nieuwenhuijzen (plaatsvervangend voorzitter en plaatsvervangend secretaris; VMHP) en Bart Bolhuis (secretaris; ACP) vormen het dagelijks bestuur van de OR. De voorzitter en de secretaris van de OR Politieacademie zijn ook lid van de Centrale Ondernemingsraad Nationale Politie (COR). Eind 2016 loopt de reguliere zittingstermijn van de OR van drie jaar af; de verkiezingen komen in zicht.

Vergaderingen

De OR heeft in 2015 25 keer in eigen kring vergaderd en tien keer met het College van Bestuur. De reorganisatie was hierin geregeld onderwerp van gesprek. Een overzicht van gespreksonderwerpen staat in het jaarverslag.

Organisatie: van onderdeelcommissies naar adviescommissies

Tot september 2015 was de medezeggenschap per organisatieonderdeel georganiseerd in een eigen onderdeelcommissie (OC), maar daarna zijn de meeste OC's omgevormd tot adviescommissies. We kennen nu thematische adviescommissies Personeel, Financiën, Veiligheid, Gezondheid en Welzijn, en adviescommissies per organisatieonderdeel (Onderwijs, K&O, Bedrijfsvoering) en een OC Werving & Selectie.

Scholing

De OR heeft in 2015 vijf scholingsbijeenkomsten gehouden over de onderwerpen reorganisatie, cultuur, gewijzigde medezeggenschap, advisering en snellezen/mindmapping. Ook de leden van de OC's en de adviescommissies waren hiervoor uitgenodigd.

Verantwoording naar de achterban

Na elke vergadering met het College van Bestuur plaatst de OR een nieuwsbrief op het intranet. De medezeggenschap heeft op het intranet en eigen plek die gelinkt is aan de intranetsite van de NP/COR.

Vooruitblik naar 2016

In 2016 zal de OR veel aandacht besteden aan het in gang zetten van de reorganisatie en aan de overgang voor veel medewerkers naar het Politiedienstencentrum of de beleidsdirecties van de NP. De OR hoopt dat de individuele werkdruk van de docenten beter in beeld komt door de normjaartaak, en dat die werkdruk dan ook beheersbaarder zal worden. De OR gaat dit monitoren.



Bestuur en toezicht



Op de Politieacademie zijn de functies bestuur en toezicht wettelijk gescheiden. De eerste wordt uitgeoefend door het College van Bestuur en de tweede door de Raad van Toezicht. Het College van Bestuur is in opdracht van de minister van VenJ belast met het bestuur en beheer van de academie. Er is sprake van collegiaal bestuur.

Taken en samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht ziet toe op de taakuitoefening door het College van Bestuur, zowel voor de bedrijfsvoering als voor onderwijs en onderzoek. Voor bepaalde besluiten heeft het College van Bestuur de instemming van de Raad van Toezicht nodig, bijvoorbeeld om de begroting en jaarstukken vast te stellen. De Raad van Toezicht heeft drie commissies: het auditcomité (over financiën en bedrijfsvoering), de remuneratiecommissie (over het werkgeverschap over de leden van het College van Bestuur) en de opleidingscommissie (over het politieonderwijs). Elke commissie bestaat in principe uit twee leden.

De Raad van Toezicht kwam in 2015 acht keer bijeen, het auditcomité twee keer en de opleidingscommissie twee keer. De remuneratiecommissie heeft in 2015 jaargesprekken gevoerd met de beide leden van het College van Bestuur

Tabel 9.1 Samenstelling Raad van Toezicht, 2015:

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

De heer Bandell trad in maart 2015 om gezondheidsredenen terug als voorzitter van de Raad van Toezicht. De heer IJzerman, lid sinds 1 januari 2014, is toen bij Koninklijk Besluit benoemd tot voorzitter. Op 16 november 2015 is de heer Bandell overleden; hij is sinds 1 september 2011 voorzitter geweest van de Raad van Toezicht.

Raad van Toezicht voltallig tot feitelijke inbedding PA in NP

Per 15 november 2015 eindigde de tweede en laatste zittingstermijn van de leden Van de Meeberg en Van de Bunt. Hoewel de Raad van Toezicht als bestuursorgaan zal verdwijnen als de PA wordt ingebed in de NP, vindt het Ministerie van VenJ het belangrijk dat de raad tot dat moment in functie blijft met het wettelijk vereiste aantal van vijf leden. Daarom heeft de raad in september 2015 twee nieuwe leden aan het departement voorgedragen: mevrouw Van der Linden en de heer Sitalsing.

Onderwerpen in toezicht en bestuur

Hieronder ziet u welke onderwerpen in 2015 aan de orde zijn geweest in de vergaderingen van de Raad van Toezicht en welke besluiten hierover zijn genomen.

Functies in College van Bestuur

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

Hun nevenfuncties zijn:

Dhr. L.Th.C. Kuijs	Lid Raad van Toezicht Psytrec (Psychotrauma Expertise Centrum Geüniformeerden BV) (onbezoldigd)
Mw. F.H. Everts MPA	Ambassadeur Young Africa (beroepsonderwijs voor kansarme jongeren in Mozambique en Zimbabwe) (onbezoldigd)

De Raad van Toezicht heeft besloten dat mevrouw Everts zich anderhalf jaar (van januari 2016 tot juli 2017) volledig zal wijden aan de portefeuille Internationaal Politieonderwijs/het EU-voorzitterschap van CEPOL (de Europese Politieacademie). Tegelijkertijd is besloten om voor dezelfde periode het College van Bestuur aan te vullen met een lid met de portefeuille Onderwijs. De Raad van Toezicht heeft gezocht naar een kandidaat met ruime bestuurlijke en/of leidinggevende ervaring in het (hoger) beroepsonderwijs. Eind 2015 heeft de raad mevrouw drs. K. van Kammen voorgedragen aan het departement voor benoeming per 1 februari 2016.

Ontwikkeling samenspel NP – PA

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

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

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

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

Realisatieplan en jaarplan 2015

De realisatie van de interne veranderingen binnen de PA vindt plaats aan de hand van meerdere plannen. Na het plan voor de PA-(her)inrichting (2014) is in 2015 het meerjarige PA-realisatieplan (RO) afgerond. Het RP beschrijft hoe de PA komt tot de geplande wijzigingen in inrichting, structuur en cultuur van de organisatie en tot de realisatie van de plannen t.a.v. onderwijs en onderzoek. Dit RP is in de RvT opiniërend besproken, waarbij in de dialoog met CvB de bestuurlijke vraag centraal stond hoe de PA in staat is de veelheid aan veranderopgaven uit te voeren, met een krimpend budget en met (als gevolg daarvan) een sterk in omvang dalend personeelsbestand, waarin relatief weinig vernieuwing is.

Wijziging sturing; minder lagen, nieuw MT

In 2014 is het aantal organisatielagen van de PA teruggebracht van 5 naar 3: PA, sector, team. Eind 2014 is een veldbezetting samengesteld van tijdelijk leidinggevendenden van de sectoren. Het CvB vormt samen met die leidinggevendenden het MT-PA. In de RvT-vergadering van maart heeft de RvT kennis gemaakt met dit nieuwe MT en hebben de MT leden een inhoudelijke presentatie gegeven.

Personele reorganisatie PA

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

Jaarrekening 2014; solvabiliteitspositie

De Raad van Toezicht besloot tot instemming met de jaarrekening 2014, met dien verstande dat het in een brief aan VenJ de zorgelijke ontwikkeling van het eigen vermogen van de PA onder de aandacht bracht, omdat het voor 2015 voorziene tekort van € 10 miljoen gedekt moet worden uit het eigen vermogen. Mocht het wetsvoorstel later of niet van kracht worden, dan is het eigen vermogen van de PA binnen een paar jaar niet meer genoeg om exploitatietekorten te dekken en risico's zelf te dragen. In de meerjarenprognose PA vanaf 2015 zijn er negatieve exploitatieresultaten (totaal € 13,5 miljoen) waarbij de exploitatie voor het eerst in 2018 weer sluitend is. De tussenliggende jaren, om te beginnen in 2015, moet de PA haar eigen vermogen aanspreken. De verwachte solvabiliteit daalt hiermee tot 7% in 2018 (dekkingsgraad norm van het Ministerie 47%).

Begroting 2016

De PA-begroting 2016 kent een tekort van € 5,0 miljoen. Het tekort wordt bijna volledig (€ 4.3 miljoen) veroorzaakt door personele overbezetting. De RvT conclusie was dat dit een onontkoombaar feit is, waarmee ook het tekort op de begroting reëel is en onvermijdelijk. De RvT keurde de begroting 2016 goed, onder de aanname dat het NP-budget voor Politie Onderwijs in de NP-begroting 2016 herkenbaar wordt opgenomen en dat dit budget wordt geoormerkt. De RvT maakte dit besluit, zoals wettelijk voorgeschreven, kenbaar aan het departement.

Inbedding Politieacademie in de Nationale Politie

Begin 2015 bood de minister van VenJ aan de Tweede Kamer het wetsvoorstel aan tot beheersmatige inbedding van de Politieacademie (PA) in de Nationale Politie (NP). Bij deze wetswijziging houdt de Wet op het Politieonderwijs op te bestaan en wordt er een nieuw hoofdstuk aan de Politiewet toegevoegd. De PA blijft een zelfstandig bestuursorgaan (zbo), maar zonder eigen mensen en middelen (behalve de directeur en plaatsvervangend directeur). De NP stelt aan onze organisatie de mensen en middelen ter beschikking die we nodig hebben om onze taken uit te voeren. De directeur blijft ten opzichte van de minister verantwoordelijk voor de kwaliteit van onderwijs en onderzoek.

Nieuw toezichtskader voor inspectie op politieonderwijs

Op verzoek van de Raad van Toezicht heeft het College van Bestuur in 2015 de totstandkoming geschetst van een nieuw toezichtskader voor het politieonderwijs en de gevolgen daarvan voor het toezicht door de Inspectie VenJ. Daarbij kwamen de afspraken aan de orde die het College van Bestuur en het hoofd van de Inspectie in 2015 hebben gemaakt over de nieuwe werkwijze, die voortvloeit uit het nieuwe toezichtskader. In deze nieuwe werkwijze deelt de Inspectie haar onderzoeksresultaten eerst met het College van Bestuur en er is tussentijds intensiever contact tussen de Inspectie en de PA dan voorheen. De Raad van Toezicht heeft geconcludeerd dat dit nieuwe toezichtskader voor de PA een grote verbetering is ten opzichte van het oude.

Contactgegevens

Postadres

Politieacademie
Postbus 834
7301 BB Apeldoorn

Bezoekadressen locaties

Concernlocatie

Arnhemseweg 348
7334 AC Apeldoorn
T: (088) 662 20 00

Locatie Eindhoven

Vijfkamplaan 31
5624 EB Eindhoven
T: (088) 662 28 00

Locatie Lelystad

Eendenweg 12
8218 NC Lelystad
T: (088) 662 26 00

Locatie Den Haag

Katschiplaan 10
2496 ZN Den Haag
T: (088) 662 25 50

Locatie Apeldoorn

Arnhemseweg 348
7334 AC Apeldoorn
T: (088) 662 22 20

Locatie Rotterdam

Koperstraat 19
3067 GL Rotterdam
T: (088) 662 27 00

Locatie Ossendrecht

Pannenhoef 19
4641 ST Ossendrecht
T: (088) 662 29 00

Locatie Amsterdam

Donauweg 3a
1042 AR Amsterdam
T: (088) 662 25 00

Locatie Drachten

Sportlaan 7
9203 NV Drachten
T: (088) 662 28 50

Locatie Warnsveld

Rijksstraatweg 127
7231 AD Warnsveld
T: (088) 662 26 50

Speciale afdelingen en contactgegevens

Politieacademie Servicecentrum

Voor algemene vragen over het onderwijsaanbod van de Politieacademie.

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

E-mail: servicecentrum@politieacademie.nl

Afdeling Werving & Selectie Politie

De Afdeling Werving & Selectie is hét informatiepunt voor belangstellenden die nog niet werkzaam zijn bij de politie.

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

Telefoon: (088) 662 23 00

Website: www.kombijdepolitie.nl

E-mail: info@kombijdepolitie.nl

Studenten Informatie Punt

Het Studenten Informatie Punt (STIP) is het aanspreekpunt voor studenten die een opleiding volgen aan de Politieacademie.

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

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

Telefoon: (088) 662 26 66

E-mail: stip@politieacademie.nl

Mediatheek

De mediatheek biedt toegang tot informatie op het gebied van politie (zowel in Nederland als in het buitenland), met een nadruk op politiekunde, recht, bestuurskunde en sociale wetenschappen. Ook is hier informatie te vinden over recherche, (politie)leiding, (politie)management, verkeer, milieu, en politieke rijtaken.

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

Telefoon: (088) 662 21 09

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

Landelijke Deskundigheidsmakelaar (LDM)

De LDM is 24 uur per dag, zeven dagen per week en 365 dagen per jaar bereikbaar voor politie, koninklijke marechaussee, openbaar ministerie, rechterlijke macht en bijzondere opsporingsdiensten die deskundigen willen inschakelen.

Telefoon: (088) 662 23 36

E-mail: ldm@politieacademie.nl

