



POLITIEACADEMIE

## Politieacademie

# Jaarverslag 2022



<b>Door</b>	Bestuursondersteuning
<b>Sector</b>	Staf
<b>Versienummer</b>	1.0
<b>Datum</b>	17 maart 2023
<b>Status</b>	Definitief
<b>Rubricering</b>	Niet Vertrouwelijk

## Wij zijn de Politieacademie

Wij doen ons werk, zodat politiecollega's op straat of op welke andere plek ook, hun werk goed, bekwaam en veilig kunnen doen. Als we politiemensen aan het werk zien, maakt dat ons trots. Vaak worden politiecollega's zich op de Politieacademie nog meer bewust van hoe uitdagend en complex het vak eigenlijk is.

In ons onderwijs staat de mens en het leren in een veilige omgeving centraal. Wij werken dagelijks vol overtuiging aan het verstevigen en vernieuwen van het vakmanschap van de politie. Wij doen dat het liefst samen met de praktijk, waardoor onze inzichten en kennis door kunnen werken in de manier waarop politiecollega's hun belangrijke werk doen.

Bij ons werken mensen met het blauwe hart op de juiste plek. Samen bouwen wij dynamisch en gedreven aan de politie van morgen en overmorgen. En aan het politievak van de toekomst, want politiecollega's leren en ontwikkelen een leven lang.

## Voorwoord

Met plezier bied ik u ons jaarverslag 2022 aan.

In 2022 zijn in z'n totaliteit 3.182 studenten ingestroomd in een BPO-opleiding, waarvan 2.191 nieuwe studenten PO21. In het HPO stroomden 96 nieuwe studenten Bachelor of Policing en 72 studenten pre-master Recherchekunde in. 31.719 studenten zijn een VPO-opleiding gaan volgen. Daarnaast zijn diverse nieuwe opleidingen ontwikkeld zoals de Integrale Vervolgopleiding Opsporing (IVOO) en de Generalist Operationeel Centrum en de Opleiding Specialist Onderwijs Geweldd-beheersing (OSOG). Ook is de ontwikkeling van vier nieuwe Bachelors gestart. Tevens zijn we betrokken bij ontwikkelingen als de transitie van de Landelijke Eenheid en het dossier Bewaken & Beveiligen. In dit jaarverslag leest u hier meer over.

Medio 2022 verscheen onze nieuwe Strategische Agenda Politieacademie 2022-2026. Deze agenda borduurt voort op onze vorige agenda én bevat nieuwe accenten. De nieuwe accenten hebben met name betrekking op de plek van de Politieacademie in het leerlandschap en kennisecosysteem, op de digitale transformatie en de organisatorische en financiële randvoorwaarden om onze kerntaken goed uit te kunnen voeren. De agenda bevat drie strategische thema's en negen opgaven. De opgaven lopen veelal dwars door onze organisatie heen en zeker voor de nieuwe opgaven geldt dat ze een horizon voorbij 2026 hebben. Om beter uitvoering te geven aan onze taakuitvoering en de realisatie van onze Strategische Agenda Politieacademie hebben het ministerie van Justitie en Veiligheid, het korps en de Politieacademie in 2022 overeenstemming bereikt over de invoering van een nieuwe financieringssysteem voor de Politieacademie. We hopen zo meer armslag en zeggenschap te krijgen over onze mensen en middelen.

Ook is gewerkt aan de nieuwe Strategische Onderzoeksagenda Politie. Deze agenda legt meer focus op een viertal strategische kennisthema's: de politiefunctie, maatschappelijke interactie, de politiecapaciteit en veranderkracht. Hierbij kan gericht worden geïnvesteerd in structurele kennisopbouw en doorwerking. De nieuwe Strategische Onderzoeksagenda is sturend en faciliterend voor wetenschappelijk onderzoek van en voor de gehele politieorganisatie en niet meer alleen voor het onderzoek dat door de Politieacademie wordt verricht en wordt uitbesteed via de CKO.

Het leveren van deze prestaties leidde tot de nodige (werk)druk. We hebben meer ervaring opgedaan met PO21, maar we zien dat onze docenten nog steeds de nodige werkdruk ervaren, omdat zij naast het geven van onderwijs ook belast zijn met het inwerken van nieuwe collega's die instromen om het docentenkorps op peil te krijgen en te houden. Ook zien we dat de vraag naar bestaand en nieuw onderwijs onverminderd hoog blijft. Wij willen zo goed mogelijk de praktijk ten dienste zijn en wij zijn geneigd ons in allerlei bochten te wringen om toch extra stappen te zetten. Het is van belang dat we ervoor waken dat het accent alleen op onderwijsuitvoering komt te liggen en er onvoldoende ruimte is voor de ontwikkeling van nieuw onderwijs, de actualisatie van bestaand onderwijs en ook voor zaken als professionalisering van docenten. Op de lange duur is dat fnuikend voor de Politieacademie, maar zeker ook voor de praktijk.

De bezetting van de directie in 2022 wil ik niet onbenoemd laten. Ik wil, mede namens de collega's, Pim Miltenburg hartelijk bedanken voor zijn inzet in 2022. Ook bedank ik Gerrit den Uyl, van wie wij eind vorig jaar afscheid namen. Hij heeft zich tot 2022 ingespannen voor de Politieacademie.

Tot slot bedank ik alle collega's van de Politieacademie die zich in 2022 hebben ingespannen voor goed politieonderwijs en –onderzoek dat erop gericht is de Nederlandse politie (nog) beter te maken.

**Leonard Kok, directeur**





# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b> .....	<b>3</b>
<b>Inhoudsopgave</b> .....	<b>5</b>
<b>Leeswijzer</b> .....	<b>7</b>
<b>Deel 1: Directieverslag</b> .....	<b>9</b>
<b>1 Onderwijs</b> .....	<b>11</b>
1.1 Basis Politieonderwijs (BPO) .....	11
1.1.1 Uitvoering Onderwijs .....	11
1.1.2 BPO: in- en uitstroom, uitval en studenten in opleiding .....	13
1.1.3 (Door-)ontwikkeling BPO .....	14
‘Geef studenten de kans het prille vakmanschap goed te ontwikkelen’ .....	17
1.2 Hoger Politieonderwijs i.o. (HPO i.o.) .....	20
1.2.1 Uitvoering onderwijs .....	20
1.2.2 (Door-)ontwikkeling Hoger Politieonderwijs .....	21
1.3 Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO) .....	25
1.3.1 Uitvoering onderwijs .....	25
1.3.2 (Door-)ontwikkeling Vakspecialistisch Politieonderwijs .....	27
1.4 Erkenning Verworven Competenties (EVC’s) .....	33
1.5 Programma’s in het onderwijs .....	35
1.6 Onderwijsbedrijfsvoering .....	38
<b>2 Commissies met betrekking tot het onderwijs</b> .....	<b>39</b>
2.1 Examencommissies .....	39
2.2 Bezwaaradviescommissie Studenten Politieacademie .....	39
2.3 Commissie van Beroep voor de Examens .....	39
<b>3 Kennis en Onderzoek</b> .....	<b>40</b>
<b>4 Kwaliteitszorg onderwijs en onderzoek</b> .....	<b>45</b>
<b>5 De Politieacademie</b> .....	<b>50</b>
<b>6 Personele zaken</b> .....	<b>55</b>
<b>7 Financiën</b> .....	<b>62</b>
<b>Deel 2: Jaarrekening</b> .....	<b>63</b>
<b>1 Balans per 31 december 2022</b> .....	<b>65</b>
<b>2 Exploitatierkening 2022</b> .....	<b>66</b>

<b>3</b>	<b>Kasstroomoverzicht 2022 .....</b>	<b>67</b>
<b>4</b>	<b>Toelichting bij de jaarrekening .....</b>	<b>68</b>
4.1	Algemene toelichting en grondslagen .....	68
4.2	Toelichting op de balans per 31 december 2022 .....	72
4.3	Toelichting op de exploitatierekening 2022 .....	76
4.4	Toelichting op de kasstroom 2022 .....	83
4.5	Gebeurtenissen na balansdatum .....	83
	<b>Deel 3: Overige gegevens .....</b>	<b>85</b>
<b>14</b>	<b>Verwerking saldo/resultaatbestemming .....</b>	<b>87</b>
<b>15</b>	<b>Controleverklaring van de onafhankelijk accountant .....</b>	<b>88</b>
	<b>Deel 4: Bijlagen .....</b>	<b>93</b>
	<b>Staat van overdrachten en bestedingen (Rijks)bijdragen .....</b>	<b>95</b>
	<b>Nevenfuncties directie .....</b>	<b>96</b>
	<b>Samenstelling commissies .....</b>	<b>97</b>
	<b>Contactgegevens .....</b>	<b>99</b>

# Leeswijzer

Dit jaarverslag 2022 bestaat uit vier delen: deel 1 bevat het directieverslag, de jaarrekening van het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie is opgenomen in de delen 2 en 3 en de bijlagen zijn opgenomen in deel 4.

## *Deel 1: directieverslag*

Dit directieverslag (bestuursverslag) is opgesteld in overeenstemming met de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen. Het gaat hierbij *niet* om een bestuursverslag dat dient te voldoen aan de eisen van het Burgerlijk Wetboek Boek 2 (BW2) Titel 9 en richtlijn 400 voor jaarverslaglegging (RJ400).

In het directieverslag treft u de verantwoording aan van de uitvoering van de taken van de Politieacademie: onderwijs, kennis en onderzoek. Ook treft u een toelichting aan op de sterkte en middelen die de korpschef op aangeven van de minister ter beschikking stelt aan de directeur Politieacademie om in de uitvoering van de taken van de Politieacademie te kunnen voorzien en de bedrijfsvoering die het korps aan de Politieacademie levert.

Hoofdstuk 1 gaat in op het Basis Politieonderwijs (BPO), het Hoger Politieonderwijs (geaccrediteerd onderwijs) dat momenteel nog vanuit een sector in oprichting wordt aangeboden en het Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO). Ook wordt in dit hoofdstuk ingegaan op blended leren, de EVC-trajecten (Erkenning Verworven Competenties) en werkervaringstrajecten en de onderwijsbedrijfsvoering.

Hoofdstuk 2 bevat informatie over de diverse commissies met betrekking tot het onderwijs. De Examencommissies en de Commissie van de Beroep voor de Examens geven ook een eigen jaarverslag uit.

De kennis- en onderzoeksfunctie wordt toegelicht in hoofdstuk 3. De Politieacademie verricht onderzoek op basis van de Strategische Onderzoeksagenda Politie 2019-2022. Naast dat de sectoren zelf ingaan op hun kwaliteitszorg is ook een apart hoofdstuk (hoofdstuk 4) besteed aan kwaliteitszorg op het gebied van onderwijs en onderzoek.

De Politieacademie is in hoofdstuk 8 van de Politiewet opgenomen. De directeur en zijn plaatsvervanger zijn in dienst van het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie. De directeur ontvangt jaarlijks, op aangeven van de minister, van de korpschef sterkte en middelen voor het uitvoeren van de taken van de Politieacademie. Ook de bedrijfsvoering neemt de Politieacademie grotendeels van de Politie af. Hoofdstuk 5 gaat hier nader op in. De Politie doet in haar jaarverantwoording ook verslag van de sterkte en middelen die de korpschef ter beschikking stelt aan de directeur Politieacademie.

In hoofdstuk 6 een toelichting op een aantal personele zaken zoals ziekteverzuim, vertrouwenspersonen, betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoeken, meldingen, interne onderzoeken en klachten.

Deel 1 wordt afgesloten met een hoofdstuk (7) dat een toelichting geeft op de financiële situatie van het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie.

## *Deel 2 en 3: jaarrekening 2022*

De jaarrekening 2022 van het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie 2022 treft u in de delen 2 en 3 van dit jaarverslag aan.

Deel 4 bevat de bijlagen bij behorende bij dit jaarverslag.







# Deel 1: Directieverslag



# 1 Onderwijs

## 1.1 Basis Politieonderwijs (BPO)

Het BPO biedt onderwijs voor mensen die starten met een baan bij de politie. Na een succesvolle afronding kunnen zij aan de slag in de politiepraktijk.

De basispolitieopleiding PO21 wordt aangeboden op zeven locaties Amsterdam, Apeldoorn, Den Haag, Drachten, Eindhoven, Leusden en Rotterdam. Voor het Korps Politie Caribisch Nederland (KPCN) wordt ter plekke een Caribische variant van de opleiding PO21 aangeboden.

### 1.1.1 Uitvoering Onderwijs

#### Instroomarrangement

Het ministerie van Justitie & Veiligheid, het korps en de Politieacademie hebben afspraken gemaakt over de instroom van nieuw politiepersoneel de komende jaren. Deze afspraken zijn vastgelegd in het strategisch instroomarrangement. Jaarlijks maken het korps en de Politieacademie afspraken over de precieze invulling van het instroomarrangement voor het komende jaar. Deze afspraken worden voorbereid door het Strategisch Instroomoverleg (SIO). In onderstaand overzicht zijn de afgesproken instroom voor 2022 (opdracht IDU) en de realisatie ('Aangeboden bij en uitgevoerd door PA') ervan opgenomen voor wat betreft het deel dat vanuit het BPO wordt verzorgd. Een deel van het instroomarrangement wordt uitgevoerd onder de vlag van HPO i.o. (zie paragraaf 1.2).

#### Uitvoer behoeftstelling Politieopleidingen

*In- en doorstroom per opleidingsniveau (31-12-2022)*

Niveau	Opdracht IDU 2022 conform instroomarrangement	Aangeboden bij en uitgevoerd door PA 2022	Vershil
Basis politie opleiding N4 (PO21)	2.184	2.191	7
Vrijwillige Politie N4	24	25	1
Doorstroom Vrijwillige Politie	120	148	28
ATH-BOA	480	0	-480
<b>Initiële instroom</b>	<b>2.808</b>	<b>2.364</b>	
PSI	648	367	-281
PSI VP	72	35	-37
<b>PSI (Zij-instroom)</b>	<b>720</b>	<b>402</b>	
<b>TOTAAL INSTROOMARRANGEMENT BPO 2022</b>	<b>3.528</b>	<b>2.766</b>	

De Politieacademie heeft voldaan aan de afspraken in het kader van de uitvoering van het instroomarrangement 2022. De toegezegde aantallen in opleiding te nemen studenten voor de basispolitieopleiding N4 (PO21) zijn volledig behaald. Voor wat betreft PO21 zijn de opleidingsplaatsen van uitvallers binnen twee weken ingevuld. Ook hebben er tussen de eenheden diverse mutaties plaatsgevonden om uiteindelijk alle opleidingsplaatsen te kunnen benutten. Kijkend naar de krapte op de arbeidsmarkt is de verwachting dat die methode zijn houdbaarheid heeft bereikt.

### Vrijwillige Politie N4

In totaal zijn 25 studenten Politievrijwilligers opgeleid op niveau 4 (PO21). Dit betreft de opleiding PO21 in deeltijd. 148 Politievrijwilligers zijn ingestroomd om een doorstroomtraject naar niveau 4 te volgen; 28 politievrijwilligers meer dan in eerste instantie aangegeven vanuit het korps.

### ATH-BOA

De instromers in de assistent functies binnen de vakgebieden Beveiliging en Intake & Service worden via de BOA-opleiding als ATH-BOA aangesteld.

Met het korps is afgesproken dat de Politieacademie de ATH-BOA (basisdeel en leertrajecten) voor het gehele korps gaat verzorgen en dat hiervoor aanbestedingen plaatsvinden. In 2022 is het basisdeel aanbesteed. De aanbesteding van de leertrajecten loopt; afronding is voorzien in mei 2023. De ATH-BOA is in 2022 nog verzorgd vanuit het VPO. De eenheden nemen de leertrajecten die de studenten aanvullend op de basisopleiding BOA kunnen volgen, vooralsnog zelf af bij externen. Zodra de aanbesteding voor de leertrajecten is afgerond, zullen ook deze leertrajecten bij de Politieacademie worden afgenomen. 2023 is nog een overgangsjaar. De bedoeling is dat met ingang van 2024 het korps alle ATH-BOA-opleidingen (basisdeel en leertrajecten) bij de Politieacademie afneemt.

### PSI

De PSI-opleidingen zijn grotendeels bedoeld voor hoog opgeleide instromende specialisten die het korps aanstelt als executief politieambtenaar met specifieke inzetbaarheid ("ESI-ers") in onder meer de digitale en forensische opsporing en in de Intelligence. De instromende studenten verwerven binnen het BPO algemene kennis over de politietaak en de politieorganisatie waarbinnen ze hun vak en specialisme gaan uitoefenen.

Voor de PSI-opleiding heeft het korps in 2022 minder studenten aangeboden dan van te voren afgesproken, hierdoor is een deel van de beschikbare opleidingsplaatsen helaas niet benut. In totaal zijn 8 klassen geannuleerd. Voor wat betreft de PSI-deeltijd is één klas niet gestart en een andere klas is gestart met 11 in plaats van 24 studenten.

De Politieacademie, de Dienst HRM/IDU en de ketenregisseur van het korps hebben volop contact over de situatie. De tot nu toe genomen maatregelen door het korps hebben helaas niet tot verbetering geleid. Om die reden is een aanvullende opdracht verstrekt aan de ketenregisseur om de ketenregie op de instroom PSI te verbeteren. Zorgpunt is het niet kunnen invullen van alle opleidingsplekken zich ook zullen voordoen bij de ATH-BOA, aangezien dit proces op eenzelfde manier is ingericht.

### Realisatie extra onderwijs

Naast realisatie van de opleidingen in het instroomarrangement heeft het BPO ook andere opleidingen aangeboden. Zestien studenten zijn doorgestroomd naar PO21 ('transitieklassen').

Op de Cariben is de opleiding Caribisch Politieonderwijs Agent GGP (opleiding gebaseerd op PO21) aangeboden. Voor het RST heeft een pilot PSI plaatsgevonden. Er zijn 291 nieuwe praktijkbegeleiders PO21 opgeleid. 73 praktijkbegeleiders zijn geprofessionaliseerd voor PO21.

Niveau	Realisatie 2022
Basis politie opleiding (PO21) (niveauwisselaar + transitie)	16
Caribisch Politieonderwijs Agent GGP	18
Pilot PSI RST week 40 (Curaçao en Aruba)	5
Praktijkbegeleiders PO21	291
Professionalisering praktijkbegeleiders PO21	73
Overige	13
<b>TOTAAL OVERIGE OPLEIDINGEN/TRAJECTEN</b>	<b>416</b>

### Loopbaantraject N2

Voortvloeiend uit de cao-afspraken heeft in 2022 binnen de eenheid Amsterdam een pilot plaatsgevonden voor een loopbaantraject voor de doorstroom van op niveau 2 opgeleide politiemedewerkers (Assistenten GGP, Beveiliging en Intake & Service) naar de functie van Medewerkers GGP. Vanaf 2023 wordt dit traject landelijk uitgerold. Wij nemen in dit traject de examinering voor onze rekening, het interne projectleiderschap en de specifieke IV-ondersteuning. Het onderwijs wordt verzorgd door het Instituut voor Veiligheid. Ook hebben wij zitting in de stuurgroep die dit traject begeleidt.

### Loopbaantraject N3 > N4

Onderdeel van de cao-afspraken is ook een doorstroomtraject voor politiemedewerkers niveau 3 (basispolitieopleiding) naar de senior GGP-functie. Via een werkervaringstraject tonen de deelnemers aan dat zij over de competenties van de N4-Generalist beschikken. Ons EVC-bureau beoordeelt de portfolio's. Het EVC-bureau is onderdeel van de onze sector Staf.

### Team Bijzondere Afspraken en team Cariben

Opdat de onderwijsteams BPO zich volledig kunnen richten op PO21, is ervoor gekozen om alle andere opleidingen die het BPO aanbiedt naast PO21, onder verantwoordelijkheid van het team Bijzondere Afspraken uit te laten voeren (VP, PSI, ATH-BOA, doorstroomtrajecten). Het in goede banen leiden van dit soort trajecten kosten vaak aanzienlijk veel capaciteit. Het helpt als vanuit het korps een ketenregisseur dit soort trajecten stroomlijnt.

Onder verantwoordelijkheid van het team Cariben wordt het onderwijs aldaar uitgevoerd. De teamchef is verantwoordelijk voor al het onderwijs dat vanuit de gehele Politieacademie wordt verzorgd in de Cariben.

## 1.1.2 BPO: in- en uitstroom, uitval en studenten in opleiding

BPO	Instroom 2022	Gediplomeerd/ gecertificeerd 2022	Opleiding die niet leidt tot diploma of certificaat, afgerond in 2022	Uitval 2022	In opleiding op 31-12-2022
TOTAAL BPO	3.182	2.382	152	464	4.473

Bovenstaand overzicht geeft een overzicht van het gehele BPO, dus breder dan PO21. Het overzicht laat het totaal aantal studenten dat in 2022 in heel het BPO is ingestroomd; het aantal studenten dat in 2022 hun diploma of certificaat heeft ontvangen. Het aantal studenten dat voortijdig een opleiding heeft verlaten (uitval) en het totaal aantal studenten binnen het BPO dat op 31-12-2022 nog in opleiding was.

Van de 488 transitiestudenten PO21 hebben inmiddels de eerste 363 studenten hun diploma Politieagent GGP (PO21) behaald. 74 transitiestudenten hebben enige vertraging opgelopen en hebben nog uitlooptijd.

### 1.1.3 (Door)ontwikkeling BPO

#### **Programma PO21**

De ontwikkeling en implementatie van PO21 vindt zowel binnen de Politieacademie als het korps via een programmastructuur plaats. Nu PO21 nagenoeg staat vindt binnen de Politieacademie de onderbrenging in de lijn (sector BPO) plaats.

Binnen het korps staat het Programmateam PO21 onder leiding van de programmadirecteur Vernieuwd Politieonderwijs PO21 Fase 2 en Instroom. Er is een programmaboard onder leiding van een lid van de korpsleiding. In de board participeren de programmadirecteur Vernieuwend Politieonderwijs, de directeuren Politieacademie en Politiedienstencentrum (PDC) en vanuit het KMTO een tweetal politiechefs.

Er zijn topinterventies benoemd om PO21 goed op de rit te krijgen. Samen met het korps wordt gewerkt aan het onder andere (verder) in werking brengen van het begeleidingsteam, de formatie en de docentenbezetting, de werkwijze bij examineren en de kwaliteit en kwantiteit van de praktijkbegeleiding.

PO21 krijgt steeds beter vorm. We weten elkaar ook steeds beter te vinden, het korps als leerwerkbedrijf en de Politieacademie. De puzzelstukjes PO21 vallen steeds beter op z'n plek. De kracht van de leerteams is dat studenten elkaar meenemen in hun ontwikkeling. De opgedane ervaringen met en de ontvangen feedback over PO21 leveren ook verbeterpunten op, onder andere op het gebied van het portfolio en de koppeling tussen onderwijs(opdrachten) en examinering, de uitvoerbaarheid van examens en de inrichting van de digitale leeromgeving. Met ingang van week 2023-17 zullen we een aantal verbeteringen doorvoeren.

#### **Ontwikkelen nieuw begeleidingsmodel**

In het actieplan van het programmateam PO21, onder leiding van de programmadirecteur Vernieuwd Politieonderwijs PO21 Fase 2 en Instroom, is de ontwikkeling van een nieuw begeleidingsmodel opgenomen. Er ligt inmiddels een conceptnotitie met drie scenario's die nader moeten worden uitgewerkt. De sectorleiding BPO is hierbij uiteraard actief betrokken.

#### **Examinering**

De doorontwikkeling van de examinering in PO21 is een belangrijk aandachtspunt, zowel op het gebied van kwaliteit (PO21 stelt hoge, nieuwe eisen aan examinatoren) als capaciteit (aantal inzetbare examinatoren en een juiste spreiding in het curriculum). In nauwe samenwerking met de stakeholders (o.a. examencommissie en eenheden) wordt hieraan gewerkt.

Het verloop van de examinering van studenten wordt uiteraard nauw gevolgd en naar aanleiding daarvan worden verbeteringen doorgevoerd.

#### **Instroom nieuwe docenten**

De (extra) instroom van nieuwe docenten is inmiddels op gang gekomen. Hierdoor zijn we steeds beter op sterkte. Wel hebben nieuwe docenten uiteraard tijd nodig om breed inzetbaar te worden en het inwerken vergt ook capaciteit van langer zittende collega-docenten. Ook was er sprake van onverwachte hoge uitstroom, waardoor er weer vacatures ontstonden. Met de korpsleiding heeft de directie afgesproken dat het BPO 20 fte docent boven de formatie mag hebben om hieraan zo goed mogelijk het hoofd te bieden.

#### **Ontwikkelen uitstroomprofiel VVC (veelvoorkomende criminaliteit)**

Via een gezamenlijk traject met het programmateam PO21 en de eenheden is het uitstroomprofiel VVC gerealiseerd. Een van de bepalende factoren is de wijze waarop deze studenten na diplomering worden ingezet. Eind 2022 heeft een pilot plaatsgevonden. Per week 2023-17 starten de studenten die het uitstroomprofiel VVC gaan volgen.

## Onderwijskwaliteit

Voor het monitoren van de onderwijskwaliteit van PO21 is samen met het korps gewerkt aan de ontwikkeling van de monitor PO21. Het unieke van deze monitor is dat de kwaliteit in de keten wordt gemonitord en niet uitsluitend het onderwijs dat binnen de Politieacademie plaatsvindt, maar dus vanaf de werving en selectie tot en met de diplomering of uitval studenten.

De volgende kritische prestatie-indicatoren worden via de monitor PO21 gemonitord: 1. rendement, doorlooptijd en uitval; 2. alumni-onderzoek: afgestudeerden en leidinggevendenden; 3. tevredenheid PO21 en begeleidingsteams; 4. kwantiteit en kwaliteit begeleiding en leerwerkplek.

Daarnaast worden binnen de onderwijssectoren, en dus ook binnen het BPO, de volgende items gemonitord: studentenevaluaties, opleidingsniveau docenten en docentkwalificaties, examinering op orde, dashboard/monitoring.

De Politieacademie neemt ook jaarlijks deel aan de JOB-monitor, die landelijk onder mbo-studenten wordt afgenomen. Omdat PO21 een nieuwe opleiding betreft, zijn nog geen resultaten met betrekking tot PO21 bekend.

Het BPO neemt tevens deel aan het kwaliteitsnetwerk van de mbo-raad. Doel van het netwerk is het bevorderen van de kwaliteitsbewustheid en het kwaliteitshandelen van de aangesloten instellingen. Het kwaliteitsnetwerk organiseert onder andere instellingsdialogen bij de deelnemende instellingen. De instellingsdialoog geeft inzicht in de ontwikkelingsfase waarin de instelling zich bevindt en welke vervolgstappen kunnen helpen om het niveau van kwaliteitsborging te verhogen. De vraag van de instelling staat centraal. In november heeft de Politieacademie voor het eerst deelgenomen aan een instellingsdialoog. Vragen die centraal stonden tijdens de dialoog waren: 'wat heeft een docententeam PO21 nodig om voldoende aan teamleren toe te komen?' en 'wat zijn goede voorwaarden om teamleren van docententeams tot stand te brengen?' Aanleiding tot het centraal stellen van deze vragen is de gedachte dat docenten elk hun eigen taak hebben in het team. Zij zijn afhankelijk van elkaar om een goed resultaat te boeken. Wat hebben zij nodig om met en van elkaar te leren, te ondersteunen, feedback te geven, samen feed forward te formuleren aan de hand van feedback van studenten en samen het onderwijs te verbeteren, samen integraal onderwijs uit te voeren, kortom: samen meer te zijn dan de som der delen, ook gezien onze leidende principes ('goed politiewerk is het uitgangspunt' en 'eigenaarschap voor het organiseren van je eigen leerproces/ontwikkeling' en 'leren in een leerteam')? Wat betekenen die leerprincipes voor onze docententeams en hoe doen we dat?. De rapportage wordt begin 2023 verwacht.

### *Rendement, doorlooptijd en uitval*

De monitor PO21 brengt de studievoortgang op intake-, eenheids- en BPO-team in beeld. Op het gebied van uitval is de totale uitval, zijn de vertrekredenen, de leeftijd, het geslacht, de vooropleiding en het moment waarop studenten de opleiding voortijdig verlaten (uitval) bekend. Op dit moment is het nog te vroeg om conclusies te trekken over rendement, doorlooptijd en uitval binnen PO21. Van de eerste twee PO21 transitiegroepen (instroom: 488) hebben inmiddels 363 studenten het diploma behaald. De 74 vertragers hebben nog uitlooptijd tot en met week 2023-4. Van de 250 PO21-studenten die in week 2021-5 instroomden en PO21 in z'n geheel hebben gevolgd hebben inmiddels 173 hun opleiding behaald; 49 studenten zijn nog in opleiding en 28 studenten (11,2%) hebben de opleiding voortijdig verlaten ('uitval'). Het uitvalspercentage van de 'oude' opleiding PO2.0 MBO politieopleiding was 11,9%.

### *Alumni (afgestudeerden en leidinggevendenden)*

Doel van de kwaliteitsindicator 'Alumni' is zicht krijgen op de mate waarin het onderwijs aansluit op de beroepspraktijk en hoe het onderwijs verbeterd kan worden. Er wordt rekening gehouden met de vastgestelde beroepsprofielen op basis waarvan het onderwijs is ontwikkeld. Afgestudeerden en hun leidinggevendenden worden gevraagd in hoeverre de afgestudeerden de competenties tijdens de

opleiding hebben ontwikkeld die nodig zijn voor de politiepraktijk. Omdat in 2023 de eerste studenten die heel PO21 hebben gevolgd hun diploma zullen behalen, zijn er nog geen gegevens bekend.

#### *Tevredenheid PO21 en begeleidingsteam*

Studenten en het begeleidingsteam (docenten, trajectbegeleiders en praktijkbegeleiders) worden bevraagd over hun mate van tevredenheid over PO21. Er zijn per doelgroep normen geformuleerd voor de gemiddelde tevredenheid en streefwaarden. In 2022 heeft een pilot plaatsgevonden bij de eenheden Midden-Nederland en Noord-Holland. Elk half jaar zijn er twee eenheden waar de leerwerkplekscan plaatsvindt.

#### *Studentevaluaties*

De uitslag van enquêtes laat zien dat de gemiddelde studenttevredenheid over PO21 gestaag toegenomen is, van gemiddeld 6.0 in week 45-2021 naar gemiddeld 6.4 in week 33-2022. Wel is de respons op de enquêtes een punt van aandacht. Zeker omdat sprake is van een nieuw onderwijs-traject hebben we extra behoefte aan feedback van studenten om de opleiding verder te verbeteren waar gewenst. Aan het verhogen van de respons wordt per locatie gewerkt door tijd hiervoor in te plannen.

#### *Opleidingsniveau docenten en docentkwalificaties*

Tenminste 61% van de docenten heeft een hbo- (Bachelor- of een Masterdiploma) of wo-diploma. In 2023 zal een norm worden benoemd voor docenten en praktijkbegeleiders die ingezet worden voor PO21 en het gevolgd hebben van de PPDG (pedagogisch-didactische scholing).

#### *Examinering op orde*

In 2022 is gewerkt aan het opleiden van voldoende examinatoren, het inrichten van intervisie en een evaluatie-/verbeterproces. Het examineren met portfolio's gaat stap voor stap beter, het proces vraagt nog verdere ontwikkeling. Doorontwikkeling examinering heeft veel aandacht. Resultaten van evaluaties van examinatoren worden meegenomen in de vernieuwde examens. Het gaat hierbij om het optimaliseren van eenduidigheid en vereenvoudiging. Alle docenten die voldoen aan de profielschets en langere tijd bij ons werken zijn inzetbaar als examinator. Voor externe examinatoren houden we vast aan de profielschets; kwaliteit gaat boven kwantiteit.

Vanaf 2022 wordt jaarlijks gerapporteerd over de kwaliteitszorg van de examinering PO21.

#### *Dashboard/monitoring*

In 2022 is de PDCA-cyclus (Plan, Do, Act, Check) geïntegreerd in de Planning- & Controlcyclus. De uitkomsten uit de evaluaties onder studenten en de naar aanleiding daarvan door te voeren en doorgevoerde verbeteringen worden besproken tijdens de managementgesprekken. De lichten die vanaf week 2023-17 starten gaan profiteren van de aanpassingen die naar aanleiding van de opgedane ervaringen worden doorgevoerd in de opleiding.



## ‘Geef studenten de kans het prille vakmanschap goed te ontwikkelen’

**Over de weg die politiestudenten afleggen van start- naar vakbekwaam, de verkorte basis politieopleiding, waarom de verwachtingen van politiemensen niet altijd reëel zijn en waarom we zo zuinig moeten zijn op collega’s die aan het begin van hun politieloopbaan staan.**

Als je begint met leren om uiteindelijk een bepaald beroep te kunnen uitoefenen, moet je eerst startbekwaam worden. Dat is de lat van het diploma van de beroepsopleiding: wat moet je minimaal kennen en kunnen om ‘losgelaten’ te worden, in de zorg aan het bed, als docent voor een klas, in elk beroep. Om je vervolgens te ontwikkelen naar vakbekwaam, is een doorlooptijd nodig. Je moet vlieguren maken om ervaring op te doen in dat beroep, om dat vervolgens met een vanzelfsprekend vertrouwen en routine uit te kunnen oefenen. Het duurt, afhankelijk van allerlei factoren, in totaal ongeveer acht jaar om een beroep echt in de vingers te krijgen. Dat is binnen de politieorganisatie niet anders.

### **Kortere opleiding**

De basis politieopleiding is ingekort van drie naar twee jaar. De vraag was niet ‘kan het korter?’, de vraag was ‘doe het korter’. Wij hebben als Politieacademie gezegd: er zijn drie redenen waarom dat zou kunnen. De lat ligt bij de selectie hoog, dus het niveau van de instromers is verhoudingsgewijs ook hoog. De studenten zijn vaak al iets ouder, volwassener, hebben meer levenservaring, brengen van alles mee. Een tweede punt is: uit evaluaties onder studenten in eerdere jaren kwam naar voren dat het programma wel wat intensiever kon. Dat, gecombineerd met het anders inrichten van het onderwijs, door studenten meer samen te laten leren in leerteams, heeft veel ‘leerwinst’ opgeleverd. Verder hebben we ook vastgesteld, dat we niet iedereen alles in twee jaar tijd kunnen aanleren. Om dat te ondervangen, hebben we twee verschillende uitstroomprofielen gecreëerd. Zo krijgen we collega’s die samen per saldo alles kunnen in een basisteam en kunnen we ze in twee jaar tijd startbekwaam maken.

### **Schralere omgeving**

Wat op dit moment binnen de politie speelt, is dat het bedje, de omgeving waarin studenten na hun opleiding terecht komen, schraler is. In de tijd dat er nog niet zoveel krapte was in de capaciteit van de politie, kwamen studenten in basisteams terecht met daarin ervaren collega’s, die de ‘jonkies’ opvingen. Op een meer of minder formele manier zorgden zij voor de begeleiding van deze net afgestudeerde collega’s en hielpen zij hen om het traject van start- naar vakbekwaam af te leggen. Nu zijn in sommige basisteams, zeker in de Randstad, vanwege de grote uitstroom minder van die ervaren collega’s beschikbaar, terwijl de werkdruk wel heel hoog is. Dat maakt het voor de collega’s in die basisteams veel meer voelbaar dat een net afgestudeerde student pas ‘slechts’ startbekwaam is.

### **Te positief beeld**

Ik weet uit eigen ervaring dat wanneer je eenmaal een vakbekwaam beroepsbeoefenaar bent, het eigenlijk onmogelijk is om je nog goed voor te stellen hoe je was toen je zelf net van de opleiding kwam. Ook politiemensen hebben daar voor wat betreft zichzelf nog wel eens een wat te positief beeld van. Zelfs als ze weten dat het om nieuwe collega’s gaat die alleen startbekwaam zijn, is de verwachting dat het tóch mensen zijn zoals zijzelf nu zijn, of bijna zoals ze zelf zijn. Net zo geroutineerd met net zoveel zelfvertrouwen. Ik heb ook gewerkt bij opleidingen voor maatschappelijk werk en de zorg, daar gebeurde precies hetzelfde. Maar die verwachtingen zijn niet reëel. Vroeger waren die verwachtingen ook niet altijd reëel, maar vielen die in de praktijk niet zo op, omdat er voldoende opvang voor praktijkbegeleiding was in het team.



### **Systematische aanpak**

We kunnen als Politieacademie studenten niet méér dan startbekwaam maken in hun eerste politieopleiding. We kunnen niet harder trekken aan het gras, daarvan gaat het niet sneller groeien. We kunnen de studenten ook niet langer op de academie houden, dat lost de ‘sterkte’ tekorten in de basisteams ook niet op. We kunnen er samen met de politie wel voor zorgen dat we de begeleiding van ex-studenten van start- naar vakbekwaam systematisch aanpakken, door nog beter te kijken naar wat er nodig is in het vervolgtraject. Dat gebeurde altijd al wel meer of minder binnen eenheden, maar daar is winst te behalen. Het is een verantwoordelijkheid van de werkgever dat je nieuwe mensen goed begeleidt. Eenheden kunnen zaken standaardiseren en uitwisselen met elkaar. Als de ene eenheid een begeleidingstraject op het gebied van opsporing heeft ontwikkeld, dan kun je dat uitwisselen met een eenheid die een traject heeft ontwikkeld op het gebied van weerbaarheid versterken. Daar ligt een opdracht. Die is heel belangrijk, omdat het risico op uitval van collega’s in de eerste jaren na de opleiding, als ze niet goed worden begeleid, heel groot is. Dat is een heel kwetsbare fase. Als iemand daarin uitvalt, is dat doodzonde. Uiteraard voor de collega zelf, maar ook als je kijkt naar wat je als organisatie allemaal hebt geïnvesteerd in die collega.

### **Verantwoordelijkheid geven**

Een van de belangrijke dingen in de nieuwe basis politieopleiding is dat we studenten verantwoordelijkheid leren te nemen voor hun eigen leertraject. Dat ze leren te zien wat ze wel en wat ze nog niet kunnen. Wat we daarmee doen, is de bodem leggen voor een leven lang leren en ontwikkelen. We geven ze een soort basishouding mee: je leert hier nu wel dingen, maar het is niet zo dat je daarmee veertig jaar vooruit kan. Ik vind het heel belangrijk dat die basisattitude, van jezelf blijven ontwikkelen en kritisch kijken naar hoe het beroep zich ontwikkelt, ook in de fase na de opleiding wordt gestimuleerd. Dat het gewaardeerd wordt dat je wil blijven leren. Dat je, binnen de ruimte van wat kan, ook fouten mag maken en dat je daar niet gelijk op wordt afgerekend. Ontwikkelen is ook dingen proberen, het niet goed doen en het daar met elkaar over hebben. Dat is ook waar je een meer lerende organisatie van wordt. In de wetenschap dat het beroep altijd zal blijven veranderen. Hoe meer je medewerkers vakbekwaam en steeds onderzoekend, nieuwsgierig en lerend zijn, hoe beter je als organisatie toegerust bent voor steeds nieuwe ontwikkelingen.

### **Beschermen**

De zorg voor de student en de net afgestudeerden vind ik het allerbelangrijkst. Eigenlijk zou ik hen willen beschermen en voor ze zorgen. De mensen die voor dit beroep kiezen, hebben daar veel voor over, zijn heel bevlogen. Het is een roeping. Het is bovendien een heel ingewikkeld, ‘transformatief’ beroep: je wordt van een burger een politiemens en dat 24 uur per dag en zeven dagen per week. Als

iemand die ontwikkeling doormaakt en het lukt en hij of zij is daadwerkelijk een politiemens geworden, dan moet je dat als organisatie koesteren. We hebben die nieuwe collega's ook keihard nodig. Zorg goed voor de collega's die aan het begin van hun politieloopbaan staan, zorg ervoor dat het prille vakmanschap de kans krijgt om zich te ontwikkelen. Een veilige leer- en werkomgeving is daarbij van groot belang, zowel tijdens de opleiding als daarna. Juist omdat we weten dat de politie niet per definitie een organisatie is die dat faciliteert. We investeren veel om studenten fysiek, mentaal en moreel weerbaar maken voor hun werk op straat. Maar het gaat ook over hoe je ze weerbaar kunt maken om in deze organisatie een vakbekwaam politiemens te worden en te blijven.

### **Elkaar vasthouden**

Het capaciteitsprobleem is uiteindelijk iets waar de organisatie de komende jaren doorheen moet. Basisteams moeten weer 'dikte' krijgen, er is een paar jaar nodig om de mensen die er bij zijn gekomen genoeg ervaring te laten opdoen, zodat zij op hun beurt de nieuwe collega's kunnen gaan begeleiden. Tegelijkertijd is de groei van het aantal mensen dat je kunt opleiden niet oneindig. Je kunt wel meer mensen willen opleiden en daar ook meer docenten voor vinden, er is een grens aan het absorptievermogen van de praktijk die moet helpen om op te leiden en moet helpen om ze te begeleiden om van start- naar vakbekwaam te gaan. We moeten het uiteindelijk gewoon samen doen. Volhouden met elkaar. We houden elkaar daarbij als Politieacademie en politie goed vast, dat vind ik heel mooi om te zien. Het schuurt af en toe een beetje, maar we zijn wel echt samen bezig om hier goed doorheen te komen.

### **Kathelijne van Kammen**

Plv. directeur, portefeuille Onderwijs en Onderzoek

*(Deze blog is medio 2022 verschenen op het intranet)*

## 1.2 Hoger Politieonderwijs i.o. (HPO i.o.)

In 2022 is verder gewerkt aan de vorming van de sector Hoger Politieonderwijs (HPO i.o.). De vorming van een sector Hoger Politieonderwijs moet bijdragen aan het zijn van een stevige hogeschool. Bij de sector worden alle geaccrediteerde opleidingen ondergebracht, zodat er meer regie op het hoger onderwijs mogelijk is, de opleidingen elkaar kunnen versterken en samen kunnen werken aan de versterking van het eindniveau.

In 2022 is de sectorleiding geselecteerd en benoemd. Binnen de sector worden twee teams ingericht: een bachelor- en een masterteam. Vooralsnog is sprake van een tijdelijke werkorganisatie. De medewerkers die de Bachelor of Policing verzorgden vanuit het BPO en de pre-master en de Master of Criminal Investigation en de Master of Crisis and Public Order Management (MCPM) vanuit het VPO verzorgden zijn inmiddels in een tijdelijke constructie bij de werkorganisatie ondergebracht. Ook de Master of Science en Policing (MScP), die vanuit de sector Kennis & Onderzoek wordt verzorgd wordt bij de sector ondergebracht. Over de overbrenging van de medewerkers die de Executive Master of Tactical Policing/Master Tactisch Leiderschap (MTL) en de onderwijsondersteuning verzorgen vinden nog besprekingen plaats. De verwachting is dat zij per 1 april 2023 overgaan.

Naast het aanbieden van bovengenoemde opleidingen, wordt nieuw onderwijs ontwikkeld op basis de nieuwe beroepsprofielen en de nieuwe kwalificatiestructuur. Onder de vlag van het programma HO21 worden opleidingen op de niveaus 5, 6 en 7 ontwikkeld. Gestart is met het herontwerp van de bestaande Bachelor of Policing en de ontwikkeling van drie nieuwe bachelors. Er komen bachelors voor de agent, de wijkagent, de rechercheur en de leidinggevenden. Deze worden vanaf 2024 aangeboden.

### 1.2.1 Uitvoering onderwijs

#### Uitvoer behoeftstelling Politieopleidingen

*In- en doorstroom per opleidingsniveau (31-12-2022)*

Niveau	Opdracht IDU 2022 conform instroomarrangement	Aangeboden bij en uitgevoerd door PA 2022	Vershil
Bachelor of Policing (PoKu)	96	96	0
Recherchekundige zij-instroom (ReKu)	72	72	0
<b>TOTAAL INSTROOMARRANGEMENT 2022</b>	<b>168</b>	<b>168</b>	
Politiekundige Bachelorbegeleiders		62	
Professionaliseringsdag Politiekundige Bachelorbegeleider		21	
Minors		23	
Master of Science in Policing		11	
<b>TOTAAL OVERIGE PRODUCTEN HPO</b>		<b>117</b>	

In 2022 zijn als onderdeel van het instroomarrangement zijn 96 studenten ingestroomd in de Bachelor of Policing en 72 studenten in de pre-master Recherchekundige. Daarnaast hebben 23 een minor gevolgd en zijn 11 studenten ingestroomd in de Master of Science in Policing. Ook zijn 62 begeleiders Politiekundige Bachelor opgeleid en is voor 21 begeleiders Politiekundig Bachelor een professionaliseringsdag georganiseerd. Deze opleidingen werden tot voorkort onder de vlag van het BPO en Kennis & Onderzoek verzorgd.

HPO	Instroom 2022	Gediplomeerd/ gecertificeerd 2022	Opleiding die niet leidt tot diploma of certificaat, afgerond in 2022	Uitval 2022	In opleiding op 31-12-2022
HPO	285	257	21	45	578

Bovenstaand overzicht geeft voor wat betreft de opleidingen genoemd in de eerste tabel (Bachelor of Policing, Recherchekundige zij-instroom, Politiekundige Bachelorbegeleiders en professionalisering, de minors en de Master of Science in Policing) hoeveel studenten er zijn ingestroomd, hoeveel studenten een diploma of certificaat hebben ontvangen of een opleiding hebben afgerond waaraan geen diploma of certificaat is verbonden. Ook laat de tabel zien dat 45 studenten voortijdig de opleiding hebben verlaten (uitval) en dat er op 31 december 2022 nog 578 in opleiding waren.

Met betrekking tot de Master Criminal Investigation (MCI), de Executive Master Tactical Policing/Master Tactisch Leidinggeven (EMTP/MTL) en de Master of Crisis and Public Order Management (MCPM) zijn zowel hele leergangen/masters aangeboden als losse kernopgaven (onderdelen van masters). Dit onderwijs is formeel nog ondergebracht zijn bij het VPO. De behoeftstelling hiervoor vindt plaats via het VPO-behoeftstellingproces<sup>2</sup>.

## 1.2.2 (Door-)ontwikkeling Hoger Politieonderwijs

### Programma HO21

De visie op Hoger Politieonderwijs is vastgesteld en deze is ook binnen de Politieacademie en het korps breder bekend gemaakt. Deze wordt nog aangeboden aan de Programmaboord voor Hoger Onderwijs i.o. Er is een voorstel opgesteld om de verantwoordelijkheid van de huidige Programmaboord PO21 uit te breiden met HO21. De Programmaboord PO21 is hiermee akkoord. Het voorstel ligt ter besluitvorming in het KMTO van februari a.s.

De ontwikkeling van de bachelor Rechercheur (grof ontwerp) is in oktober 2022 gestart. Begin 2023 start de ontwikkeling van de bachelors ten behoeve van de GGP (politieagent en wijkagent) en Leiding (politieleider).

De afgelopen maanden stonden in het teken van de verdere voorbereiding van de ontwikkeling van het hoger politieonderwijs, waarbij de aandacht niet alleen gericht is op het onderwijskundige aspect maar ook op de bedrijfsvoeringsaspecten. Zo zijn er onderwijs- en onderwijsbedrijfsvoeringskaders opgesteld, is er een ontwerpaanpak uitgewerkt en wordt de laatste hand gelegd aan de onderwijsarchitectuur. Tot slot zijn thema's als het begeleidingsmodel in een vergevorderd stadium gebracht. Allemaal ingrediënten om de ontwikkeling van de bachelors te voeden en te ondersteunen. Een aandachtspunt betreft nog de beschikbaarheid van capaciteit voor de ontwerpteams. Door veranderde wetgeving op het gebied van screening duurt het langer voordat nieuw personeel kan worden aangesteld. Ook zijn we nog op zoek naar een projectleider voor het ontwerpteam van de Politieleider. Er wordt gewerkt aan oplossingen.

### Samenwerking onderwijs en onderzoek

Het is de ambitie van zowel het HPO als Kennis & Onderzoek om meer samen te werken. Door onbekendheid met het geheel aan activiteiten van de sector Kennis & Onderzoek in het onderwijs en

2. De systemen maken het nog niet mogelijk om de studentgegevens van deze opleidingen separaat te presenteren. Zij zijn meegenomen in de gegevens van het VPO.

verschil in verwachtingen blijkt de praktijk weerbarstiger. We gaan de huidige samenwerking in beeld brengen om beter inzicht te krijgen in elkaars activiteiten. In januari wordt gestart met een gezamenlijke visie op onze samenwerking. Op deze manier wordt de samenwerking minder afhankelijk van individuele initiatieven. In het jaarplan HPO i.o. 2023 zijn doelstellingen opgenomen om de relatie tussen onderzoek en onderwijs (specifiek HPO) te versterken.

## **Kwaliteit onderwijs**

### *Bestuurlijke afspraken*

In het voorjaar van 2022 vond de visitatie van de bestuurlijke afspraken plaats. Het eindrapport van het panel is ingediend bij de NVAO. Eind januari 2023 heeft de NVAO laten weten dat de NVAO vindt dat het beoordelingsrapport zorgvuldig tot stand is gekomen en deugdelijk gemotiveerd en navolgbaar is. Het panel bespreekt de bereikte vooruitgang om uit te groeien tot een volwassen hogeschool op een heldere manier. Het vaste voornemen van de instelling om deze groei voort te zetten en het gestelde doel te realiseren, spreekt duidelijk uit het rapport en bleek ook in het gesprek tussen instelling en NVAO op 10 november 2022. Tegelijkertijd bespreekt het panel de complexiteit van de omgeving waarin de Politieacademie opereert en de uitdagingen waar de instelling in de volle breedte van haar activiteiten voor staat. Deze grote opgave zet de noodzakelijke aandacht voor de ontwikkeling van de hogeschool onder druk en vertaalt zich naar de kwaliteit en het gerealiseerd niveau in enkele opleidingen. De NVAO vindt het belangrijk om de ingezette ontwikkelingen blijvend te monitoren. De NVAO wil daarom het (de) panel(s) die de vier opleidingen in 2024 beoordelen (de hbo-bachelor en drie hbo-masteropleidingen) een extra opdracht meegeven. Deze opdracht sluit aan bij de bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel over de waargenomen kwaliteit van de opleidingen, de kwaliteit van het werkplekleren en de kwaliteit en borging van de toetsing in de opleidingen. De NVAO zal het (de) panel(s) vragen met extra aandacht de opvolging van deze aanbevelingen te evalueren en over de uitkomsten expliciet te rapporteren. De Politieacademie wordt gevraagd in een vroeg stadium voorstellen voor panelleden informeel aan de NVAO voor te leggen, eventueel zal de NVAO ook kandidaten voor het (de) panel(s) voorstellen. Na goedkeuring van de panels door de NVAO zal de NVAO in een gesprek met het (de) panel(s) de extra opdracht toelichten.

### *Dashboard en monitoring*

Het dashboard voor HPO i.o. is nog in ontwikkeling. Vooralsnog is de informatie van de verschillende opleidingen opgenomen in de dashboards van BPO en VPO. Het operationaliseren van alle onderdelen uit de andere sectoren vergt zorgvuldigheid, opdat de uitvoering van het onderwijs niet wordt gehinderd door obstakels in de onderwijssystemen. De informatie die in 2022 ter beschikking kwam over het hoger onderwijs was nog gefragmenteerd.

### *Evaluatie- en Ontwikkelkalender en opleidingsdossiers*

De Evaluatie- en Ontwikkelkalender voor de sector is in 2022 opgesteld. Implementatie vindt plaats vanaf 2023. Alle opleidingen hebben een actueel opleidingsdossier.

### *Rendement en uitval/doorlooptijd*

Er wordt aan deze drie items nog een criterium gekoppeld. Het rendement is hoger en de uitval is per definitie lager dan in het reguliere onderwijs. Dit heeft te maken met de zware selectie-eisen, de gemiddelde leeftijd van de studenten (= hoger) en het feit dat ze in dienst zijn van het korps. Het dashboard met daarin de diverse kwaliteitscriteria wordt nog aangepast, zodat HPO i.o. de resultaten van al haar opleidingen kan zien.

Momenteel worden de resultaten op de drie criteria rendement, uitval en doorlooptijd handmatig in beeld gebracht voor wat betreft de opleidingen Bachelor of Policing en de premaster Recherchekunde. De score op deze drie items is goed. In het jaarplan 2023 is een specifieke doelstelling opgenomen ten aanzien van het rendement, uitval en doorlooptijd.

### Tevredenheid

De uitkomsten van de studentenevaluatie van de Bachelor of Policing laten een ruime 6 zien. Hiermee wordt aan de afgesproken norm voldaan. De uitkomsten van de studenttevredenheidsonderzoeken worden besproken met de kwaliteitscoördinator, die de analyse op de resultaten doet. Borging in een kwaliteitscyclus vindt nog plaats. De uitkomsten van de evaluaties worden besproken met de opleidingscommissie.

Het HPO i.o. heeft in het voorjaar 2022 deelgenomen aan de landelijke NSE (Nationale Studenten Enquête = landelijke enquête onder hbo-studenten). In de NSE is gevraagd aan de studenten hoe tevreden zij in het algemeen zijn met de opleiding die zij volgen (5-puntsschaal). Onderstaand de resultaten.

NSE HPO	Voorjaar 2021 gemiddelde score	Voorjaar 2022 gemiddelde score
	Bachelor of Policing	3,0
Excutive Master op Tactical Policing	3,8	3,4
Master of Criminal Investigation	3,6	3,8
Master of Crisis and Public Order Management	4,0	4,2
Master of Science in Policing	-	3,7

Ruim 270 studenten van de Politieacademie vullen de vragenlijst in. Daarmee zit de Politieacademie met een response van 38% boven het landelijke gemiddelde (34%). Net zoals vorig jaar zijn er op meerdere onderdelen aanzienlijke verschillen in de resultaten tussen de vijf opleidingen. Het gemiddelde cijfer op de vragen wordt met name bepaald door de opleidingen Bachelor of Policing (BaPo) en Master Criminal Investigation (MCI), vanwege de omvang van deze opleidingen en het grote aandeel in de totale response. Een overkoepelend beeld geeft daarom onvoldoende aanknopingspunten voor Politieacademiebrede conclusies. De resultaten en de daaruit voortvloeiende acties uit de enquête worden wel gezamenlijk binnen de vijf opleidingen opgepakt. De NSE-enquête is voor de Politieacademie één van de instrumenten die worden ingezet om continue de kwaliteit van het hoger politieonderwijs te monitoren en verbeteren.

Over de volle breedte van het hoger politieonderwijs zijn de studenten, gemeten op een 5-puntsschaal, tevreden over de studiefaciliteiten (3.6), de studeerbaarheid (3.7) en de sfeer op de opleiding (4.0).

De studenten waarderen hun docenten, vooral waar het gaat om betrokkenheid bij studenten (3.7), inhoudelijke deskundigheid (3.9), begrijpelijke uitleg (3.7), vragen kunnen stellen (3.8) en hun bereikbaarheid (3.9).

Op een aantal onderdelen scoort de Politieacademie duidelijk beter dan in 2021, namelijk de informatie vanuit de opleiding, de bereikbaarheid van docenten en het actief bezig zijn met de opleiding naast de reguliere lessen en opdrachten.

Uit de enquête komen ook aandachtspunten naar voren. De studenten van de twee grote opleidingen (BaPo en MCI) geven aan dat de manier waarop de verschillende onderdelen van hun opleiding op elkaar zijn afgestemd beter kan. Ook willen ze meer ruimte om zelf hun opleiding vorm te geven.

Veel aandachtspunten zijn bekend en maken deel uit van de verbeteringen waar we momenteel samen aan werken. De resultaten van de NSE-enquête sterken ons in de keuze van de ontwikkelrichting die we met het geaccrediteerde onderwijs hebben ingezet.

Binnen het HPO i.o. wordt het afgestudeerdenonderzoek uitgevoerd onder de verschillende opleidingen binnen een daarvoor gemaakte planning in de periode 2022 tot 2027. De uitvoering is uitbesteed aan onderzoeksbureau DUO, de eerste cijfers zijn nog niet beschikbaar.

#### *Examinering op orde*

In 2022 zijn alle examens gevalideerd en vastgesteld door de examencommissie Hoger Onderwijs. In 2022 is de achterstand met betrekking tot het certificeren van nieuwe examinatoren ingelopen. Het (her)certificeren van examinatoren blijft een aandachtspunt, omdat de coördinatie hiervan nog niet is ingericht binnen de sector.

#### *Uitvoeren leerwerkplekscan*

Het uitvoeren van de leerwerkplekscan is een relatief intensief proces, omdat binnen 1 klas slechts enkele studenten per eenheid aanwezig zijn. De respons op de uitvraag is tevens beperkt. De uitkomsten geven een ruime voldoende. In 2022 hebben voor de Bachelor of Policing leerwerkplekscans plaatsgevonden in de eenheden Limburg, Oost-Brabant, Amsterdam en Noord-Holland. De score lag tussen de 6.9 en 7.7.

#### *Aanwezigheid studentenraad, opleidingscommissie en werkveldadviescommissie*

De Bachelor of Policing en de (pre-)Master of Criminal Investigation hebben een studentenraad/-platform. Gezien het geringe aantal studenten per opleiding kennen de EMTP/MTL, de MCPM en de MScP hebben geen studentenraad. De studenten van deze opleidingen zijn wel vertegenwoordigd in de opleidingscommissie.

De Bachelor of Policing heeft in 2022 een werkveldadviescommissie opgericht. De MCI heeft deze opnieuw ingesteld. De MScP organiseert jaarlijks een bijeenkomst met de werkveldadviescommissie. Deze commissie bestaat uit een vast kernteam aangevuld met een andere personen afhankelijk van de thematiek die wordt besproken.

#### *Kalibreren met externe onderwijsinstelling*

Het team dat de Bachelor of Policing en de pre-master Recherchekunde verzorgt heeft in 2022 kalibreersessies gehouden met de Hogeschool Amsterdam, met hogeschool Saxion en de Hogeschool Utrecht.

De MCI heeft dergelijke sessies met de Hogeschool van Amsterdam en hogeschool Saxion gehouden. Diverse eindstukken zijn inmiddels uitgewisseld met de Nederlandse Defensieacademie (NLDA).

#### *Docent opleidingsniveau en docentkwalificaties*

In werkelijkheid voldoen alle docenten aan het vastgestelde opleidingsniveau en de pedagogisch-didactische scholing. Voor docenten die vakvaardigheidsonderwijs verzorgen geldt specifiek voor deze doelgroep vastgesteld beleid. Dat onze docenten aan de eisen voldoen blijkt nog niet uit de cijfers die uit de systemen komen. In 2023 wordt hierop actie gezet.



## 1.3 Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO)

Het Vakspecialistisch Politieonderwijs biedt vervolgonderwijs aan ervaren politiemensen. Zij kunnen zich bij de Politieacademie specialiseren op gebieden als crisisbeheersing, handhaving, opsporing, intake & service, noodhulp en leiderschap. Politiemensen en specialisten volgen op de Politieacademie ook trainingen voor de verdere ontwikkeling in hun vakbekwaamheid of verbreding naar een ander vakgebied. De meeste vakspecialistische opleidingen zijn in deeltijd en zo ingericht dat de student naast het studeren kan blijven werken.

### 1.3.1 Uitvoering onderwijs

#### VPO

Team	Instroom 2022	Gediplomeerd/ gecertificeerd 2022	Opleiding die niet leidt tot diploma of certificaat, afgerond in 2022	In opleiding op 31-12-2022
Beroepsvaardigheden	8.935	949	7.506	443
Bewaken Beveiligen en Interventies	981	493	348	109
Conflict en Crisisbeheersing	2.100	913	1.094	192
Gebiedsgebonden Politie	9.674	5.315	2.561	1.722
Generieke Opsporing	1.220	600	502	623
Intelligence	610	444	276	304
Politieleiderschap	2.817	1.718	813	342
Specialistische Opsporingsondersteuning	2.120	739	1.100	188
Thematische Opsporing	3.262	729	2.385	398
<b>Totaal VPO</b>	<b>31.719</b>	<b>11.900</b>	<b>16.585</b>	<b>4.321</b>

Voor de Cariben zijn de volgende opleidingen en trainingen verzorgd, deels bekostigd vanuit de zgn.

Kwaliteitsimpuls:

- Rechercheren in een meer omvattende zaak en TGO
- Hulpofficier van Justitie
- Vaste kern leidinggevend-TGO (uit kwaliteitsimpuls)
- TOL-C afronding (uit kwaliteitsimpuls)
- Bedienaar IMSI Catcher 2G + 3G
- Plaatsen van een niet registrerend baken
- Training ontneming wederrechtelijk verkregen voordeel
- Training Witwassen

De voor 2022 geformuleerde doelstelling rondom het uitvoeren van geplande opleidingen is door het VPO behaald. Naast het formele behoeftestellingproces vindt er ook veel vraagarticulatie plaats richting de teams. Dit vraagt veel domeinafstemming tussen de teams en het veld en leidt indien nodig tot keuzes in de uitvoering.

Door extra formatie voor het team Bewaken, Beveiligen en Interventies (BBI) kon in 2022 een extra opleiding Persoonsbeveiligen starten. Het team Beroepsvaardigheden heeft meer rijopleidingen,

trainingen Mentale Kracht en examens RTGP voor de doelgroep BOA verzorgd in vergelijking met 2021. Het team Generieke Opsporing heeft met extra budget extra opleidingen Kerntaak Opsporing kunnen makelen en uitvoeren (60 extra studenten vanuit het korps en 20 extra studenten vanuit de KMar).

Enkele opleidingen moesten worden geannuleerd omdat het minimale aantal aanmeldingen bij lange na niet gehaald werd of door openstaande vacatures binnen een dieptespecialisme. Annulering is uiteraard gebeurd in afstemming met het werkveld. Voor sommige specialisaties (bijvoorbeeld bij Specialistische Opsporingsondersteuning) zijn meerdere opleidingen, ondanks extra inzet van het team en de planning, van start gegaan met een minimum aantal studenten en dus een aantal niet benutte opleidingsplaatsen. Het probleem van het kunnen aanleveren van onvoldoende studenten of van het niet verschijnen van aangemelde studenten op een opleiding ('no show') speelt binnen meerdere teams. Binnen het team CCB zijn deze problemen het meest urgent in verband met het feit dat het hier om ketenopleidingen gaat (bv. omdat aan de opleiding ook een rijopleiding is gekoppeld). In de afgelopen maanden zijn de no-shows opnieuw toegenomen en is een ME-opleiding geannuleerd wegens onvoldoende inschrijvingen. Deze problematiek is besproken met de PAG CCB en wordt gezamenlijk opgepakt.

Gezien de grote vraag naar VPO-opleidingen is het van belang dat de beschikbare opleidingsplaatsen zo goed mogelijk worden benut. Om die reden wordt gewerkt aan een monitor die beter zicht geeft op de beschikbare opleidingsplaatsen, aanmeldingen, nog niet-benutte opleidingsplaatsen, no-shows en annuleringen. De verwachting is dat deze monitor begin 2023 beschikbaar komt. Daarnaast blijft het van belang dat er korpsbreed een strategische personeelsplanning beschikbaar komt, zodat er ook voor het VPO een reële meerjarige opleidingsbehoefte geformuleerd kan worden.

Het VPO kent door diverse oorzaken al jaren een overvraag. Bij de toekenning van de vraag ligt volgens afspraak de korpsprioriteit bij de deelname aan certificerende VPO-opleidingen. Ook hier geldt dat de Politieacademie minder certificerende VPO-opleidingen kan uitvoeren dan gevraagd, wat bij het korps leidt tot operationele druk. Ook leidt de druk op de VPO-onderwijsuitvoering ertoe dat de noodzakelijke ontwikkeling van nieuw onderwijs bij de teams regelmatig op het tweede plan komt. Evenals voor 2022 heeft het zogeheten Viermanschap (4M: met vertegenwoordigers vanuit de operatie, de bedrijfsvoering, HRO en de Politieacademie) van het korps, waarin het VPO participeert opnieuw een memo met knelpunten voor 2023 aangeboden aan de korpsleiding: Rijopleidingen, BOA-opleidingen, Bewaken en Beveiligen (B&B), Specialistische Opsporingsondersteuning (SO), Generieke Opsporing (GO), Intelligence, ME-opleidingen, HOVD-opleidingen en Profchecks (PA-breed).

De afgelopen jaren worden VPO-opleidingen die zich daarvoor lenen praktijkgericht, vanuit de werklocatie van studenten, uitgevoerd. Voorbeelden zijn de RIMOZ, de leergang Wijkagent op locatie en de IBT-docentenopleiding. Inmiddels hanteren wij als uitgangspunt voor VPO-opleidingen en trainingen dat ze waar mogelijk op locatie plaatsvinden. Dat sluit aan bij de korpsvisie op Leren en Ontwikkelen.

De BOA-opleidingen inclusief de losse modules RTGB en RTGB-VUWA (certificering en hercertificering van politie BOA's en externen BOA's) worden per 1 januari 2023 overgedragen aan het BPO.

Ten behoeve van de profchecks heeft het VPO een projectplan opgeleverd waarna de profchecks per 1 december in goed overleg en met instemming van de directie zijn overdragen aan de sector Kennis & Onderzoek. VPO levert nog wel onderwijskundige expertise aan de ontwikkeling van profchecks. De andere bovenstaande knelpunten zijn door het VPO opgenomen in het jaarplan 2023.

## 1.3.2 (Door-)ontwikkeling Vakspecialistisch Politieonderwijs

### Netwerken

De VPO-teams zijn in verbinding met de voor hun team relevante netwerken (veldacademies, expertisecentra, portfeuillehouders etc.) waardoor er samenwerkingsverbanden ontstaan en onderhouden worden binnen de politie, maar ook met relevante derden en reguliere onderwijsorganisaties. Ten behoeve van grote (verander-)opgaven binnen de politie neemt de team- en/of sectorleiding deel in stuurgroepen en andere relevante overleggen. Op deze manier worden in verbinding keuzes gemaakt tussen de opleidingsvraag in relatie tot de beschikbare capaciteit inclusief de benodigde middelen. Dit vraagt soms veel van mensen en organisatie omdat de bedrijfsvoering niet soepel mee kan bewegen door schaarste van middelen en de toch al hoge druk op de onderwijsuitvoering.

### Nieuw ontwikkeld onderwijs

Naast dat de behoefte aan bestaand VPO-onderwijs groot is, is er ook veel behoefte aan nieuw VPO-onderwijs. Een greep uit nieuw ontwikkeld onderwijs in 2022.

De nieuw ontwikkelde opleidingen Integrale Vervolgopleiding Opsporing (IVOO), Generalist Operationeel Centrum (GOC) en de Opleiding Specialist Onderwijs Geweldsbeheersing (OSOG) zijn conform planning gestart in 2022. Deze opleidingen sluiten aan bij de nieuwe visie op leren, bestaan uit leerlijnen en worden in en met de praktijk vormgegeven. Daarnaast zijn er nieuwe opleidingen ontwikkeld die starten in 2023, zoals bijvoorbeeld Fotoconfrontatie Organiseren Coördineren Uitvoeren en Schrijven (FOCUS) en Virtual Agent. De tijdens de ontwikkeling opgedane ervaringen worden in 2023 gebruikt bij de ontwikkeling van andere slimmere leerroutes. De innovatieve onderwijsontwikkeling op het gebruik van nano-modules wordt in 2023 verder opgepakt.

Naast de hierboven genoemde opleidingen zijn de volgende onderwijsontwikkelingen noemenswaardig. Het team Generieke Opsporing (TGO) is gestart met het aanpassen en (door)ontwikkelen van de opleidingen Kerntaak Opsporing, Verhoor Basis en Vastlegging Verdiepend. De Kerntaak Opsporing komt hiermee in lijn met het uitstroomprofiel PO21 VVC en het instroomprofiel voor de IVOO. Op 1 december 2022 is het team een pilot Verdieping Verhoor in en met de praktijk gestart.

Het team Bewaken, Beveiligen en Interventies heeft de opleidingen Ondersteuningsgroep en Groepscommandant (door)ontwikkeld en is betrokken bij de ontwikkelingen rondom het nieuwe stelsel Bewaken & Beveiligen.

Het team CCB heeft in afstemming met het land en als alternatief voor de wens om de ME-opleiding op te nemen in de initiële opleiding een effectievere ME-opleiding opgeleverd. Voor de SGBO-opleidingen zijn vernieuwde kwalificatievereisten opgesteld en deze zullen leiden tot aangepaste opleidingen.

De opleidingsdossiers Milieu worden door het team GGP dit jaar afgerond, het opleidingsdossier Wijk wordt momenteel ontwikkeld en is voor de zomer van 2023 afgerond.

Het cluster Rijveiligheid & Rijvaardigheid van het team Beroepsvaardigheid onderzoekt momenteel hoe de nieuwe invulling van niveau 1, 2, 3 vertaald kan worden naar hun producten.

Het team Intelligence heeft de opleidingen Bewaken & Beveiligen – Opstelling van Dreigingsinschattingen & Informatierapport Dreiging, Heimelijke Inwinning, DATA literacy, GEO-analyse en CTER (door)ontwikkeld.

Het team Politieleiderschap heeft de vernieuwde Team Grootschalige Opsporing - Vaste Kern Leidinggevend en aangeboden bij de commissie Kwalificatiestructuur Politie (KSP) van de Politieonderwijsraad (POR). De doorontwikkeling van de basisopleiding Hulpofficier van Justitie (HOvJ) is afgerond. Het team is inmiddels gestart met het project rondom het stelsel van permanente educatie HOvJ 2.0. Voor de Leergang Operationele Sturing (LOS) is de leerlijn opnieuw ingericht in combinatie met een andere examinering.

Het team Specialistische Opsporing heeft een nieuwe leerlijn ontwikkeld in samenwerking met de eenheden.

Het team Thematische Opsporing heeft de Nano-modules CDO, een animatie Mensenhandel, Zelfstudiebundel FinEc, en de opleidingstrajecten Drugs en Milieucriminaliteit (deze laatste in samenwerking met team GGP) ontwikkeld. Ook ontwikkelt het team momenteel nieuw zedenonderwijs.

### **Transitie Landelijke Eenheid**

Hoewel het zwaartepunt van de transitieopgave bij de Landelijke Eenheid (LE) ligt, hebben het Politiedienstencentrum, de Politieacademie en de Staf Korpsleiding ondersteunende opgaven te vervullen om de transitie van de LE mogelijk te maken. Op verzoek van de korpschef heeft de Politieacademie in 2022 een deeltransitieplan opgesteld dat inzichtelijk maakt hoe de Politieacademie de transitie van de LE kan ondersteunen. Voor de uitvoering van het transitieprogramma LE is een beperkt financieel kader beschikbaar. Vanuit dit kader heeft de Politieacademie de focus gelegd op drie onderwerpen, te weten data gedreven werken, leiderschap en werken onder dekmantel. We zijn in afwachting van de definitieve besluitvorming over het transitieplan en de deeltransitieplannen LE.

Data gedreven werken en opsporen (DGWO) heeft z'n doorwerking in het gehele politiewerk. Het beperkt zich niet tot enkele VPO-opleidingen, maar kent ook z'n doorwerking richting het BPO en het HPO i.o., maar ook richting overige VPO-opleidingen. Met name de VPO-teams Intelligence en Thematische Opsporing worden belast met het ontwikkelen van onderwijs op dit gebied.

De directeur en het hoofd Operatiën nemen deel aan het Stakeholdersoverleg en de Landelijke Verandercoalitie.

### **Data gedreven werken in de opsporing/Operatie Centurion**

Op 2 december 2022 heeft het Openbaar Ministerie het landelijk actieplan OM en Politie; Aanpak Gedigitaliseerde Criminaliteit (Operatie Centurion) vastgesteld. Elke operationele eenheid en het PDC leveren dedicated 1 decani (10 fte) aan het landelijk integraal actieplan 2021-2024. Ons aanbod is om op een vernieuwde wijze in de operatie (leren in het werk) via een pilot 'Digitale Criminaliteit' een bijdrage te leveren aan Operatie Centurion i.c. de aanpak van digitale criminaliteit in de basisteams (GGP) en de districtsrecherche teams (Opsporing) en Intell (OSINT). Het VPO-team Thematische Opsporing wil Operatie Centurion als 'vliegwiel' gebruik en om in co-creatie met de praktijk (vakgroepen) online onderwijs te verzorgen (webinars). Ook kunnen actuele kennis- en leerproducten (kennisclips en nano-modules) worden ontwikkeld en online beschikbaar worden gesteld aan de eenheden (opsporingsacademies) in lijn met de ambitie van de Kaderbrief 2023 Digitale Opsporing. Zowel de Board Opsporing als de hoofden Operatiën hebben positief gereageerd op het voorstel om binnen enkele jaren de digitale geletterdheid en vaardigheden van medewerkers voor de afhandeling van 'VVC-online' in de basisteams en de districtsrecherche naar een hoger niveau te brengen via leren in het werk. Op dit moment ligt er nog geen besluit over de toewijzing van mensen en middelen.

### **De herziening van het stelsel Bewaken & Beveiligen**

De herziening van het stelsel Bewaken & Beveiligen heeft tot nu toe geleid tot de volgende vraag in onze richting:

1. uitbreiding van het hoge segment Bewaken & Beveiligen in 2023. In concreto betekent dit dat volgend jaar 34 persoonsbeveiligers opgeleid moeten worden;
2. uitbreiding van het middensegment Bewaken & Beveiligen: het aantal op te leiden studenten is nog niet exact bepaald, maar ligt tussen de 300-400 studenten.

Vanuit de keten (intern BPO, VPO en extern PDC, Politieacademie-operatie) is gezamenlijk een voorstel uitgewerkt om hier invulling aan te geven. Voor deel 1 is inmiddels een formele opdracht ontvangen met daarbij mensen en middelen. Een voorstel voor deel 2 wordt uitgewerkt.

Vanuit het VPO zijn de teams Bewaken, Beveiligen en Interventie (BBI), Beroepsvaardigheden (cluster Rijvaardigheid & Rijveiligheid en Docentopleidingen & Professionalisering), Intelligence (dreigingsinschatting) Specialistische Opsporingsondersteuning (toepassen bijzondere opsporing observatie en techniek) betrokken.

Om als Politieacademie goed en tijdig te kunnen voorzien in de opleidingsvraag die voortvloeit uit de herziening van het stelsel Bewaken & Beveiliging, is het belang dat we voldoende bevoegde en bekwame docenten beschikbaar hebben om de benodigde opleidingen en examens te ontwikkelen en uit te voeren. Ervaring leert dat het werven, selecteren en opleiden van nieuwe docenten in (diepte)specialismen van de politie meerdere jaren in beslag neemt. Samen met HRM/IDU en HR-Advies hopen we te komen tot een goed werving- en selectiestrategie voor het aantrekken van voldoende docenten persoonsbeveiliging en rijvaardigheid.

### **IBT-capaciteit**

De vraag naar goed opgeleide mensen die vaardigheidsonderwijs kunnen geven binnen een 'gewelddbeheersingscontext' is fors gegroeid en zal de komende jaren groot blijven. Reden is de grote behoefte aan instroom van nieuw personeel op allerlei niveaus (PO21, BOA's, Vrijwillige Politie etc.), maar ook aan doorstroomtrajecten. Het is van belang om de capaciteit van de IBT-docentopleidingen te verhogen, zodat er meer IBT-docenten beschikbaar komen om in die stijgende vraag naar IBT-onderwijs te voorzien. In 2022 hebben we samen met OBT en ketenpartners geïnvesteerd in een modulaire blended IBT-docentopleiding, waarbij ook de slag is gemaakt naar flexibele leerwegen. Dit heeft tot voordeel dat IBT-docenten sneller inzetbaar zijn. Zodra zij een module met positief resultaat hebben afgerond, kunnen zij voor deze module worden ingezet. Daarnaast heeft de directie besloten om met ingang van 2023 de opleidingscapaciteit voor de docentenopleiding te verhogen.

### **Kwaliteitszorg onderwijs**

#### *Dashboard/monitoring*

Werkprocessen, formats en inhoudelijke informatie rondom onderwijsproductontwikkeling worden up to date gehouden op It's Learning. De ontwikkelde mijlpalantool omtrent deadlines in onderwijsontwikkeling heeft diverse knelpunten inzichtelijk gemaakt. Deze knelpunten worden in samenspraak met Ketenregie en Onderwijsregie de komende tijd voorzien van oplossingen.

#### *Rendement /doorlooptijd*

De uitval is relatief laag.

No-show (student verschijnt ondanks aanmelding niet op de opleiding) is nog niet goed uit de systemen te halen.

Relatief veel studenten bevinden zich buiten de maximale opleidingstermijn. Het gaat hierbij vooral om studenten die ingeschreven worden voor de wettelijk verplichte certificering verkeersmeetmiddelen, waarbij de planning van het examen verloopt via de eenheden (GGP). Ook gaat het om studenten die automatisch ingeschreven worden voor de opleiding Vakbekwaamheid HOvJ in verband met de wettelijk verplichte Hercertificering HOvJ, terwijl zij deze werkzaamheden niet meer uitvoeren. Voor beide groepen gaat het om hoge aantallen.

Daarnaast vragen jaarlijks ongeveer 300 studenten een verlenging van de opleidingsduur aan bij de sectorleiding. Deze besluiten kunnen op dit moment nog niet volledig worden vastgelegd in Osiris.

#### *Tevredenheid studenten, afgestudeerden en leidinggevenden*

Questback wordt gebruikt als online onderzoekstool om het onderwijs te evalueren. De onderwijs-teams hebben de verantwoordelijkheid om zelfstandig met Questback te evalueren.

Een werkgroep ondersteunt de teams bij het genereren van managementinformatie. Door een standaardproces en een eenduidige inrichting van Questback aan te bieden is dat mogelijk geworden. Behaalde resultaten in 2022:

- de VPO-opleidingen waarvan de tevredenheid gemonitord gaat worden zijn geselecteerd op basis van een aantal criteria. In totaal worden 68 opleidingen gemonitord.
- 1571 studenten hebben hun tevredenheid aangegeven. Het gewogen gemiddelde rapportcijfer van 18 opleidingen is een 8,4 uiteenlopend van een 7,5 tot een 9,1.
- voor 3 opleidingen is een relevant tevredenheidscijfer voor het onderzoek onder afgestudeerden ('alumni') beschikbaar.

#### *Docent opleidingsniveau en docentkwalificaties*

De registratie van het opleidingsniveau en de docentkwalificaties wordt per team stapsgewijs uitgerold. Door het gefaseerd uitrollen van deze registratie, zijn de teams nog volop bezig. Voor de groep met de LFNP-functie Docent is het percentage professionaliteitsvereisten inmiddels 80%.

In het kader van de moeizame invulling van specialistische vacatures is ook nog het volgende van belang. Geïnteresseerden met de juiste expertise hebben geen of onvoldoende onderwijservaring om de ervaren docenten te vervangen. De functie-eisen voor dit niveau zijn in de meeste gevallen hierdoor te hoog. Bij diverse vacaturetrajecten is aan IDU de opdracht gegeven alle sollicitanten aan te bieden aan de sollicitatiecommissie en geen mensen af te wijzen op de harde instroomeisen. Dit vraagt op langere termijn echter wel extra aandacht om deze medewerkers op termijn wel aan het gewenste didactische niveau te laten voldoen. Dit wordt meegenomen in de teamplannen en het Strategisch Personeelsplan VPO.

#### *Examinering op orde*

Kwaliteit van onderwijs en examinering wordt steeds meer doorleefd binnen de organisatie. De examendocumenten zijn vastgesteld en worden indien nodig doorontwikkeld, gevalideerd en opnieuw ter vaststelling aangeboden aan de examencommissie. 95% van de examendocumenten zijn vastgesteld door de examencommissie.

In oktober is een advies borging kwaliteit examinatoren binnen het VPO vastgesteld. Een werkgroep heeft nu opdracht om op basis van dit vastgestelde advies een voorstel te doen voor een toekomstbestendige, transparante en volgbare werkwijze die rekening houdt met de verschillende manieren van examinering. De werkgroep heeft ook opdracht om in afstemming met de mini MT's, de docenten en examencommissie, ter ondersteuning van deze werkwijze de benodigde middelen op te leveren. Hierbij gaat het o.a. over een format voor een portfolio permanente educatie van examinatoren, een handleiding/werkwijze met criteria, handleidingen voor de gebruikssystemen en indien nodig een aangepast examendocument, rekening gehouden met de huidige systemen. Ook is de werkgroep gevraagd een wensenlijst op te leveren voor het Aton-systeem (examinatoren) dat de komende jaren vervangen zal worden.

In verbinding met de examencommissie en in samenwerking met de Staf heeft VPO een nieuw werkproces opgeleverd rondom de werving, selectie en (her-) certificering van examinatoren die werkzaam zijn binnen VPO. Dit proces zet in op het verhogen van kwaliteit van examinering en doet recht aan de grote diversiteit van opleidingen en examens binnen VPO. In 2023 wordt deze werkwijze uitgerold en geïmplementeerd binnen de teams.

#### *Kwaliteitsdragers onderwijs en formats*

De kwaliteitsdragers van het onderwijs inclusief de formats zijn vastgelegd in de database Onderwijsontwikkeling. Voor de kwaliteitsdragers zijn tevens doorloopaafspraken gemaakt welke zijn vastgelegd in de mijlpalentool Onderwijsontwikkeling. Beide instrumenten dragen bij aan het kwaliteitsbesef binnen VPO. Ook komen de cijfers rondom de kwaliteitsdragers terug in het Politieacademie Prestatiedashboard.

# TERUGBLIK DIGITAAL LEREN 2022 – FEITEN EN CIJFERS



## ITSLEARNING

- Verbeterde toetsmodule (toetsen delen, beter voor kleine schermen);
- HPO: plan van aanpak Itslearning afgerond, handleiding Itslearning ontwikkeld;
- Nieuwe planner is beschikbaar voor een meer visuele en aantrekkelijke weergave.



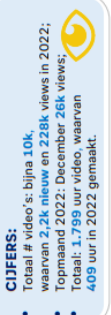
## DIGITAAL TOETSEN

- HPO: correctie taal- en spellingsfouten toetsen in TestVision.
- CIJFERS:**
- # toetsafnames: BPO 6970, HPO 2483, VPO 4632
  - Topmaanden: BPO (maart: 1049 afnames), HPO (januari: 513), VPO (Nov: 714).



## VIDEOLEREN & ANIMATIE TOOL

- HPO: Docenten Recht en Leerlijn Professionele Ontwikkeling (LPO) zijn fanatiek bezig geweest met het opnemen van Kennisclips;
- Wensen en eisen m.b.t. videoleren geïnventariseerd, i.v.m. aflopend contract MediaSite. Eerste stap: mogelijkheid binnen MS365 verkennen (MS Stream/SharePoint);
- De nieuwe animatietool Powtoon is beschikbaar voor het onderwijs voor het maken van animaties en video's;
- Powtoon: workshops voor functioneel beheer en de ontwikkelgroep;
- Gestart met onderdelen Powtoon om te zetten in de huislijst!



## SAMENWERKING

- Versnellingsplan: aangesloten bij 3 zones, veel producten opgeleverd, zoals:
  - Toolbox blend je onderwijs;
  - Raamwerk: docentcompetenties;
  - Handvatten: leiderschap bij innovaties;
  - Peller: Digitale competenties in erc en Learning community tool
- Samenwerken en afstemmen met HRO (Digitaal team) m.b.t. digitaal leren.



## PROFESSIONALISERING

- HPO: Professionalisering Digitaal leren (in Kennisclips, TestVision, Itslearning, lesgeven in MS Teams);
- HPO: Docentondersteuning voor Itslearning en TestVision d.m.v. vragenurtes;
- HPO: Professionaliseringsplan HO21; maken van opleidingen (o.a. IVOO en OSOQ) en het gebruik van digitale onderwijsjstools, o.a. Rise;
- Professionaliseringstraject Blended leren voor onderwijskundigen BPO, VPO en staf; PDA-V en PDG lesdagen over blended leren en onderwijsjsttechnologie;
- Onderwijsdagen BPO, VPO, HPO, die in tekken stonden van blended en digitaal leren.



## PROFCHECKS

- CIJFERS:**
- Unieke spelers: 38.121;
  - Nieuwe steden: 3;
  - Nieuw spel: 3; DKOB, niet openbaar;
  - Meilbreekt (PO21 uitstroomprofiel GGP, niet openbaar);
  - Zeebergen (Nov);
- Top 3 meest gespeelde steden:
1. Zuidoosterbosch (Nov)
  2. Westerbosch
  3. Opdammerveld



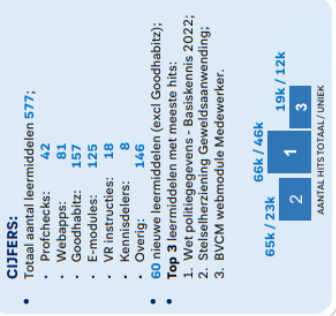
## DIGITAAL LEREN ALGEMEEN

- Bijgestelde koers op basis van evaluatie digitaal leren;
- HPO: visie digitaal leren ontwikkeld door curriculumcommissie;
- VPO: vertaling gemaakt van de koers digitaal leren naar een actieplan digitaal leren voor VPO;
- Deel budget (digitaal leren) nu ook gallocceerd aan de 4 verschillende sectoren onder verantwoordelijkheid van desbetreffende portefeuillehouder digitaal leren.



## LEERMIDDELEN-PORTAAL

- Leermiddel Conflicthantering vernieuwd, opgenomen in BPO-opleiding, PO21;
- Samen met eenheid het leermiddel "Handel in zedenzaken" ontwikkeld (beschikbaar in Z3)
- Het leermiddelportaal wordt steeds meer gebruikt door alle politiewerkers (bijv. verplichte e-learningmodules);
- Ontwikkelingen om verplichte leermiddelen via de BVI-BV te kunnen ontsluiten;
- VPO: Verschuivende leermiddelen door docenten in Rise ontwikkeld, voor o.a. nieuwe IVOO; opleiding en Ondersteuningsgroep;
- Sinds 2022 zijn ook Kennisdelers toegevoegd, gemaakt voor en door collega's uit de praktijk.







## 1.4 Erkenning Verworven Competenties (EVC's)

Studenten kunnen in samenspraak met hun eenheid vragen om een EVC-procedure om hun eerder verworven competenties te laten erkennen. Competenties zijn een verzameling van talenten, kennis en vaardigheden. Iemand die competent is, heeft de kennis in huis en kan hiernaar handelen. Door het volgen van onderwijs, maar ook door informeel leren op de werkplek en privé en door situaties waar iemand bij betrokken raakt, wordt iemand competent.

In een EVC-procedure beoordeelt een expert op het betreffende (vak)gebied de competenties van de studenten. Het resultaat wordt beschreven in een rapportage. Afhankelijk van het gewenste doel zijn er verschillende routes mogelijk.

### *Ervaringscertificaat*

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

	<b>totaal 2019</b>	<b>totaal 2020</b>	<b>totaal 2021</b>	<b>totaal 2022</b>
<b>Totaal aantal aanvragen</b>	<b>504</b>	<b>539</b>	<b>457</b>	<b>340</b>
Aantal aanvragen niet in behandeling genomen	55	29	49	58
Aantal aanvragen toegekend	370	426	337	214
Aantal aanvragen afgewezen	8	65	40	35
Aantal aanvragen gedeeltelijk toegekend	1	8	22	16
Nog in behandeling op 31 december	70	11	9	17
<b>Verdeling aantal toegekende aanvragen</b>				
Vrijstelling Examencommissie BPO	136	102	70	19
Vrijstelling Examencommissie VPO	187	329	282	55
Vrijstelling Examencommissie HO	116	67	85	141
Toelating (niveaudrempel)	65	41	11	11

### *Werkervaringsroute N3-generalisten*

Sinds 2021 kunnen collega's met een politiediploma niveau 3 hun werkervaring kunnen laten toetsen aan de eindtermen van de voormalige doorstroomopleiding PO2.0 van niveau 3 naar het niveau Allround Politied medewerker (niveau 4). Deze Werkervaringsroute is gebaseerd op een standaard van de Politieacademie. Afsproken is dat de deelnemer niet alle activiteiten hoeft aan te tonen. De Politieacademie heeft regie op de trajecten. Met het Nationaal Kenniscentrum EVC (aangewezen instantie voor afgeven erkenning) zijn afspraken gemaakt over de vorm en de inhoud. Dit heeft geleid tot een zogenoemd Ervaringscertificaat EVC Compact. Dit betekent dat dezelfde kwaliteitseisen worden gehanteerd als die gelden voor een regulier Ervaringscertificaat. De kwantiteit is lager, deelnemers tonen vier van de zeven activiteiten aan (i.p.v. zeven van zeven bij een regulier Ervaringscertificaat). Ook is het mogelijk om op basis van eerder bij de Politieacademie behaalde certificaten een (deel-)vrijstelling te krijgen. Deelnemers kunnen na een positieve afronding in Youforce kunnen laten opnemen dat zij N4 Generalist zijn. Ook kunnen zij worden toegelaten tot onderwijs van de Politieacademie waar een politiediploma niveau 4 als instroomeis is vereist. De

verwachting is dat de komende jaren zo'n 3000 collega's gebruik gaan maken van de werkervaringsroute.

	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Aantal afgeronde trajecten Werkervaringsroute EVC Compact	32	485
Aantal uitgereikte verklaringen volledige vrijstelling Werkervaringsroute	7	28
Aantal afgeronde trajecten Ervaringscertificaat doorstroom n3 naar N4 Generalist	11	-
Aantal afgeronde trajecten overige standaarden	9	10
Aantal deelnemers in portfoliofase bij Politieacademie overige standaarden	40	35

## 1.5 Programma's in het onderwijs

### Modernisering Wetboek van Strafvordering

De invoering van het gemoderniseerde Wetboek van Strafvordering is vooralsnog voorzien in 2027. De modernisering heeft grote gevolgen voor het werk van vrijwel alle politiemensen en ketenpartners. De politie heeft een landelijk programmateam MWvSv dat onderzoekt welke invloed de vernieuwde wetsvoorstellen hebben op het dagelijkse politiewerk en op de bedrijfsvoering.

De Politieacademie heeft een belangrijke rol bij de implementatie van het nieuwe wetboek. Uiteindelijk moeten 48.500 collega's worden bijgeschoold. Ook moeten alle opleidingen van de Politieacademie worden geactualiseerd. De leeropgave van de Politieacademie voor het project (MWvSv) bestaat uit:

- het aanpassen van alle curricula in het basispolitieonderwijs, het vakspecialistisch en het hoger politieonderwijs en alle andere onderwijsproducten;
- het (bij)scholen van docenten en alle politiemedewerkers in de uitvoering;
- het aanpassen van alle kennis in bestaande kennisomgevingen en politiestructuren.

Hiervoor stelt de Politieacademie een implementatiestrategie met leerinterventies op.

In de tweede helft 2021 tot begin 2022 hebben we een kleinschalige proeftuin op voor het thema 'Vorderen Gegevens' uitgevoerd dat tegelijkertijd indicatief is voor de gehele scope van de leeropgave. De proeftuin brengt de impact van de leeropgave in kaart. Dit houdt in: het inventariseren van kansrijke routes/werkwijzen en het in kaart brengen van knelpunten in een vroeg stadium. De resultaten uit de proeftuin helpen om adequate ontwikkel- en implementatiestrategieën voor de hele leeropgave te bepalen.

Binnen de Politieacademie heeft een projectteam zich gericht op het wetgevingstraject in relatie tot de leeropgaven, op de onderwijssectoren in relatie tot de leerinterventies, op bijscholing en IV. Er is een plan van aanpak opgeleverd, waarin o.a. te behalen resultaten de komende jaren zijn opgenomen. Voor de realisatiefase wordt een andere projectleider gezocht.

### Toekomstbestendig Opsporingsonderwijs

Afgelopen periode is er onder het programma 'Toekomstbestendig Opsporingsonderwijs Politie' (TOP) hard gewerkt aan de ontwikkeling van het opsporingsonderwijs. TOP was hierin de motor voor de vernieuwing van zowel generiek als specialistisch opsporingsonderwijs en Intelligence-onderwijs. Helaas is het programma TOP per 1 november 2022 gestopt wegens gebrek aan personele en financiële middelen.

Het werken aan het opsporingsonderwijs gaat natuurlijk gewoon door, maar het wordt belegd en geborgd in de opsporingsteams. Binnen deze teams zijn al diverse ontwikkelingen opgestart. Binnen het domein Opsporing en Intelligence (Intel) wordt gewerkt aan de aansluiting van vraag en aanbod op het vlak van Intel-onderwijs en flexibilisering van onderwijs. Vanuit het Team Generieke Opsporing wordt de Kerntaak Opsporing doorontwikkeld en krijgt deze in en met de praktijk vorm. Daarnaast wordt de Integrale Vervolg Opleiding Opsporing (IVOO) vanuit het team opgepakt. Het team Thematische Opsporing is druk bezig met de ontwikkeling van nano-modules op leeruitkomstniveau voor digitale opsporing. Het team Intelligence werkt al enige jaren met een Corporate Learning Intelligence (CLI) waar vraag en aanbod op het vlak van leren en ontwikkelen mooi bij elkaar gebracht worden, zodanig dat de juiste vraag door de juiste partij, Politieacademie of Intelacademie, wordt opgepakt. Tot slot werkt Forensische Opsporing al jaren met modulair onderwijs dat eenheden in staat stelt op maat onderwijs af te nemen, afhankelijk van de leerbehoefte van de student. Kortom deze ontwikkelingen liepen deels al voor de start van TOP en gaan ook na het programma TOP gewoon door.

Onder de vlag van TOP is de opleiding Integrale Vervolgopleiding Opsporing (IVOO) gerealiseerd. Een integrale opleiding voor (aankomend) seniors in de opsporing, werkzaam bij een DR, DRR of als coördinator bij een VAT-/VVC-team. Inmiddels zijn twee klassen gestart en de eerste resultaten zijn positief. De feedback die we naar aanleiding van deze pilots krijgen, wordt gebruikt om de opleiding aan te scherpen.

In het najaar 2022 vond een onderwijsconferentie plaats met teamchefs en coördinatoren van de verschillende teams die opsporingsonderwijs en intelligence-onderwijs verzorgen. In de gesprekken die we met elkaar voerden stonden verschillende thema's centraal. De uitkomsten van de gesprekken leiden tot een advies aan de sectorleiding en directie op het gebied van samenwerking met reguliere instellingen, het uitbesteden van modaliteit 3 onderwijs aan de eenheden en het aanpassen van het assortiment van het opsporings- en intelligence-onderwijs. Besluitvorming over dit advies moet bijdragen aan de plek van de Politieacademie in het leerlandschap.

### **MEOS (Mobiel Effectief op Straat)**

Via MEOS kunnen politiefunctarissen op straat met hun smartphone een melding afhandelen, overall personen en voertuigen kunnen identificeren of direct gegevens ophalen. Het is één van de meest gebruikte politiestystemen. Voor onze studenten is binnen MEOS het opmaken van een proces verbaal (Digibon) een belangrijk onderdeel. Door een intensieve samenwerking van onderwijskundigen, docenten, ontwikkelteams en materiedeskundigen uit de praktijk is nu een echte MEOS-opleidingsapp beschikbaar, zodat studenten op hun eigen toestel realistisch met het systeem kunnen oefenen en een oefenbon maken. Dit is een grote en belangrijke stap voorwaarts in het professionaliseren van ons basispolitieonderwijs.

### **Stroomstootwapen**

Eind 2022 is het programma Stroomstootwapen afgerond. Het stroomstootwapen is een aanvullend wapen voor de groep van 17.725 first-responders, werkzaam in de basispolitieszorg. PO21-studenten alsook studenten die de Opleiding Specialist Opleiding Gevaarsbeheersing (OSOG) volgen, worden opgeleid voor het stroomstootwapen. Daarnaast vindt regulier het onderhoud IBT ten aanzien van het SSW plaats tijdens de reguliere IBT-trainingen.

Binnen de Politieacademie en OBt is een gezamenlijk kernteam aan de slag gegaan met de inhoud en opzet van het onderwijsprogramma. De operationele regie binnen de Politieacademie lag daarbij bij het VPO-team Beroepsvaardigheden, ondersteund vanuit het BPO. Er zijn onderwijspakketten samengesteld, testen uitgevoerd en pakketten van eisen samengesteld en locaties zijn SSW-proof gemaakt. In de periode september – december 2021 zijn Specialisten SSW en Docent-Toetsers opgeleid. Vanaf week 2022-5 zijn studenten PO21 opgeleid (eerste leerjaar). Op basis van nieuwe en voortschrijdende inzichten vindt doorontwikkeling plaats voor het PO21-onderwijs (2<sup>e</sup> leerjaar). In het eerste leerjaar wordt de student startbekwaam opgeleid tot bedienaar SSW. Binnen het tweede leerjaar wordt de geoefendheid en getraindheid op en met het SSW binnen de IBT PO21 leerlijn gecontinueerd. Na afronding opleiding traint men met het SSW binnen de reguliere IBT-dagen.

### **Stelselherziening Geweldsaanwending**

Een multidisciplinaire actualisatiegroep bestaande uit medewerkers van OBt en de Politieacademie heeft in het kader van de Stelselherziening Geweldsaanwending Tranche II een e-learning opgeleverd over de toekomstige wijzigingen in de Ambtsinstructie. De actualisatiegroep maakte eerder al onderwijsproducten voor de Stelselherziening Geweldsaanwending Tranche I, over het melden van geweld door agenten. De e-learning Stelselherziening Geweldsaanwending Tranche II gaat in op de veranderende voorwaarden voor de in de Ambtsinstructie reeds opgenomen geweldsmiddelen en de geweldsmiddelen die extra aan de ambtsinstructie worden opgenomen. Ook wordt de regeling voor vrijheidsbeperkende middelen aangevuld.

De e-learning, die voor iedereen beschikbaar is, geeft collega's op een laagdrempelige manier handvatten om met de juiste juridische kennis aan de slag te gaan. De e-learning is beschikbaar op

het leermiddelenportaal van de Politieacademie. De e-learning is plaats- en tijdonafhankelijk en kan op de telefoon of laptop worden gevolgd.

Via een train-de-trainer traject zijn zo'n tachtig kerndocenten van OBT, de eenheden en de Politieacademie, opgeleid om de kennis weer verder over te dragen. De e-learning is de basis om op kennisniveau de nieuwe wetgeving aan te leren. Vanaf april 2022 volgden de IBT-lessen op toepassingsniveau.

De Actualisatiegroep blijft als vraagbaak beschikbaar en ondersteunt ook bij de trainingen. Ook wordt zo nodig gezorgd voor actualisatie. De actualisatiegroep is van en voor de collega's op straat en draagt bij aan een hoger juridisch niveau van de collega's. De Actualisatiegroep is verkozen tot TEAMHRM van het jaar. De verkiezing was georganiseerd door de Dienst HRM. De Actualisatiegroep heeft ervoor gezorgd dat heel efficiënt 40.000 executieve collega's zijn bijgeschoold op de nieuwe wet geweldsaanwending. Naast alle executieve politiecollega's zijn ook de executieve collega's van de Koninklijke Marechaussee (KMar), de Douane en de Rijksrecherche bijgeschoold.

## 1.6 Onderwijsbedrijfsvoering

### Capaciteitsmanagement

Als onderdeel van de Nationale Politie (NP) volgt de Politieacademie (PA) het landelijke beleid en sluit aan bij landelijke ontwikkelingen op gebied van capaciteitsmanagement. Tegelijk kent de Politieacademie haar eigen unieke primaire proces, waarbij het leidende principe is dat de student en het leerproces centraal staan. De studeer-, doceer- en uitvoerbaarheid van het onderwijsproces staan voorop. We willen op een zo'n optimaal mogelijke wijze voorzien in de onderwijsvraag van het korps en derden.

Capaciteitsmanagement (CM) is een wijze van organiseren en kiezen, waarbij de student centraal staat en er gestreefd wordt naar een optimale afstemming tussen de (meerjarige) vraag naar onderwijs(-ontwikkeling) en het onderwijsaanbod. Het team Capaciteitsmanagement & Onderwijsplanning (CM&O) zorgt ervoor dat de juiste docenten (deskundigheden en bevoegdheden) met de juiste middelen, leeromgevingen en faciliteiten, op het juiste moment, met oog voor medewerkerswelzijn paraat staan, zodat de student opgeleid kan worden. De planning van onderwijs en middelen is een essentieel onderdeel hiervan.

Afgelopen jaren was een speciaal project ingericht om capaciteitsmanagement te implementeren. Vanaf 2022 vindt de verdere implementatie in de lijn plaats. De bedoeling is om de planners die nu werken vanuit de teams Onderwijsondersteuning van de onderwijssectoren en het cluster Onderwijsregie van de Staf onder te brengen in het team CM&O bij de Staf. We werken toe naar een goed functionerend en zichtbaar team CM&O.

Per september is een teamchef CM&O (Capaciteitsmanagement & Onderwijsplanning) aangesteld. Er ligt een conceptinrichtingsplan dat toegelicht is aan o.a. de medewerkers en de managementteams van de sectoren. Begin 2023 wordt het (bijgestelde) team- en inrichtingsplan CM&O ter besluitvorming geagendeerd.

Naast de inrichting van CM&O is de optimalisatie en verbetering van de strategische, tactische en operationele planning een belangrijke opdracht. In oktober en november is de algemene soll-situatie beschreven in een procesplaat. In 2023 wordt gewerkt aan een gedetailleerdere procesbeschrijving, waaruit we de wensen en eisen kunnen destilleren voor één of meerdere ondersteunende systemen. In 2023 wordt een aanbestedingstraject voor een nieuw strategisch, tactisch en operationeel plan- en roostersysteem gestart.

In juni is een workshop georganiseerd over het invoeren van één normjaartaak (NJT) binnen de Politieacademie. Ook heeft een pilot bij BPO Leusden plaatsgevonden. De uitkomsten van de pilot hebben geleid tot het besluit om binnen het BPO de nieuwe (digitale) NJT in te voeren. Alle BPO-docenten zullen voor 1 februari 2023 de NJT invullen, zodat deze input gebruikt kan worden voor het behoeftestellingsproces 2024. Invoering van de digitale NJT bij HPO en VPO vindt per 2023 plaats. Per onderwijsproduct is een productbeschrijving beschikbaar. Een projectleider is ingeschakeld om de productbeschrijvingen integraal te verbeteren (planningsinformatie, capaciteitsmanagement en kostprijzen). Dit project is cruciaal voor de in te voeren nieuwe financieringsstructuur Politieacademie (bijzondere bijdrage) in 2023.

Tot slot is CM&O aangesloten bij belangrijke landelijke ontwikkelingen zoals VCM, Business Change, CM 3.0, zodat de impact voor de Politieacademie tijdig voorzien kan worden.

## 2 Commissies met betrekking tot het onderwijs

De Politiewet geeft aan dat de directeur van de Politieacademie een Examencommissie/ Examenkamers en een Commissie van Beroep voor de Examens dient in te stellen. Daarnaast heeft de directeur een Bezwaaradviescommissie Studenten Politieacademie ingesteld. De commissies geven hun eigen jaarverslag uit. Deze jaarverslagen zijn via de website van de Politieacademie te raadplegen.

### 2.1 Examencommissies

De Politieacademie kent drie zelfstandig functionerende examencommissies: een voor het BPO, een voor het VPO en een voor het HPO i.o. (geaccrediteerde opleidingen). De examencommissies stellen elk jaar in overleg met de betrokken sector een jaarplan op met daarin o.a. de speerpunten voor dat jaar. Het jaarplannen van de sectoren en de examencommissies worden op elkaar afgestemd om zo doelgericht mogelijk te werken aan verbeteringen en borging van de examenkwaliteit. De jaarverslagen 2022 van de examencommissies zijn te raadplegen via de website van de Politieacademie.

### 2.2 Bezwaaradviescommissie Studenten Politieacademie

De Bezwaaradviescommissie Studenten Politieacademie is door de directeur ingesteld op basis van artikel 7.13 AwB. Tegen besluiten waartegen studenten geen beroep kunnen aantekenen bij de Commissie van Beroep voor de Examens, kunnen studenten bezwaar aantekenen bij de directeur Politieacademie. De Bezwaaradviescommissie adviseert de directeur over de ontvangen bezwaren. We zien een toename van het aantal bezwaarschriften. Reden is dat studenten die de Profittest (nog) niet hebben behaald alle juridische mogelijkheden aangrijpen om hun gelijk te halen. Ook de Bezwaaradviescommissie geeft een eigen jaarverslag uit.

### 2.3 Commissie van Beroep voor de Examens

De directeur heeft op basis van artikel 92 Politiewet 2012 de Commissie van Beroep voor de Examens ingesteld. De commissie oordeelt over beslissingen van de directeur Politieacademie ter uitvoering van de artikel 87 lid 4e en artikel 91 Politiewet, de examencommissies en/of examinatoren. De commissie staat onder voorzitterschap van de heer P. Deelman. Plv. voorzitter is de heer M. Sini. Jaarlijks brengt deze commissie haar eigen jaarverslag uit. Ook dit jaarverslag is te raadplegen via de website van de Politieacademie.

## 3 Kennis en Onderzoek

### Strategische Onderzoeksagenda Politie

Het onderzoek in 2022 is uitgevoerd op basis van de Strategische Onderzoeksagenda 2019-2022 en het onderzoeksprogramma 2022.

In 2022 is ook gewerkt aan de derde Strategische Onderzoeksagenda Politie 2023-2026. De Strategische Onderzoeksagenda's Politie bevatten de strategische kennisthema's van de politie ten behoeve van het onderzoek dat de Politieacademie uitvoert en het onderzoek dat wordt uitbesteed aan en wordt verricht door derden.

De Strategische Onderzoeksagenda is een instrument voor de politie om 'meer focus en samenhang in onderzoek aan te brengen dat voor, door of namens de politie wordt uitgevoerd en om de doorwerking naar onderwijs, beleid en beroepspraktijk te verbeteren'. De agenda stelt de politie, de Politieacademie en andere partijen in staat om samen te werken aan kennisopbouw en kennisdoorwerking ten behoeve van de politieorganisatie. Daarbij wordt acht geslagen op het brede domein van de politiezorg, met bijzondere aandacht voor nieuwe en verwachte ontwikkelingen. Ook wordt een beroep gedaan op een breed palet van wetenschappelijke disciplines. De agenda heeft voor de onderzoekspraktijk een sturende en faciliterende rol. Kennis en expertise die bij de Politieacademie niet in huis is kan via de Commissie Kennis & Onderzoek (CKO<sup>1</sup>) van de Politieonderwijsraad uitbesteed worden aan universiteiten, hogescholen en andere onderzoeksinstellingen. Andere kennisinstellingen kunnen met eigen onderzoek ook een bijdrage leveren.

De Minister van Justitie en Veiligheid stelt, conform de Politiewet 2012, minimaal één keer in de vier jaar de Strategische Onderzoeksagenda vast op advies van de Politieonderwijsraad. Op basis van deze agenda stelt de directeur van de Politieacademie jaarlijks het onderzoeksprogramma van de Politieacademie en het uit te besteden wetenschappelijk onderzoek vast.

De ervaringen en lessen die zijn opgedaan bij het werken met de eerste twee strategische onderzoeksagenda's politie zijn gebruikt bij het opstellen van deze nieuwe agenda. Dit heeft geleid tot een nieuwe opzet van de Strategische Onderzoeksagenda 2023-2026.

Een eerste belangrijke constatering van de stakeholders is dat bij de vorige agenda's sprake was van onvoldoende focus; politie en haar kennispartners zien liever dat gekozen wordt voor een specifiek aantal thema's, waarbij gericht geïnvesteerd kan worden in structurele kennisopbouw en doorwerking. Omdat we ten behoeve van structurele kennisopbouw toewerken naar een langere tijdshorizon dan de vierjarige agenda's, is er voor gekozen om de thema's van de huidige agenda te herijken en hebben we gekeken welke onderwerpen relevant blijven in de komende jaren. Dit heeft geleid tot een selectie van vier strategische kennisthema's: de politiefunctie, maatschappelijke interactie, de politiecapaciteit en veranderkracht.

Ten tweede is de Strategische Onderzoeksagenda sturend en faciliterend voor wetenschappelijk onderzoek van en voor de *gehele politieorganisatie*. In tegenstelling tot de eerdere strategische agenda's is ervoor gekozen om de nieuwe agenda breder sturend te laten zijn dan alleen voor de Politieacademie en de onderzoeken die zijn uitbesteed via de CKO. Het onderzoeklandschap binnen de politie is de afgelopen jaren echter behoorlijk uitgebreid en de politie werkt op allerlei terreinen samen met diverse kennisinstellingen aan politierelevant onderzoek. De nieuwe Strategische

<sup>1</sup> In de CKO hebben, naast de politie, de Politieacademie, vertegenwoordigers van het Openbaar Ministerie, de wetenschap, een politievakbond en de Regioburgemeesters zitting, onder voorzitterschap van een onafhankelijke voorzitter. Een vertegenwoordiger van het Ministerie van Justitie en Veiligheid is adviserend lid. De uitbesteding vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de directeur van de Politieacademie.



Onderzoeksagenda Politie heeft oog voor deze ontwikkelingen en faciliteert de dialoog en co-creatie met externe kennisinstellingen. Ook gaat de nieuwe agenda in op hoe de langlopende onderzoeklijnen van de Politieacademie - vooral verricht in de nieuwe kenniscentra - bijdragen aan structurele kennisopbouw op de strategische kennisthema's van het korps.

De nieuwe strategische kennisthema's van de politie zijn bewust open geformuleerd en vormen een uitnodiging om in gesprek te gaan met de wetenschap over het benodigde onderzoek. Als derde is geconstateerd dat bij alle betrokken partijen behoefte is aan meer interactie en dynamiek in de operationalisering van de onderzoeksthema's. Om dit te realiseren gaan we vanaf 2023 werken met kennistafels. De kenniscentra van de Politieacademie fungeren hierbij als spin-in-het-web. Aan de kennistafels brengen we afnemers van onderzoek en onderzoekers samen om binnen de strategische kennisthema's om de onderzoekbare vraagstukken te identificeren. De tafels hebben tot doel om rond een specifiek vraagstuk de vertaling te maken van de kennisbehoefte naar relevante en interessante vragen voor wetenschappelijk onderzoek en te kijken naar de benutting van deze kennis in de praktijk.

Naast onderzoek dat wordt verricht in het kader van de Strategische Onderzoeksagenda Politie, is er vrije ruimte om ander politierelevant onderzoek te verrichten. We moeten als politie niet alleen van binnen naar buiten kijken, maar er mag ook van buiten naar binnen worden gekeken. De politie beschouwt de wetenschap als een strategische partner, omdat ze een cruciale bijdrage kan leveren aan het opbouwen van nieuwe, betrouwbare kennis die de organisatie verder helpt. Het is van groot maatschappelijk belang om de politie en politiefunctie onderwerp van wetenschappelijk onderzoek te maken. De samenleving, waarin veiligheid een van onze grootste maatschappelijke zorgen is, is gebaat bij een goed functionerende politie. De wetenschap kan en moet nadrukkelijk een inhoudelijke bijdrage leveren aan het maatschappelijk debat over de politie en haar functioneren.

De programmering van onderzoek op de strategische kennisthema's wordt jaarlijks opnieuw herijkt op basis van de actualiteit en de inmiddels opgebouwde kennis. Zo kan de politieorganisatie flexibel inspelen op maatschappelijke veranderingen en tegelijkertijd komen tot een gestructureerde kennisopbouw op voor haar relevante kennisthema's.

### **Kenniscentra**

De sector Kennis & Onderzoek wil graag verbinding, focus en massa in kennis en onderzoek aanbrengen en de samenwerking met praktijk, onderwijs en andere partners faciliteren. Zo ontstond het idee om een aantal kenniscentra in te richten, waar door lectoren, onderzoekers, docenten, studenten, korpsmedewerkers en andere partners samen wordt gewerkt aan kennisontwikkeling en kennisontsluiting op voor de politiepraktijk en het politieonderwijs relevante kernthema's.

Het kenniscentrum Mens & Politieorganisatie is werking. Dit kenniscentrum richt zich op versterking en vernieuwing van de politieprofessie door de politieprofessional en -organisatie te verrijken met onderzoek naar menselijk gedrag in de politiecontext, de maatschappelijke betekenis van dit gedrag en het ontwikkelen van handelingsperspectieven. Het gaat hierbij om de ontwikkeling en doorwerking van kennis ten behoeve van en in uitwisseling met het onderwijs, de praktijk en het beleid op het gebied van weerbaarheid, diversiteit, integriteit en politieonderwijs. Tegelijkertijd functioneert het kenniscentrum als kennisknooppunt en werkplaats voor partners binnen en buiten de politie.

De ambitie van het kenniscentrum Mens & politieorganisatie is het ontketenen van (zelf)onderzoek bij de Nederlandse politie. Dat doet het centrum door systematischer bewustwording te stimuleren dat 'evidence-based policing' óók vraagt om het op het eigen, interne functioneren toe te passen.

Het kenniscentrum richt zich op vijf onderzoeklijnen:

- Politiemens in organisatiecontext: professionele weerbaarheid
- Politiemens in interactie: diversiteit en divers vakmanschap
- Politieorganisatie in mensencontext: integriteit

- Politieonderwijs
- Integratie onderzoekslijnen

De kenniscentra Lokaal Politiewerk, Digitalisering, Intelligence & Technologie en Opsporing zijn alle drie opgestart. Alle lectoren zijn geëngageerd aan een kenniscentrum of een onderzoekslijn. Gekeken wordt hoe het onderwijs, de praktijk en externe partners kunnen aansluiten. De opening van deze kenniscentra is afhankelijk van de beschikbare sterkte en (financiële) middelen.

### Lectoren

Een lector aan de Politieacademie is verantwoordelijk voor het initiëren, ontwikkelen en uitvoeren van praktijkgericht onderzoek en het stimuleren van kennisinnovatie, in samenwerking met de politiepraktijk en het onderwijs. Bijna alle lectoren zijn daarom ook verbonden aan andere kennisinstellingen, zoals de Universiteit Leiden en TNO. Zij werken samen met veiligheidspartners in het werkveld. Dat alles om onderzoek te doen en kennis te ontwikkelen die de politieprofessie versterkt. Een lector bouwt ook een band op met relevante portefeuillehouders en de korpsleiding. Lectoren geven daarnaast onderwijs, begeleiden onderzoeksopdrachten en theses. En zij leveren een bijdrage aan de curricula van het politieonderwijs.

<b>Lectoren in 2022</b>	
<b>Otto Adang</b>	Openbare Orde & Gevaarsbeheersing (tevens bijzonder hoogleraar Veiligheid en Collectief Gedrag Rijksuniversiteit Groningen)
<b>Ana Barros</b>	Intelligence (tevens verbonden aan TNO en aan het Institute for Advance Study van de Universiteit van Amsterdam)
<b>Janine Jansen</b>	Veiligheid in afhankelijkheidsrelaties (tevens verbonden aan de Avans Hogeschool en de Open Universiteit en aan het Landelijk Expertise Centrum Eer Gerelateerd Geweld van de Politie)
<b>Jaap Knotter</b>	Technologies voor Criminal Investigations (tevens verbonden aan Saxion University of Applied Sciences)
<b>Bauke Koekkoek</b>	Onbegrepen gedrag, veiligheid en samenleving (tevens verbonden aan de HAN)
<b>Nicolien Kop</b>	Criminaliteitsbeheersing & Recherchekunde
<b>Guus Meershoek</b>	Politiegeschiedenis (tevens universitair docent Universiteit Twente)
<b>Teun Meurs</b>	Gebiedsgebonden Politiewerk
<b>Jan Nap</b>	Waardevolle Praktijkontwikkeling
<b>Christianne de Poot</b>	Forensisch Onderzoek (met de Hogeschool van Amsterdam) (tevens verbonden aan het WODC en bijzonder hoogleraar Criminalistiek bij de Vrije Universiteit Amsterdam)
<b>Annika Smit</b>	Weerbaarheid (tevens bijzonder hoogleraar aan de Universiteit voor Humanistiek)
<b>Wouter Stol</b>	Cybersafety (met de NHL Hogeschool) (tevens bijzonder hoogleraar Politiestudies Open Universiteit)
<b>Pieter Tops</b>	Politie en Openbaar Bestuur

### Lectorale rede

De lectorale rede vormt het formele startpunt van een nieuwe lector. Na een eerste inventarisatie zet de lector in deze rede publiekelijk uiteen wat de onderzoekslijnen, ambities en plannen voor de komende periode zullen zijn. In 2022 hebben Jaap Knotter en Ana Barros hun lectorale rede gehouden.

### *Lectorenspeeld*

Een lector is een kritische vriend, die met onderzoek een bijdrage levert aan verbetering van de politie, de praktijk en het onderwijs. Om de bijzondere positie van lectoren expliciet zichtbaar te maken heeft de Politieacademie een symbolisch teken, de lectorenspeeld in het leven geroepen. Om die reden heeft de directeur Politieacademie aan alle lectoren de lectorenspeeld uitgereikt. Geen strepen of andere tekenen op een uniform, maar een lectorenspeeld die de band tussen de politie en de wetenschap laat zien.

De positie van lectoren is soms lastig. De lector functioneert in het spanningsveld tussen de (politie)praktijk en de wetenschap, tussen nabijheid (de politie begrijpen) en distantie (onafhankelijk en objectief een spiegel voorhouden). Dat spanningsveld is inherent aan de functie en los je dus niet op. Wel is het van belang hier open en expliciet over te zijn en regelmatig op te reflecteren, omdat het dilemma's oplevert. De lectoren zijn een belangrijke ambassadeur van de band tussen de politie en de wetenschap, binnen en buiten de politie.

### **Peer review**

Op 30 september 2022 heet een peer review (nulmeting) naar ons onderzoek plaatsgevonden als onderdeel van onze kwaliteitscyclus. Naast een nulmeting had de peer review ook tot doel om ontwikkelopgaven te identificeren. Het panel stond onder voorzitterschap van Jan Terpstra, hoogleraar Criminologie, Radboud Universiteit Nijmegen. Leidend tijdens de peer review was het Brancheprotocol Kwaliteit Onderzoek (BKO) van de Vereniging Hogescholen, aangevuld met eigen vragen vanuit de sector. In december is het definitieve rapport ontvangen. Een plan van aanpak op basis van de aanbevelingen wordt in 2023 opgesteld.

Het panel constateerde ondermeer dat de afgelopen jaren opgebouwde expertise over de politie en de politieorganisatie, naast de op vertrouwen gebaseerde relaties met interne opdrachtgevers, de onderzoekers in staat stelt diep(er) in de organisatie te kijken. Op deze wijze kan waarde worden toegevoegd aan het functioneren van medewerkers en organisatie. Een doel dat door andere onafhankelijke (kennis-)instellingen, in de ogen van vele betrokkenen, moeilijker bereikt kan worden. Het panel vindt de toekomstplannen van het team Onderzoek ambitieus. Na een nogal turbulente periode samenhangend met de vorming van de Nationale Politie en de daaruit voortvloeiende organisatieveranderingen en bezuinigingen in 2017, heeft het team het voornemen meer focus, massa en samenhang aan te brengen in de te onderzoeken thema's. Ook wil het team beter zichtbaar worden in de politieorganisatie. Daarnaast is het streven om een 'gidsende rol' te gaan vervullen in het complexe domein van onderzoek van politiestudies, zowel nationaal als zo mogelijk internationaal. De te vormen kenniscentra beogen een centrale rol in deze ambities te gaan vervullen.

### **Kennisdiensten**

De Kennisbank, de mediacollectie en Juridisch Blauw zijn de belangrijkste kennisdiensten van de Politieacademie. Doorwerking van politie-specifieke kennis in het onderwijs en de praktijk staat centraal. Daarvoor worden voortdurend verbindingen gelegd tussen deze kennisdiensten onderling, het team Onderzoek, andere kennisinstellingen, de politiepraktijk en het politieonderwijs. De kennisfunctie van de Politieacademie ondersteunt zowel het politieonderwijs, de politie en ketenpartners, zoals het Openbaar Ministerie (OM), de Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (FIOD) en de Koninklijke Marechaussee (KMar).

De mediatheek van de Politieacademie is het landelijk expertisecentrum voor informatiebemiddeling op het gebied van politiekunde; zij biedt betrouwbare informatie en de deskundigheid docenten, studenten, politiemedewerkers en derden te helpen informatie te vinden. De mediatheek ondersteunt hiermee de onderwijs- en kennisfunctie van de Politieacademie.

In Blueportaal zijn Blue Thema-pagina's ingericht voor de politiepraktijk om kennis te delen. Door het groeiende aantal Blue Thema's vinden steeds meer politieprofessionals het delen van kennis

belangrijk. Kompol, het online platform waarin met één zoekopdracht op een eenvoudige manier actuele politiekundig gevalideerde kennis geraadpleegd kan worden (inclusief landelijke en lokale afspraken), is een belangrijke bron die gekoppeld is aan de Blue Thema's. Juridisch Blauw ondersteunt politiecollega's in begrijpelijke taal op het gebied van het politierecht. Door het analyseren van jurisprudentie en de daarin politierelevante onderdelen te vertalen naar begrijpelijk Nederlands. Daarnaast maakt Juridisch Blauw wetsanalyses, waarin een wetsartikel wordt geanalyseerd en toegespitst op het politiewerk. Ook kunnen politiecollega's er terecht met hun juridische vragen. Verder is Juridisch Blauw betrokken bij verschillende juridische projecten, zoals het nieuwe Wetboek van Strafvordering en bouwt het aan een betere inrichting voor begrijpelijke juridische gevalideerde kennis. Juridisch Blauw is te bereiken via [juridischblauw@politieacademie.nl](mailto:juridischblauw@politieacademie.nl).

We zijn ook bezig om vanuit Juridisch Blauw de profchecks centraal aan te bieden.

### **Versteving band K&O met portefeuille Kennismanagement**

De team Kennis en een kennismakelaar maken deel uit van het portefeuilleteam Kennismanagement. Tevens is de teamchef Kennis business owner ontsluiten en beheren van kennis en zijn drie Blue themaredacteuren ondergebracht bij de redactie Kompol.

In het jaarplan 2023 staan vijf doelstellingen benoemd voor de portefeuille Kennismanagement, die alle in zekere zin de randvoorwaarden van kennismanagement verstevigen. Naast het (nader) onderzoeken van kennisbehoefte, het beschrijven van een normenkader en bedrijfsprocessen betreft dit ook gebruik van metadatering, wat het semantisch zoeken binnen politiekundige kennis mogelijk maakt. Ten slotte is de doorontwikkeling van Blue Thema van groot belang voor het goed vindbaar maken van de beschikbare kennis.

## 4 Kwaliteitszorg onderwijs en onderzoek

De Politieacademie borgt cyclisch en systematisch de kwaliteit van onderwijs en onderzoek.

### Onderwijskwaliteitszorg

Het PA-kwaliteitsdossier 3.0. beschrijft het 'hoe' en 'wat' van de onderwijskwaliteitszorg.

We hanteren hierbij de volgende vier algemene uitgangspunten:

- *Verbindend*: in goed gestructureerd overleg met elkaar werken aan onderwijskwaliteit;
- *Integer*: systematisch en navolgbaar werken aan onderwijskwaliteit;
- *Betrouwbaar*: transparant werken en verantwoording afleggen, intern en extern;
- *Algemene standaarden* waaraan de kwaliteit van politieonderwijs moet voldoen.

In 2022 stonden zes doelen centraal in de doorontwikkeling van de wijze waarop we zorgdragen voor en toezien op de kwaliteit van ons onderwijs en onderzoek. Langs die lijnen hebben we gewerkt aan de continue verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek. Hieronder volgt een beschrijving van wat we op dit vlak in 2022 hebben gerealiseerd.

De aandacht voor de kwaliteit van onderwijs en onderzoek in de managementgesprekken is in 2022 geborgd in de Planning- & Controlcyclus. Er wordt daarbij toenemend informatiegestuurd gewerkt op basis van het Politieacademie Prestatiedashboard (PAPD). Elke sector heeft een aantal kwaliteitsaspecten op onderwijs of onderzoek die standaard gespreksonderwerp zijn in de verantwoordingslijn. De sectoren en teams bevinden zich in verschillende ontwikkelingsfasen qua mate van implementatie van het kwaliteitszorgbeleid. Bij de ene sector ligt de focus nog op met name de tevredenheidscijfers van studenten en inzicht in de aanwezigheid van kwaliteitsdragers. Bij een andere sector worden de indicatoren uit het PAPD geanalyseerd en worden opvallendheden geagendeerd. Er wordt toegewerkt naar een integrale wijze van control (business control) waar de kwaliteit van onderwijs en onderzoek onderdeel van is. In 2022 hebben verkennende gesprekken plaatsgevonden om de basis te leggen voor die doorontwikkeling de komende jaren.

Met ingang van 2022 worden er jaarlijks drie dialogen onderwijskwaliteit gevoerd met het Managementteam Politieacademie (directie en sectorhoofden). Deze thematisch ingestoken dialogen worden vanuit beschikbare data (informatie) gestart. Thema's die in 2022 behandeld zijn, waren: 1. rendement en uitval; 2. professionalisering docenten en 3. tevredenheid. Op deze manier krijgen directieleden en sectorhoofden inzicht in de onderliggende data en de context (beleid, belang, stand van zaken) en voeren ze hierover met elkaar het gesprek. Het idee is dat dit zijn doorwerking heeft in de verdere organisatie, bijvoorbeeld tussen sectorleiding en teamchefs, zowel in- als formeel. Ook was er vanuit de sectorplannen in 2022 meer aandacht voor de kwaliteitsdragers (waar de Evaluatie- en Ontwikkelkalender er één van is) als middel om de kwaliteit van onderwijs of onderzoek continue op de agenda te hebben. Door een betere registratie en standaardisatie zijn cijfers beter beschikbaar en zien we dat het lukt het gesprek over de kwaliteit steeds beter te voeren.

Er is veel voortgang geboekt in de doorontwikkeling van het PAPD. Door sturing op het op orde krijgen van de registratie in onderliggende systemen, is de betrouwbaarheid van de data vergroot en begint het informatiegestuurd werken echt zijn toegevoegde waarde te bieden. De sectoren lopen hier verschillende snelheden in. Binnen alle drie de onderwijssectoren is het PAPD in ontwikkeling. Tevens is in het kader van de doorontwikkeling in 2023 aandacht voor de sector HPO i.o. en het directieniveau. Noemenswaardig is ook dat binnen het BPO een grote inhaalslag in registratie heeft plaatsgevonden, waardoor bijvoorbeeld uitval en doorlooptijden nu inzichtelijk zijn en betrouwbare cijfers opleveren. De Monitor PO21, een monitor op de kwaliteit van PO21 voor o.a. de Programmaboord PO21, heeft een positieve bijdrage geleverd aan de doorontwikkeling van het PAPD

en de samenwerking met OBt en eenheden op het gebied van kwaliteitszorg. Evaluaties, procedures en data zijn geharmoniseerd in de driehoek, er is ketenbreed (en dus niet alleen over het onderwijs/de Politieacademie) één gezamenlijke bron van data over de onderwijskwaliteit waar het korps over in gesprek gaat, alsmede het gesprek met het ministerie van Justitie en Veiligheid wordt gevoerd. De Politieacademie heeft de ambitie deze monitor door te ontwikkelen naar een Monitor Politieonderwijs.

De kwaliteitscultuur in de vorm van een continue dialoog is verder ook expliciet gevoerd tijdens twee collegiale audits in het Hoger Politieonderwijs. Tijdens deze audits hebben drie HPO-opleidingen vraagstukken ingebracht en daarover zijn zij met een panel bestaande uit vertegenwoordigers uit alle HPO-opleidingen in gesprek gegaan.

De opleiding tot Politieagent (PO21; BPO) heeft in november 2022 een Instellingsdialoog georganiseerd in samenwerking met het Kwaliteitsnetwerk mbo. Alle deelnemers aan de dialogen tonen veel betrokkenheid en energie op de ingebrachte vraagstukken. Het nemen van een 'pas op de plaats' wordt als prettig ervaren en geeft de mogelijkheid even uit te zoomen, te vergelijken en te verbinden. Hierbij is vanuit de Staf extra aandacht voor een sectoroverstijgende insteek.

### **Sector Hoger Politieonderwijs**

Het hoger politieonderwijs is sinds 2022 georganiseerd binnen een eigen sector Hoger Politieonderwijs (HPO) i.o. met een eigen sectorleiding. De ontwikkeling naar een sector Hoger Politieonderwijs i.o. is één van de maatregelen die moet bijdragen aan het zijn van een stevige hogeschool waarin de geaccrediteerde opleidingen samenwerken aan de versterking van het eindniveau van en de regie op de opleidingen. De sector werkt sinds 2022 met een eigen jaarplan en de opleidingen hebben daaraan hun eigen teamplannen toegevoegd. De kwaliteitszorg van de sector HPO i.o. is verder georganiseerd conform het kwaliteitsdossier 3.0 en alle opleidingen voeren evaluaties uit. In 2022 is de Evaluatie- & Ontwikkelkalender opgesteld die leidend is voor de uit te voeren evaluaties. De opleiding Bachelor of Policing heeft in 2022 bovendien verder gewerkt aan het eerder opgestelde verbeterplan.

### *Accreditaties*

In het voorjaar van 2018 zijn vier hbo-opleidingen van de Politieacademie als onderdeel van de reguliere visitatiecyclus vlak na elkaar gevisiteerd: de Master of Crisis and Public Order Management, de Master Criminal Investigation, de Bachelor of Policing en de Executive Master of Tactical Policing. De masteropleidingen werden geaccrediteerd; bacheloropleiding werd onder voorwaarden geaccrediteerd. De NVAO en de Politieacademie besloten - in nauwe afstemming - tot een aanvullend bestuurlijk herstel- en ontwikkeltraject op basis van vier instellingsbrede afspraken (vastgelegd in besluiten van de NVAO van 8 mei 2019).

In 2021 is de NVAO overgegaan tot definitieve accreditatie van de Bachelor of Policing. Aan de voorwaarden zoals vastgesteld in 2019, is in 2021 voldaan (besluit NVAO d.d. 1 juni 2021). Op 5 april 2022 heeft een visitatiepanel de Politieacademie bezocht om te oordelen over de voortgang van de brede Bestuurlijke Afspraak. De rapportage van dit panel is op 1 juni 2022 verzonden aan de NVAO. In deze rapportage wordt onder andere duidelijk dat het gerealiseerde eindniveau van de opleidingen blijvend aandacht vraagt (met uitzondering van de Master of Science in Policing). Verder beveelt het panel de NVAO aan over te gaan tot de reguliere accreditatiecyclus. In november 2022 hebben het bestuur van de NVAO en het bestuur van de Politieacademie gesproken over het bevindingenrapport. De verwachting is dat de Politieacademie begin 2023 een formele reactie van de NVAO tegemoet kan zien. In het kader van deze Bestuurlijke Afspraak werkt de Politieacademie de komende jaren onder ander verder aan de positionering van de sector Hoger Politieonderwijs en de verdere versterking van het eindniveau.

### *Nieuw Onderwijs*

Naast het uitvoeren van bestaand onderwijs bouwt de Politieacademie verder aan de sector Hoger Politieonderwijs waarin de bachelor- en masteropleidingen beter samen kunnen werken en een

steviger positie binnen de Politieacademie in kunnen nemen. Zo is meer regie mogelijk op het hoger politieonderwijs. In 2019 stelde de politie nieuwe beroepsprofielen vast. In 2021 zijn hiertoe nieuwe kwalificatiedossiers ontwikkeld die leiden tot een stevige doorontwikkeling van de bestaande Bachelor- en Masteropleidingen en de ontwikkeling van enkele nieuwe bacheloropleidingen. In 2022 is de nieuwe visie op Hoger Politieonderwijs voor de geaccrediteerde opleidingen vastgesteld en is gestart met de ontwikkeling van drie nieuwe bacheloropleidingen en het herontwerp van de bestaande bacheloropleiding. Op 1 december 2022 is de stuurgroep gestart met de voorbereiding van de accreditatie van bestaande opleidingen in 2024. De bijbehorende visitaties voor de reguliere accreditatiecyclus zijn gepland voor het najaar van 2023.

### **Sector Kennis & Onderzoek**

Zoals in het hoofdstuk Kennis en Onderzoek (hoofdstuk 3) is toegelicht is in 2022 een peer review uitgevoerd ten behoeve van de eigen kwaliteitscyclus. Het doel van de peer review was het uitvoeren van een nulmeting en het identificeren van ontwikkelopgaven mede tegen de achtergrond van de vragen die binnen de sector leven. Het panel hanteerde bij het onderzoek het Brancheprotocol Kwaliteit Onderzoek (BKO) van de Vereniging Hogescholen. De resultaten zijn besproken op de tweedaagse met het team Onderzoek in december 2022. Op dinsdag 13 december ontving de sector het definitieve bevindingenrapport. Een plan van aanpak naar aanleiding van de aanbevelingen volgt in 2023, opgesteld door een werkgroep vanuit team Onderzoek.

### **Extern toezicht - Inspectie Justitie en Veiligheid**

In juni 2022 heeft de Inspectie het Politieonderwijsverslag 2021 uitgebracht, dit keer in een meer compacte vorm met de belangrijkste bevindingen en conclusies van het toezicht uit de afgelopen jaren. De Inspectie concludeert dat de Politieacademie op de goede weg is met een stevige basis voor een functionerend kwaliteitssysteem. Ook hebben wij, aldus de Inspectie, de randvoorwaarden geformuleerd voor het proces van onderwijsbehoeftestelling. De conclusie van de Inspectie is dat deze ontwikkelingen voor haar de opmaat zijn naar een ander regulier toezicht.

De specifieke bevindingen van de Inspectie waren:

- dat de Politieacademie na de onderzoeksperiode 2020 forse investeringen in kwaliteitszorg heeft gedaan door uitbreiding van de capaciteit van haar kwaliteitsafdeling, door de ontwikkeling van dashboards met actuele sturingsinformatie en door gerichtere sturing op het uitvoeren van evaluaties en de uitkomsten daarvan te vertalen naar concrete verbeteracties;
- dat de kwaliteit van de examens is geborgd. Elk examen werd door de examencommissie beoordeeld op aansluiting op de beroepspraktijk en op volledigheid en validiteit. De Politieacademie zette ook andere instrumenten in om de objectiviteit en zorgvuldigheid in de beoordeling te borgen, zoals toelichtingen bij het beoordelingsformulier. De examencommissies bleken, aldus de Inspectie 'goed in positie' binnen de Politieacademie. Hun bevindingen worden overgenomen en opgepakt.

In de tweede helft van 2022 heeft de Inspectie een onderzoek uitgevoerd naar de opleiding Persoonsbeveiliging van het VPO-team Bewaken, Beveiligen & Interventies (BBI). Aanleiding voor het onderzoek is de sterk toenemende vraag naar persoonsbeveiliging door de toenemende polarisatie in de samenleving en de ernstige bedreiging van publieke personen. Daarbij gaat het om een zeer gespecialiseerd en risicovol vakgebied, dat eisen stelt aan de kwaliteit van de opleiding en het niveau van startbekwaamheid waarop studenten worden afgeleverd.

De Inspectie verwacht de resultaten van het onderzoek in de loop van 2023 te publiceren. De eerste drie fases van het onderzoek geven de Politieacademie vertrouwen in de uitkomsten.

Wat betreft het Inspectietoezicht op de nieuwe basispolitieopleiding PO21 geeft de Inspectie aan dat zij, zodra ervaring is opgedaan met de werking van de vernieuwde basispolitieopleiding en de eerste studenten zijn ingestroomd als medewerkers in het korps, de kwaliteit van PO21 en de examinering nader te zullen bezien. De voorbereidingen voor dit onderzoek starten we op in 2023.

## Examinering

De gesprekcycli in het kader van kwaliteitszorg examinering vinden plaats vanuit de sectorleidingen met de betreffende examencommissies. Jaarlijks zijn binnen elke sector drie formele gesprekken met het dagelijks bestuur van de examencommissie voor de desbetreffende sector waarbij ook het directielid met de portefeuille Onderwijs aansluit. Daarnaast vinden reguliere gesprekken plaats tussen het dagelijks bestuur van de examencommissie met het betreffende sectorhoofd. Zowel tijdens de reguliere gesprekken als de formele gesprekken wordt samen afgestemd welke opmerkelijkheden zijn gesignaleerd en welke maatregelen de examinering zou kunnen verbeteren. De gespreksinhoud en het samenspel tussen de examencommissie en leiding kent een stijgende lijn. In 2022 is geconstateerd dat de Planning- & Controlcycli met jaarplannen en jaarverslagen een betere aansluiting op elkaar vragen. De examencommissies zijn daarom gevraagd om toe te werken naar een schooljaarcyclus in 2023, waarbij rond de zomer het jaarverslag wordt opgeleverd. Op deze manier kan deze input worden meegenomen in de ontwikkeling van de sectorjaarplannen en het uiteindelijke PA-jaarplan voor het komende jaar.

Jaarlijks wordt de Onderwijs- en Examenregeling (OER) geactualiseerd. Al meerdere jaren wordt als input voor de actualisering gewezen op de afstemming tussen de OER en de daarbij behorende regelingen. Medio 2022 is een werkgroep gestart met een afvaardiging van de onderwijssectoren om de diverse onderwijsregelingen te actualiseren. De bedoeling is om in de OER de kaders op te nemen en de uitvoeringsaspecten in de regelingen. Als eerste is de regeling Absentie en Afmelding ter hand genomen. Naast afstemming in en tussen de sectoren, vergt dit ook afstemming met de bedrijfsvoering en de examencommissies.

Naar aanleiding van vragen uit de sectoren en bedrijfsvoering is onderzocht of er centraal toetsbeleid nodig is. Er is gebleken dat dit echter niet tegemoet komt aan de behoefte. De decentrale onderwijsvisies, inclusief de visie op toetsing, geven voldoende richting. De deskundigheid binnen de ondersteuning van de onderwijsteams, inclusief de BKE-scholing (Basis Kwalificatie Examinering) van docenten, geven voldoende basis om te komen tot examens van goede kwaliteit. Wel is gebleken dat er behoefte is aan een centraal beleid digitaal toetsen, met het accent op bedrijfsvoering (faciliteiten, systemen). De ontwikkeling van dit beleid wordt in 2023 opgepakt.

In 2022 is gewerkt om aan de waardedocumenten die de Politieacademie uitreikt bij het succesvol afronden van een opleiding. Besloten is om naast de documenten diploma, certificaat en een bewijs van deelname, per 1 januari 2023 een vierde document toe te voegen, te weten een verklaring. Een verklaring wordt verstrekt aan studenten die onderwijs hebben gevolgd dat niet is gericht op de uitoefening van de politietaak, maar bedoeld is voor ondersteuning Politie, internen/docenten of (louter) externen.

## Professionalisering docenten

Nieuwe docenten kunnen gebruik maken van de volgende opleidingen die volgens ons professionaliteitsbeleid (Professionaliseringseisen docenten Politieacademie, 2018) worden uitgevoerd.

### *Pedagogisch Didactische Basisopleiding (PDB) en aanlooptraject PDG*

De Pedagogisch Didactische Basisopleiding (PDB) bestaat uit vier fysieke bijeenkomsten en een online leeromgeving met didactische kennis en opdrachten ter voorbereiding op en als huiswerk van de fysieke bijeenkomsten.

Voor BPO-docenten is een variant ontwikkeld op de PDB, die wordt uitgevoerd op de BPO-locaties: het Aanlooptraject PDG. Inhoudelijk bevatten de PDB en het Aanlooptraject PDB dezelfde leeruitkomsten. De beide trajecten kennen echter een verschil in temporisering in de uitvoering. Bovendien wordt het aanlooptraject op de eigen BPO-locatie uitgevoerd. Dit in verband met de hoge werkdruk en de aanwezigheid van docentopleiders van Windesheim die al werkzaam zijn op de



locaties. De nieuwe uitgangspunten van PO21 worden in deze trajecten als voorbeeld meegenomen. In 2022 zijn op BPO-locaties Rotterdam, Den Haag en Amsterdam Aanlooptrajecten PDG uitgevoerd. Per opleiding waren er gemiddeld 10 docenten die deelnamen.

#### *Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG)*

Volgens het professionaliteitsbeleid Politieacademie dienen docenten, die lesgeven aan studenten die een opleiding op mbo-niveau volgen, binnen twee jaar na indiensttreding een Pedagogisch-Didactisch Getuigschrift (PDG) te behalen. We volgen daarmee de eisen die in het regulier onderwijs worden gesteld aan docenten die als zij-instromer lesgeven op een mbo-instelling. De leeruitkomsten van de PDG zijn landelijk vastgelegd in het regulier onderwijs.

Een PDG-traject heeft een doorlooptijd van anderhalf jaar met fysieke bijeenkomsten volgens een rooster en vervolgens heeft een docent nog 6 maanden om tot volledige afronding te komen middels een PDG-assessment. De netto opleidingsduur is anderhalf jaar en inclusief uitloop is het 2 jaar. Het traject is haalbaar in anderhalf jaar indien ook de 12 uur per week (waarvan 8 uur in werktijd) volledig wordt besteed aan de PDG-taken. In de praktijk lukt dat niet altijd. Toch is de uitloop in 2022 flink teruggebracht, door het verhogen van het aantal tussentijds evaluaties, meer aandacht te hebben voor de voortgang van de individuele docenten in opleiding door de opleider en de teamchefs en door direct over te schakelen op een andere aanpak als een groep dit nodig heeft. Gebleken is dat docenten van wie de leidinggevende zeer betrokken is bij het verloop van hun PDG, betere resultaten behalen. Een belangrijke factor in het geheel, naast de begeleiding van de opleider en van mededocenten in het team zelf. In 2023 wordt dit verder versterkt door het project Samen Opleiden. Tevens is in 2022 is het PDG-traject zo ingericht dat docenten met EVC's kunnen versnellen.

#### *Pedagogisch Didactische Aantekening (PDA)*

Tijdens dit traject wordt een deel van het PDG-onderwijs (ongeveer 50%) aangeboden. Het bouwt voort op de PDB. Het is bedoeld voor docenten Politieacademie die substantieel vaak worden ingezet als gastdocent of een tijdelijke aanstelling of detachering hebben en/of vanuit een eenheid worden ingezet als flexdocent. Docenten die toch vaste docent worden kunnen na het volgen van de PDA het PDG-traject volgen.

#### *Pedagogisch Didactische Aantekening - Vaardigheid (PDA-V)*

Speciaal voor docenten die vaardigheidsonderwijs geven is de Pedagogisch Didactische Aantekening – vaardigheid ontwikkeld. De PDA-V wordt verzorgd door het VPO-team Beroepsvaardigheids-onderwijs. Dit team verzorgt ook de opleiding van docenten Geweldsbeheersing (Opleiding Specialist Onderwijs Geweldsbeheersing).

De Staf levert een bijdrage aan de vergelijking van producten ter professionalisering van docenten in het vaardigheidsonderwijs. In 2022 is meegewerkt aan de vergelijking van de PDA regulier en de PDA-V.

#### *Basis Kwalificatie Onderwijs en Basiskwalificatie Examinering (BKO/BKE)*

Docenten die bachelor- of masterstudenten opleiden volgen de Basis Kwalificatie Onderwijs en de Basiskwalificatie Examinering (BKO/BKE). Wij maken hierbij gebruik van het Risbo, verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

In 2022 is het traject met twee modules ingekort, die niet strikt noodzakelijk zijn voor de leeruitkomsten BKO/BKE. In het najaar 2022 zijn 14 docenten gestart met het traject BKO en BKE. De doorlooptijd is 9 maanden.

## 5 De Politieacademie

In dit hoofdstuk een toelichting op de governance met betrekking tot de Politieacademie. De Politieacademie is opgenomen in het politiebestedel. De onderbrenging is verankerd in hoofdstuk 8 van de herziene Politiewet. De Politieacademie heeft binnen het politiebestedel haar onafhankelijke positie (zelfstandig bestuursorgaan) van voor de reorganisatie in 2017 behouden, die nodig is voor de aansluiting op het reguliere onderwijs.

### Personeel zelfstandig bestuursorgaan (zbo)

De directeur en zijn plaatsvervanger zijn in dienst van het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie. Het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie had op 31 december 2022 2,8 fte in dienst (directeur 1,1 fte; wnd. directeur 0,6 fte; plv. directeur 1,1 fte).

### Taken Politieacademie

De Politieacademie is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en verzorgen van het politieonderwijs, het ontwikkelen van kennis over de politie of de politietaak en het bijdragen aan de ontwikkeling van de uitoefening van de politietaak waarop het politieonderwijs is gericht, onder meer door het verrichten van onderzoek (hoofdstuk 8, art. 74 Politiewet). In dit directieverslag wordt verslag gedaan van de taakuitvoering door de Politieacademie.

### Strategische Agenda Politieacademie 2022-2026

Eenmaal in de vier jaar stelt de directeur Politieacademie een beleidsplan vast in de vorm van een Strategische Agenda Politieacademie (art. 100 Politiewet). In 2022 is de nieuwe Strategische Agenda Politieacademie 2022-2026 op- en vastgesteld. In deze agenda beschrijven wij onze ontwikkelopgaven voor de komende jaren. Het realiseren van deze opgaven draagt bij aan goed politievakmanschap in een complexe en dynamische samenleving.

De strategische agenda 2022-2026 borduurt voort op de agenda van 2018-2022 en legt tegelijkertijd nieuwe accenten die aansluiten bij ontwikkelingen in onze omgeving. Destijds hebben we een onderscheid gemaakt tussen verstevigen en vernieuwen. De voornaamste opgaven waren de kwaliteitszorg, de inhoudelijke vernieuwing van het politieonderwijs, het ontwerpen van slimme leerroutes en het soepele samenspel met het korps. Deze opgaven hebben we in wisselende mate gerealiseerd (zie bijlage 1) en zijn veelal nog steeds actueel. Er is dus aanleiding om een deel van deze opgaven te continueren. Daarnaast leggen we enkele nieuwe accenten die volgen uit de strategie van het korps en de gewenste ontwikkeling van het politievak. Deze nieuwe accenten hebben vooral betrekking op de plek van de Politieacademie in het leerlandschap en kennisecosysteem, de nadruk op de digitale transformatie en de organisatorische en financiële randvoorwaarden om onze kerntaken goed uit te kunnen voeren. De doorgaande lijn én nieuwe accenten hebben geleid tot drie strategische thema's en negen opgaven. Deze opgaven lopen veelal dwars door onze organisatie heen en zeker voor de nieuwe opgaven geldt dat ze een horizon voorbij 2026 hebben.

De strategische agenda 2022-2026 kent de volgende thema's:

#### *Stevige basis*

1. Krachtige plek in het leerlandschap
2. Unieke bijdrage aan kennis en onderzoek
3. Sterke kwaliteitscultuur

*Grondige vernieuwing*

4. Toekomstfitte politiemensen
5. Toekomstbestendig politieonderwijs
6. Nieuwe onderwijs- en kenniscoalities

*Passende organisatie*

7. Passende financiering
8. Passende besturing
9. Passende (onderwijs)bedrijfsvoering

Iedere opgave wordt uitgewerkt aan de hand van drie vragen:

- waarom is dit belangrijk?
- wat is de opgave?
- hoe wordt gewerkt aan de realisatie?

Ook wordt per opgave ingegaan op de uitgangspunten en randvoorwaarden voor de realisatie.

**Jaar-, sector- en teamplannen**

Jaarlijks stelt de directeur een jaarplan vast voor de Politieacademie. Een jaarplan bevat een concrete uitwerking van de Strategische Agenda Politieacademie voor het komende jaar. Ook elke sector en elk team stelt jaarlijks een sector- c.q. teamplan op in lijn met de strategische agenda. De sector- en teamplannen leveren input op voor het jaarplan Politieacademie en andersom.

**Te bedienen doelgroepen**

De Politieacademie verricht haar taken voor de Politie. Daarnaast kan de Politieacademie, in opdracht van de minister, haar taken ook uitvoeren voor andere diensten of rechtspersonen die een publiekrechtelijke taak uitoefenen op het terrein van politie, justitie of veiligheid (hoofdstuk 8, art. 75 Politiewet).

**Budget zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie**

Het zelfstandig bestuursorgaan Politieacademie heeft een budget ter beschikking voor de salariskosten van de directie, de uitvoering van onderzoek dat extern wordt uitbesteed onder de naam 'Politie en Wetenschap', de vacatiegelden ten behoeve van commissies (Commissie van Beroep voor de Examens, Examencommissies, Bezwaaradviescommissie Studenten Politieacademie), de Raad van Advies Politieacademie en samenwerkingsverbanden. De omvang van dit budget voor 2022 bedroeg € 3.211.000 (algemene bijdrage ministerie van JenV € 1.396.000 en € 1.815.000 bijzondere bijdragen ministerie JenV voor uit te besteden onderzoek onder de vlag van 'Politie en Wetenschap').

**Behoeftestelling over en weer****(Politie/korpschef -> Politieacademie/directeur; Politieacademie -> JenV -> Politie/korpschef)**

Een belangrijke gebeurtenis is de jaarlijkse behoeftestelling van de korpschef en relevante derden op het gebied van politieonderwijs, kennis en onderzoek richting de directeur Politieacademie. De directeur Politieacademie geeft op basis hiervan richting de minister van Justitie en Veiligheid aan hoeveel sterkte (personeel) en middelen hij nodig heeft en van welke kwaliteit om in de behoefte te voorzien. De minister verdeelt de beschikbare sterkte en middelen over de onderdelen van de politie en geeft richting de korpschef aan welk deel van de sterkte en middelen ter beschikking komen aan de directeur Politieacademie voor de uitvoering van de taken van de Politieacademie. Over de omvang van de sterkte en middelen die de korpschef in opdracht van de minister van Justitie en Veiligheid feitelijk ter beschikking worden gesteld aan de directeur Politieacademie conform artikel 8 lid 2 van het Besluit Politieacademie wordt in het jaarverslag informatie opgenomen.

In de behoefte van het korps wordt voorzien op basis van de toegewezen formatie en de beschikbare middelen. In een grotere behoefte (lees opleidingsbehoefte) kan worden voorzien mits extra sterkte en middelen ter beschikking worden gesteld. Eind 2021 tijdens het zogeheten

Hoofdbesluitvormingsmoment 2022 (HBM) gelden toegewezen voor onderwijs op het gebied van het OC-domein, ATH/BOA, 3 klassen doorstroom Vrijwillige Politie in 2022 en ook kregen we 'Hermansgelden' toegewezen (voor het zgn. Warnsveldakkoord en Formatieplan 2021). Tevens kregen we voor één jaar middelen toegewezen voor het verzorgen van profchecks. Bij onze vraag naar onder andere de noodzakelijke IV-behoefte om in goed onderwijs voor het gehele korps te kunnen voorzien, wordt de Politieacademie regelmatig als eenheid aangemerkt en heeft zij 'trekkingsrecht'.

<b>Aan de Politieacademie ter beschikking gestelde middelen</b>		
<b>Bedragen x € 1.000</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Personeel	132.960	139.662
Rente	-	-
Opleiding en vorming	23.441	25.683
Huisvesting	25.793	27.157
Vervoer	2.837	3.320
Verbindingen en automatisering	11.518	8.845
Geweldmiddelen en uitrusting	844	1.016
Operationeel	2.588	2.733
Beheer	4.888	4.390
<b>Totaal</b>	<b>204.868</b>	<b>212.806</b>

Aangezien alle bedrijfsvoeringbudgetten in 2019 zijn overgedragen aan de diverse diensten van het PDC en de Politieacademie gebruikt maakt van de (zoveel mogelijk standaard en deels specifieke) dienstverlening van het PDC, zijn de integrale kosten van de Politieacademie alleen nog bij benadering te bepalen. Sindsdien worden op basis van tarieven (bijv. per m<sup>2</sup> huisvesting of per voertuig) en de P x Q-systematiek de integrale kosten van de Politieacademie worden benaderd. In 2021 en 2022 zijn extra gelden toegewezen voor (de ontwikkeling van) PO21. Om die reden is dit apart opgenomen in het overzicht.

### **Bedrijfsvoering**

De Politieacademie neemt een groot deel van haar bedrijfsvoering af van de Politie. De eigen bedrijfsvoering van de voormalige Politieacademie is sinds 2017 geleidelijk aan overgebracht naar de Politie. Deze transitie is eind 2019 afgerond.

Omdat het PDC niet volledig kan voorzien in de voor de Politieacademie benodigde specifieke (onderwijs-)bedrijfsvoering hebben het PDC en de Politieacademie in het najaar 2020 de delta in kaart gebracht tussen het formatieplan 2014 en de benodigde formatie, zodat de Politieacademie in haar taken kan voorzien. De uitkomsten hiervan zijn verwerkt in het bij de korpsleiding en het ministerie ingediende en door het ministerie goedgekeurde formatieplan 2021. Met ingang van 2022 is de formatie van de Politieacademie op basis van dit plan opgehoogd met 63,7 fte.

### **Ter beschikking gestelde sterkte (personeel) en bezetting**

De medewerkers die bij de Politieacademie worden ingezet zijn in dienst van de Politie. Zoals bovenstaand toegelicht, stelt de korpschef jaarlijks op aangeven van de minister van Justitie en Veiligheid sterkte (personeel) en middelen ter beschikking aan de directeur Politieacademie voor de uitoefening van de taken door de Politieacademie. Op 31-12-2022 bedroeg de aan de Politieacademie toegekende formatie 1.334,6 fte.

In deze formatie wordt nog geen rekening gehouden met de door de Korpsleiding toegestane overbezetting op een aantal onderdelen binnen de Politieacademie. Dit betreft:

VPO: 25 fte rijvaardigheid t/m 2024 (10 fte aanstelling PA en 15 fte inhuur)

BPO: Buffercapaciteit docentcapaciteit van 20 fte (tijdelijk)

Sector/team	Formatie 2022	Bezetting Formatief	Bezetting Buiten formatief	Totaal bezetting eind 2022	Saldo
<b>School voor Basis Politieonderwijs</b>	<b>493,5</b>	<b>476,0</b>	<b>6,3</b>	<b>482,3</b>	<b>-11,2</b>
Leiding BPO	2,0	2,2	5,3	7,5	5,5
Onderwijsteams BPO	410,3	399,5	0,0	399,5	-10,8
Onderwijsondersteuning BPO	81,2	74,3	1,1	75,3	-5,9
<b>School voor Hoger Politieonderwijs</b>	<b>40,1</b>	<b>39,4</b>	<b>0,0</b>	<b>39,4</b>	<b>-0,7</b>
Team Hoger Onderwijs	40,1	39,4	0,0	39,4	-0,7
<b>School voor Vakspecialistisch Politieonderwijs</b>	<b>611,4</b>	<b>571,8</b>	<b>3,2</b>	<b>575,0</b>	<b>-36,5</b>
Leiding VPO	3,0	3,3	1,0	4,3	1,3
Onderwijsteams VPO	554,6	512,1	2,2	514,2	-40,4
Onderwijsondersteuning VPO	53,8	56,4	0,0	56,4	2,6
<b>Afdeling Kennis &amp; Onderzoek</b>	<b>57,2</b>	<b>58,3</b>	<b>2,5</b>	<b>60,8</b>	<b>3,6</b>
Leiding K&O	2,0	1,9	0,0	1,9	-0,1
Afdeling Kennis- en Informatieknooppunt	29,1	26,2	0,0	26,2	-2,8
Afdeling Onderzoek	21,1	24,6	1,1	25,7	4,6
Afdeling Ondersteuning	5,1	5,6	1,4	7,0	2,0
<b>Staf ODPa</b>	<b>130,4</b>	<b>124,5</b>	<b>4,2</b>	<b>128,7</b>	<b>-1,7</b>
Leiding Staf ODPa	6,5	11,2	3,1	14,3	7,7
Afdeling Directieondersteuning	104,5	91,6	1,1	92,7	-11,8
Afdeling Onderwijsservicepunt	19,4	21,8	0,0	21,8	2,4
<b>Leiding ODPa</b>	<b>2,0</b>	<b>1,1</b>	<b>6,3</b>	<b>7,4</b>	<b>5,4</b>
Leiding ODPa	2,0	1,1	6,3	7,4	5,4
<b>Eindtotaal</b>	<b>1.334,6</b>	<b>1.271,1</b>	<b>22,5</b>	<b>1.293,6</b>	<b>-41,0</b>

Door een hoge uitstroom van docenten en een sterke groei van de formatie van BPO (op basis van het instroomarrangement PO21) is er een continue druk op de werving van nieuwe docenten en de bijbehorende onderwijsondersteuning. Om die reden is sprake van een onderbezetting. De totale onderbezetting van de Politieacademie bedroeg op 31-12-2022 41,0 fte ten opzichte van de formatie. De onderbezetting is vooral aanwezig bij de onderwijsteams van BPO en VPO. Hier bedraagt de onderbezetting respectievelijk 11,2 fte en 36,5 fte. Hierbij moet wel vermeld worden dat er nog een groot aantal vacatures inmiddels zijn opengesteld en dat kandidaten zich in het selectie- of het aanstellingsproces bevinden. Zodra deze kandidaten worden aangesteld worden zij in de bezetting opgenomen (voor VPO circa 50 fte en voor BPO circa 25 fte).

Omdat docenten ingewerkt moeten worden voordat zij goed inzetbaar zijn in het onderwijs mogen docenten al een jaar voor pensioendatum vervangen worden. Verder heeft de korpsleiding ingestemd met het verzoek van de directie om tijdelijk boven de vastgestelde formatie van BPO een buffercapaciteit van 20 fte aan te nemen om de niet-verwachte uitstroom van docenten te kunnen opvangen.

De totale bezetting buitenformatief bedraagt per eind november 22,5 fte (1,7%). Als een medewerker is geplaatst op een functie die niet in de inrichting/formatie voorkomt, is er sprake van buitenformativiteit. Buitenformativiteit telt wel mee voor de bezetting. Vooral bij de leiding BPO (5,3 fte) en de leiding van de ODPa/directie (6,3 fte) zijn medewerkers buitenformatief geplaatst.

#### Instemming bij selectie, aanstelling en beëindiging inzet personeel en middelen

In de Politiewet is opgenomen dat de directeur aanbeveling doet voor en instemmingsrecht heeft bij de selectie en aanstelling en bij het beëindigen van de inzet van het personeel bij de Politieacademie.

Ook bij de selectie en beëindiging van middelen ten behoeve van de Politieacademie heeft de directeur Politieacademie instemmingsrecht. De Algemene Maatregel van Bestuur die dit nader moet regelen, moet nog worden vastgesteld. Voor docenten zijn, conform het reguliere onderwijs, professionaliteitseisen vastgesteld, die nog opgenomen moeten worden in het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP). Bij de werving van docenten is het LFNP uitgangspunt. Er loopt een process-flow om te komen tot een passende organisatie-inrichting voor het huidige onderwijs met bijbehorende goede LFNP-functieprofielen waarin ook de professionaliseringseisen opgenomen zijn. In het najaar 2022 is een werkgroep aan de slag gestart met het zgn. dynamisch onderhoud LNFP. Deze werkgroep doet voorstellen voor het verwerken van de professionaliseringseisen docenten LFNP.

Ook beziet deze werkgroep of op basis van de stappen 1 t/m 3 van de process-flow nieuwe functies ontworpen moeten worden of bestaande functies bijgesteld kunnen worden. De uitkomsten worden in het eerste kwartaal 2023 verwacht.

### **Passende financiering**

Zoals hierboven aangegeven beschikt de Politieacademie, sinds de inbedding in 2017, niet meer over eigen mensen en middelen voor de uitvoering van onze taken; de korpschef levert die op aangeven van de minister van Justitie en Veiligheid aan de directeur Politieacademie. Het Politiediensten-centrum (PDC) levert de ondersteunende bedrijfsvoering aan de Politieacademie. Zoals uit bovenstaande toelichting blijkt is een beter passende financiering, besturing en (onderwijs-) bedrijfsvoering nodig om flexibel in te spelen op de opleidingsbehoeften van het korps.

Mede om die reden zijn in de nieuwe Strategische Agenda Politieacademie 2022-2026 ook de benodigde randvoorwaarden om deze agenda uit te kunnen voeren: een financiering, besturing en (onderwijs-)bedrijfsvoering die beter past bij onze specifieke onderwijs- en kennistaken. We hebben meer armslag en zeggenschap over onze mensen en middelen nodig. Een andere financieringsmethodiek is hiervan een belangrijk onderdeel. In het Tripartiet Overleg (Ministerie, Korpsleiding, directie Politieacademie) is in augustus 2022 een nieuwe systematiek van financiering vastgesteld, die is neergelegd in het zogeheten 'Rapport Van Ginkel'. Ook heeft het Tripartiet Overleg (ministerie JenV, korps, Politieacademie) een realisatieplan vastgesteld voor de verdere uitwerking en invoering van de nieuwe financieringssysteem, met als deeltaken:

- a. bepalen van de omvang van de bijzondere bijdrage als startpositie;
- b. ijken van de normtarieven Politie en Politieacademie;
- c. inzicht in de meerjarige VPO-Korpsvraag als basis voor meerjarig benodigde middelen Politieacademie;
- d. herinrichten van de totale Planning- & Controlcyclus (JenV - Politie – Politieacademie);
- e. opstellen globale meerjarenbegroting op basis van de Strategische Agenda Politieacademie 2022- 2026;
- f. opstellen van maatwerk dienstverleningsovereenkomsten PDC – Politieacademie;
- g. herinrichting van de interne Planning- & Controlcyclus Politieacademie.

Het vastgestelde realisatieplan is een gezamenlijk werkplan voor de Politieacademie, het korps en het ministerie van Justitie & Veiligheid. De Politieacademie is eerstverantwoordelijke voor de laatste drie deeltaken (e t/m g). Voor de eerste vier deeltaken (a t/m d) is of het korps of het ministerie eerstverantwoordelijk. De technische methodiek van financiering (zoals P- en M-normtarieven) sluit aan op Politie- en JenV-methoden, aangevuld met onderwijsspecifieke aspecten. De impact van de nieuwe systematiek is echter veel breder en dieper dan alleen de financiële techniek: de zeggenschap over de eigen mensen en middelen betekent voor de Politieacademie een systeemverandering met grote impact op het leiderschap binnen de Politieacademie en de interne sturing en beheersing.

## 6 Personele zaken

In dit hoofdstuk een toelichting op een aantal personele zaken: het ziekteverzuim, het netwerk vertrouwenspersonen, Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK). In het hoofdstuk over kwaliteit is al ingegaan op de professionalisering van docenten en in het vorige hoofdstuk is een toelichting gegeven op de formatie en bezetting.

### Ziekteverzuim

Het 12-maandspercentage verzuim inclusief lang verzuim bedroeg in december 2022 5,8% (korps 6,7%) en zonder langdurig verzuim 5,4%. Dit is onder de norm van 5,9%. Het gemiddelde verzuim langer dan 2 jaar bedraagt 0,4%. Dit is onder de norm van 0,6%. Het arbeidsverzuim laat het afgelopen jaar wel een stijgende lijn zien (dec. 2021: 5,1%; dec. 2022: 5,8%). Binnen enkele teams is het ziekteverzuim boven de norm (> 5,9%). Onderzoek leert dat frequent verzuim een betrouwbare voorspeller is voor de ontwikkeling van het (langdurig) verzuimcijfer in de toekomst. Er is echter sprake van een lage meldingsfrequentie en een lage verzuimduur.

We besteden veel aandacht aan dossiers zeer lang verzuim (> 2 jaar). Het goed afronden van dit soort dossiers is geen sinecure en kost veel inspanningen. Het is mede te danken aan het goed samenwerken tussen de leidinggevendenden en Veilig en Gezond Werken (VGW) dat het in 2022 gelukt is om een aantal dossiers af te ronden. Helaas is het aantal dossiers lang verzuim in 2022 wel opgelopen. Het tijdig op orde houden/krijgen de dossiers Wet verbetering Poortwachter voor wat betreft het tijdig registreren een aandachtspunt. De Politieacademie neemt actief deel het landelijk project Verzuimaanpak.

### Politie voor Iedereen

In de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens staat: “Alle mensen worden vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren”. De Nederlandse grondwet verbiedt elke vorm van discriminatie, op welke grond dan ook. In de praktijk daarentegen hebben veel mensen het gevoel dat ze worden buitengesloten of achtergesteld. Ook op de Politieacademie komen uitsluiting en discriminatie voor, in diverse vormen en in diverse gradaties. Bewust en onbewust en gericht tegen diegenen die ‘anders’ zijn. Etniciteit speelt daarin een grote rol, maar zaken als religie, seksuele geaardheid, gender, leeftijd, intelligentie, kledij en vele andere kenmerken kunnen aanleiding zijn tot vormen van uitsluiting. De Politieacademie onderschrijft daarom volledig de bevindingen, doelstellingen en aanpak zoals beschreven in het Realisatieplan ‘Politie voor Iedereen’ (PvI).

De academie vervult een cruciale rol in het korps, nadrukkelijk óók in deze context. Om de legitimiteit van ons korps te borgen is het noodzakelijk dat politieprofessionals divers vakmanschap tonen, succesvol in verbinding staan met een scala aan culturen en achtergronden en ‘boven het uniform kunnen uitstijgen’. De eerste honderd dagen van de opleiding zijn daarin cruciaal. Uitzonderingen daargelaten zijn de eerste honderd dagen bepalend in het creëren van ontvankelijkheid voor andere inzichten en de bereidheid om te reflecteren op het eigen denken en handelen. Om dat te bereiken moet veel gebeuren.

In de nieuwe kwalificatiedossiers wordt divers vakmanschap expliciet genoemd als kernthema binnen de bouwsteen professionele beroepsidentiteit. Dat betekent dat er, naast de opgave een ‘politie voor iedereen’ te zijn, ook een verplichting is om binnen de diverse opleidingen die een dergelijk kwalificatiedossier als uitgangspunt hanteren aantoonbaar te werken aan de ontwikkeling van die professionele beroepsidentiteit – en daarmee aan divers vakmanschap. Het korps focust in eerste instantie op de nieuwe instroom (aspiranten) en leidinggevendenden. De ontwikkeling die de academie in deze context door gaat maken is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van iedereen.

Medewerkers, docenten, praktijk- en trajectbegeleiders, studenten, jong en oud, startend en ervaren en nadrukkelijk inclusief directie en leiding. Deze gemeenschappelijke verantwoordelijkheid loopt dwars door onze organisatie heen, horizontaal en verticaal. Daarbij motiveren we elkaar om anders naar vraagstukken te kijken, activeren we elkaar om actief bij te dragen, spreken we elkaar aan als dat nodig is en betrekken we de ‘stille meerderheid’.

Hoewel Politie voor Iedereen kenmerken heeft van een programma is er binnen de Politieacademie bewust voor gekozen om het niet als zodanig te positioneren. Politie voor Iedereen is immers van en voor iedereen. Vanuit die gedachte is een Routeplan Politie voor Iedereen Politieacademie opgesteld. Dit routeplan is een 12-maandsplan gedragen door het kernteam PVI én de sectorhoofden. Betrokkenheid en gedragenheid door studenten en collega's is nadrukkelijk onderdeel van de aanpak. Daarbij wordt gewerkt volgens bestaande verantwoordelijkheden, structuren en processen. Sociale veiligheid, diversiteit en inclusie op de academie alsook het aanpassen van het curriculum en de begeleiding van docenten zijn immers kerntaken van de sectoren. Het kernteam heeft een inspirerende, faciliterende en regisserende rol. Naast dat verschillende initiatieven worden ondernomen om het onderwerp onder de aandacht te blijven geven, is het onderwerp regelmatig onderwerp tijdens de vergaderingen van de managementteams en de gesprekken over de maandrapportages.

### **Netwerk Vertrouwenspersonen**

De vertrouwenspersonen hebben tot taak collega's op te vangen en te adviseren bij grensoverschrijdende omgangsvormen en gedrag (GOG), dragen zorg voor bewustwording, organiseren van voorlichtingssessies en functioneren als thermometer binnen de organisatie op gebied van sociale veiligheid (vroegsignalering). Zij bieden medewerkers en studenten een luisterend oor bij ervaringen met GOG en geven gevraagd en ongevraagd advies. Primair is de lijn verantwoordelijk voor de sociale veiligheid van medewerkers. Maar als zaken gevoelig liggen, kan de behoefte ontstaan om een vertrouwenspersoon te raadplegen.

Het werk van een vertrouwenspersoon is er vooral op gericht om te helpen bij het vinden van een passende oplossing. Vertrouwenspersonen doen geen onderzoek en plegen geen hoor en wederhoor. Vaak bespreken medewerkers of studenten belevingen van GOG eerst met hun familie, vrienden, collega's en/of leidinggevenden. Wanneer een beleving van GOG om meer vertrouwelijkheid vraagt of als de medewerker of student er niet uit komt, benaderen ze een vertrouwenspersoon. Indien nodig verwijst de vertrouwenspersoon door naar een andere persoon of afdeling. Vertrouwenspersonen streven vooral naar herstel van een goede werkrelatie. Gesprekken met vertrouwenspersonen zijn vertrouwelijk en het vertrouwenswerk hanteert als uitgangspunt dat de regie in handen blijft van de medewerker.

Tijdens voorlichtingssessies, reguliere lessen en in de dagelijkse gesprekken op de werkvloer besteedt de vertrouwenspersoon aandacht aan een sociaal veilig werkklimaat en de eigen rol en verantwoordelijkheid van de werknemer met betrekking tot GOG. Door het contact met de werkvloer kan de vertrouwenspersoon signalen van spanningen, groeps cultuur enzovoort – die een voedingsbodemp kunnen zijn voor GOG – vroegtijdig signaleren.

De Politieacademie heeft één centrale vertrouwenspersoon. Deze persoon is verantwoordelijk voor het in stand houden van het netwerk van vertrouwenspersonen, de professionalisering, coördinatie en inhoudelijke aansturing. De functie van centrale vertrouwenspersoon is een fulltime functie. De centrale vertrouwenspersoon kan medewerkers en studenten een vertrouwenspersoon toewijzen, maar zij kunnen ook zelf een vertrouwenspersoon benaderen van het overzicht dat op het intranet beschikbaar is. Eind 2022 telde de Politieacademie twintig vertrouwenspersonen, verdeeld over de verschillende locaties. Op elke locatie (met uitzondering van Lelystad en Warnsveld) zijn minimaal twee vertrouwenspersonen aangesteld, zodat ook bij verlof, ziekte e.d. er veelal toch een



vertrouwenspersoon aanspreekbaar is. Vertrouwenwerk wordt naast het reguliere werk gedaan en is dus een neventaak.

#### *Meldingen en consulten*

Meldingen en consulten kunnen betrekking hebben op één of meerdere personen (klassen/teams). Meldingen: situaties waar medewerkers of studenten te maken krijgen met grensoverschrijdende omgangsvormen (GO), zoals pesten, seksuele intimidatie, agressie en geweld of intimidatie (= discriminatie). Consulten: ervaringen van grensoverschrijdend gedrag (GG), zoals integriteit, arbeidsconflicten of privékwesaties.

In 2022 vroegen 183 medewerkers en studenten ondersteuning van een vertrouwenspersoon van de Politieacademie. In 33 gevallen ging het om meldingen van medewerkers en studenten en in 150 gevallen om consulten (48 medewerkers, 98 studenten en 8 mensen van eenheid/het PDC/ thuisfront).

#### *33 meldingen*

- Pesten: 15 meldingen  
(3 gericht tegen iemand in de eenheid/PDC en 12 gericht tegen studenten of medewerkers Politieacademie)
- Seksuele intimidatie: 8 meldingen  
(2 gericht tegen iemand in de eenheid/PDC, 5 gericht tegen studenten of medewerkers Politieacademie en 1 gericht tegen een externe inhuur)
- Agressie en geweld (lees: verbale druk): 3 meldingen  
(alle gericht tegen medewerkers Politieacademie)
- Intimidatie (lees: discriminatie): 7 meldingen  
(4 gericht tegen iemand in de eenheid/PDC en 3 gericht tegen studenten of medewerkers Politieacademie).

Van het totaal aantal meldingen (33) en consulten (150) waren er 164 werkgerelateerd en 19 privégerelateerd.

Werkgerelateerde consulten betreffen adviesvragen over integriteitsvraagstukken, functioneringstrajecten, samenwerkingsproblemen, studieproblemen, onbegrip ten aanzien van leidinggevenden of studiebegeleider (betreft hiërarchische of afhankelijkheidsrelaties) en adviesvragen van medewerkers met betrekking tot door hen signaleerd GOG.

Privégerelateerde consulten betreffen adviesvragen over familieproblemen, scheiding, overlijden, drankproblemen, burn-out, PTSS, burenruzie, uitgaansgedrag, suïcidesignalen, huiselijk geweld enzovoort.

Als verschillende meldingen met elkaar in relatie staan, adviseert de vertrouwenspersoon vanuit een bredere scope, dit kan leiden tot interventies bij diverse afdelingen, teams of klassen.

Hieronder een vergelijking met de jaren 2019 t/m 2021.

Jaar	Meldingen				Consulten	
	Agressie en geweld	Intimidatie (= discriminatie)	Seksuele intimidatie	Pesten	Totaal meldingen	Totaal consulten
2019	13	3	10	18	44 <i>(waarvan 13 korpsgerelateerd)</i>	118
2020	4	1	4	15	24 <i>(waarvan 12 korpsgerelateerd)</i>	122
2021	4	0	7	11	22 <i>(waarvan 6 korpsgerelateerd)</i>	148
2022	3	7	8	15	33 <i>(waarvan 10 korpsgerelateerd)</i>	150

- Studenten zijn administratief ondergebracht bij het PDC, maar hun studietraject speelt zich af op zowel de Politieacademie als in de eenheid. Consulten kunnen dus betrekkingen hebben op verschillende werkplekken. Ondanks dat het consult misschien niet direct de werkplek van de Politieacademie betreft, zijn ze wel in de getallen hierboven opgenomen. Als privéomstandigheden invloed hebben op de leer- of werkomgeving zijn ze in de telling opgenomen als werkgerelateerd.
- Adviesvragen door bijvoorbeeld docenten over de aanpak van de GOG zijn in overeenstemming met de landelijke afspraken, ondergebracht onder meldingen c.q. consulten.

### Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)

Als (tijdelijk) nieuw personeel wordt aangesteld of externe medewerkers worden ingezet, vindt een Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoek (BGO) of een Veiligheidsonderzoek (A- of P-onderzoek) plaats. Welk onderzoek plaatsvindt, hangt af van de functie.

Bij de betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoeken wordt (aanstaand) personeel op zijn integriteit beoordeeld. Het Veiligheidsonderzoek A wordt door de AIVD uitgevoerd. Het veiligheids-onderzoek P wordt onder mandaat van de AIVD uitgevoerd.

Onderstaand zijn de aantallen BGO's en P-onderzoeken weergegeven. BGO-kort onderzoeken worden uitgevoerd door het Centraal Loket Screeningen (CLS). Indien er zich capaciteitsproblematiek voordoet binnen het CLS wordt een beroep op de eenheden gedaan voor het uitvoeren van BGO-kort onderzoeken.

Betrouwbaarheids- en Geschiktheidsonderzoeken en Veiligheidsonderzoeken					
Jaar	2018	2019	2020	2021	2022
BGO kort	151	--	103	30	--
BGO lang	86	87	92	77	69
Veiligheidsonderzoek P	23	22	23	29	15

Eind 2022 worden de laatste BGO-onderzoeken en veiligheidsonderzoeken uitgevoerd wegens een aanstaande wetwijziging per 1 januari 2023. De nieuwe onderzoeken die daarvoor in de plaats komen en door het VIK worden uitgevoerd zullen in de rapportage over 2023 naar voren komen.

### Interne onderzoeken

VIK verricht interne onderzoeken of stelt na ontvangen meldingen interne onderzoeken in. Een overzicht hiervan is onderstaand weergegeven. In 2022 werden totaal 95 meldingen en 2 interne

onderzoeken geregistreerd in het landelijke registratiesysteem Delta. Aantallen onderzoeken die hebben geleid tot advisering 'in de lijn' staan vermeld bij 'behandeling in de lijn'. Twee onderzoeken uit 2021 lopen nog (dit verklaart het ontbreken van de soort afdoening interne onderzoeken over 2021).

Interne onderzoeken en meldingen					
Jaar	2018	2019	2020	2021	2022
Meldingen	197	130	91	82	95
Interne onderzoeken	14	13	8	3	2
Bijstand interne onderzoeken eenheid Oost-Nederland					7
Strafontslag na intern onderzoek	-	1	-	-	--
Voorwaardelijk ontslag na intern onderzoek	2	3	-	-	--
Berisping na intern onderzoek	-	1	1		1
Behandeling in de lijn	2	5	6	1	--

Bijstandverlening aan de eenheid Oost-Nederland gebeurt al langer, alleen wordt dit sinds 2022 bijgehouden. De ondersteuning vraagt veel capaciteit en de ondersteuning wordt alleen geboden als de eigen werklast het toelaat.

### Klachten

Met betrekking tot de ontvangen klachten wordt onderscheid gemaakt tussen formele klachten (in contacten met de burger) en onderwijsgerelateerde meldingen.

De 64 onderwijsgerelateerde meldingen over 2022 zijn binnengekomen via het contactformulier op de website van de Politieacademie. Deze zijn door de indiener zelf aangemerkt als klacht (23), compliment (15), suggestie tot verbetering (15) en ontevreden (11). Bij de klachten die studenten zelf aanmerken als klacht gaat het ook om zaken als 'het niet kunnen inloggen voor e-learning', 'wachtwoord kwijt', 'het doorgeven van een adreswijziging', 'diploma niet ontvangen' etc.

De Onderwijs- en Examenregeling (OER) biedt studenten mogelijkheden om zich bij bepaalde klachten met betrekking tot het onderwijs te richten tot een examencommissie, de Commissie van Beroep voor de Examens of de directeur Politieacademie. De directeur maakt bij klachten gebruik van de Bezwaaradviescommissie Studenten Politieacademie. De commissies geven een eigen jaarverslag uit. Elders in dit jaarverslag treft u hierover meer informatie aan.

De 11 klachten van burgers hebben betrekking op rijgedrag van (les-)voertuigen, bejegening en overlast van een oefening. Klachten over grensoverschrijdend gedrag zijn niet ontvangen. De eenheden ontvangen relatief meer klachten, die te maken hebben met het politieoptreden.

Klachten					
Jaar	2018	2019	2020	2021	2022
Klachten burgers	12	4	15	23	11
Meldingen onderwijsgerelateerd:	113	139	117	89	64

### Preventie

Binnen VIK heeft de kerntaak 'preventie' in 2022 structurele aandacht gekregen. De preventie-aanpak is verder uitgedacht, opgezet en opgedeeld in verschillende subdoelen zoals:

- verbinding;
- zichtbaarheid vergroten;

- sociale veiligheid stimuleren;
- signaleren en monitoren van trends;
- participeren in landelijke ontwikkelingen.

Het team VIK heeft gewerkt met een adoptieplan om de verbinding met de medewerkers van de Politieacademie te verbeteren en de zichtbaarheid te vergroten. Hierdoor is er laagdrempelig contact ontstaan met de teamchefs, waardoor signalen en risico's van integriteitskwesaties vroegtijdig worden onderkend. Dit verkleint de kans op repressief optreden. Ten behoeve van de borging is er onderling een verdeling gemaakt van twee VIK-medewerkers per team als contactpersoon.

Door VIK zijn er meerdere kennismakings- en bewustwordingsbijeenkomsten verzorgd voor het BPO, het HPO i.o. en het VPO, waarbij de beroepsethiek en de kernwaarden centraal stonden. Mogelijk is daardoor het aantal meldingen gestegen. Ook is er veel aandacht voor het onderwerp integriteit binnen de opleidingen en de actualiteit.

In het kader van preventie is er maandelijks overleg tussen de teamchef VIK en de centrale vertrouwenspersoon. Vertrouwelijkheid wordt uiteraard gewaarborgd, het gaat puur om het bespreken van trends en ontwikkelingen, casuïstiek alleen wanneer de betrokkene of de melder dat besproken wenst te zien.

Het VIK participeert binnen landelijke overleggen in het kader van preventie en de daaruit voortgekomen specifieke werkgroepen. Dit heeft o.a. geleid tot een tweetal digitale bijeenkomsten voor alle VIK- medewerkers (landelijk).

### **Integrale Beveiliging**

In 2022 is er binnen het VIK versterking gekomen in de vorm van een beveiligingscoördinator (BVC). Deze functionaris houdt toezicht op de naleving van de kaders die gelden op de verschillende deelgebieden van integrale beveiliging en kan gevraagd en ongevraagd advies geven over de opzet, het bestaan en de werking van de organisatie op het gebied van integrale beveiliging. Hierbij wordt een gezamenlijke aanpak bevorderd. Tot dit alles is in 2022 een aanzet gegeven.

De verschillende deelgebieden van integrale beveiliging zijn:

- informatiebeveiliging
- continuïteitsmanagement
- fysieke beveiliging
- personele beveiliging
- bedrijfshulpverlening
- industrieveiligheid
- screening
- bewustwording
- bescherming van politie en persoonsgegevens

Conform het Strategisch beleidskader integrale beveiliging moeten medewerkers van de politie erop kunnen vertrouwen dat de politieorganisatie alles in het werk stelt om zorg te dragen dat zij hun taak naar behoren kunnen uitvoeren en dat daarbij zoveel mogelijk wordt gezorgd voor het reduceren van risico's. (Potentiële) bedreigingen en kwetsbaarheden moeten worden onderkend om adequaat en proactief te reageren. Niet alle incidenten en calamiteiten kunnen worden uitgesloten en fouten worden gemaakt. De schade die daaruit voortvloeit, dient tot een aanvaardbaar minimum te worden beperkt. De politie leert van deze incidenten en verbetert zich. De begrippen veiligheid en beveiliging vallen beide onder de integrale beveiliging.

Aanpak integrale beveiliging: "Integrale beveiliging ondersteunt en waarborgt de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van de primaire processen en bedrijfsprocessen van de Politie. Integrale beveiliging is geen doel op zich, het beschermt tegen onder meer dreigingen als gevolg van

opzettelijk menselijk handelen en onopzettelijke menselijke fouten. Het integrale karakter komt tot uiting in de samenhang tussen de maatregelen in de verschil/en de onderdelen van het primaire proces en de – daaraan ondersteunende - bedrijfsvoering en –middelen”.

## 7 Financiën

De begroting van de Politieacademie is gebaseerd op de beschikbare algemene en bijzondere bijdragen van het Ministerie van Justitie & Veiligheid. Onze minister stelt jaarlijks ten laste van de begroting van haar ministerie bijdragen ter beschikking aan de Politieacademie voor de bekostiging van:

- de directeur van de Politieacademie en zijn plaatsvervanger;
- de leden van de Raad van Advies van de Politieacademie;
- de leden van de examencommissies en van de Commissie van Beroep voor de Examen, voor zover het geen ambtenaren van politie zijn;
- het aangaan van samenwerkingsverbanden met onderwijsinstellingen;
- de uit te besteden toegepast wetenschappelijke onderzoeken.

Exploitatierekening	Bedragen x € 1.000		
	Jaar- rekening 2022	Begroting 2022	Jaar- rekening 2021
<b>Baten (6)</b>			
Rijksbijdragen	2.837	3.010	2.761
Overige baten	25	-	-
<b>Totaal baten</b>	<b>2.862</b>	<b>3.010</b>	<b>2.761</b>
<b>Bedrijfslasten</b>			
Personele lasten eigen personeel (7)	550	431	414
Overige bedrijfskosten (8)	1.855	2.579	1.796
<b>Totaal bedrijfslasten</b>	<b>2.405</b>	<b>3.010</b>	<b>2.210</b>
<b>Bedrijfsresultaat</b>	<b>457</b>	<b>-</b>	<b>551</b>
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten (9)	20	-	-
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>477</b>	<b>-</b>	<b>551</b>

De algemene bijdrage vanuit het Ministerie van JenV is ten opzichte van vorig jaar gestegen met € 136 duizend als gevolg van additionele loon- en prijsbijstelling 2022. De bijzondere bijdragen vanuit JenV zijn ter financiering van de uitbestede onderzoeksprojecten van Politie & Wetenschap. In de begroting wordt ervan uitgegaan dat de ontvangst volledig wordt besteed. De besteding van de bijzondere bijdragen is met € 374 duizend achtergebleven bij de begroting. Het overschot staat gereserveerd op de balans. De overige baten behelzen de nog door te belasten ontslagvergoedingen van de directeur en de wnd. directeur van de Politieacademie aan het Ministerie van JenV.

De personele lasten zijn met € 136 duizend gestegen ten opzichte van vorig jaar. De aanstelling van de waarnemend directeur per 15 maart 2022 heeft hiervoor gezorgd.

De hoogte van de overige bedrijfskosten blijft ruim achter bij de begroting 2022. Dit komt met name door de lagere projectkosten P&W (€ 374 duizend) en in de begroting is een post opgenomen waarop geen besteding heeft plaatsgevonden (€ 404 duizend).

## Deel 2: Jaarrekening





# 1 Balans per 31 december 2022

Bedragen x € 1.000	
<b>Balans per 31 december (voor resultaatbestemming)</b>	
<b>ACTIVA</b>	<b>31-12-2022 31-12-2021</b>
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>	
<i>Vorderingen en overlopende activa (1)</i>	
Vorderingen verbonden partijen	- -
Overlopende activa	56 14
Vorderingen en overlopende activa	<u>56 14</u>
Liquide middelen (2)	5.350 4.455
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b><u>5.406 4.469</u></b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b><u>5.406 4.469</u></b>
<b>PASSIVA</b>	
<b>EIGEN VERMOGEN (3)</b>	
Algemene reserve	2.309 1.832
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b><u>2.309 1.832</u></b>
<b>VOORZIENINGEN</b>	
Overige personele voorzieningen (4)	- 12
<b>Totaal voorzieningen</b>	<b><u>- 12</u></b>
<b>KORTLOPENDE SCHULDEN (5a)</b>	
Crediteuren	5 69
Belastingen en premies sociale verzekeringen	26 12
Schulden ter zake van pensioenen	7 5
Vakantiegeld, eindejaarsuitkering, verlof- en overuren	7 16
Overlopende passiva (5b)	3.052 2.523
<b>Totaal kortlopende schulden</b>	<b><u>3.097 2.625</u></b>
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b><u>5.406 4.469</u></b>

## 2 Exploitatierekening 2022

Bedragen x € 1.000			
Exploitatierekening	Jaar- rekening 2022	Begroting 2022	Jaar- rekening 2021
<b>Baten (6)</b>			
Rijksbijdragen	2.837	3.010	2.761
Overige baten	25	-	-
<b>Totaal baten</b>	<b>2.862</b>	<b>3.010</b>	<b>2.761</b>
<b>Bedrijfslasten</b>			
Personele lasten eigen personeel (7)	550	431	414
Overige bedrijfskosten (8)	1.855	2.579	1.796
<b>Totaal bedrijfslasten</b>	<b>2.405</b>	<b>3.010</b>	<b>2.210</b>
<b>Bedrijfsresultaat</b>	<b>457</b>	-	<b>551</b>
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten (9)	20	-	-
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>477</b>	-	<b>551</b>
<b>Resultaatbestemming</b>			
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>477</b>	-	<b>551</b>
<b>Resultaatbestemming</b>			
<b>Inzet van de algemene reserve</b>			
Toevoeging	477	-	551
Onttrekking	-	-	-
<b>Saldo mutaties algemene reserve</b>	<b>477</b>	-	<b>551</b>

### 3 Kasstroomoverzicht 2022

Bedragen x € 1.000		
Kasstroomoverzicht	Jaar- rekening 2022	Jaar- rekening 2021
<b>Beginstand geldmiddelen</b>	<b>4.455</b>	<b>3.549</b>
<b>Operationele activiteiten</b>		
Bedrijfsresultaat	457	551
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Mutatie voorzieningen	-12	-
	-12	-
<i>Mutatie werkkapitaal:</i>		
Vorderingen en overlopende activa	-42	6
Nog te ontvangen rente	17	-
Kortlopende schulden	472	349
	447	355
<b>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>	<b>892</b>	<b>906</b>
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	3	-
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>895</b>	<b>906</b>
<b>Totaal kasstroom</b>	<b>895</b>	<b>906</b>
<b>Eindstand geldmiddelen</b>	<b>5.350</b>	<b>4.455</b>

Voor een nadere toelichting op de kasstroom zie paragraaf 4.4.

## 4 Toelichting bij de jaarrekening

### 4.1 Algemene toelichting en grondslagen

#### Algemene toelichting

##### Activiteiten

De wettelijke taak van de Politieacademie staat beschreven in artikel 74 van de gewijzigde Politiewet 2012.

1. De Politieacademie heeft tot taak:
  - a. het ontwikkelen en verzorgen van politieonderwijs, bestaande uit het ontwikkelen en het verzorgen van:
    - 1°. politieopleidingen;
    - 2°. overige opleidingen, anders dan bedoeld onder 1°;
    - 3°. het examineren van de studenten die de opleidingen, bedoeld onder 1° of 2°, hebben gevolgd;
  - b. het ontwikkelen van kennis over de politie of de politietaak en het bijdragen aan de ontwikkeling van de uitoefening van de politietaak waarop het politieonderwijs is gericht, onder meer door het verrichten van onderzoek.
2. De Politieacademie verricht de in het eerste lid bedoelde taken ten behoeve van de politie. De politie neemt de in het eerste lid, onder a, bedoelde taken uitsluitend af bij de Politieacademie, onverminderd de taken van de Europese Politieacademie.
3. De Politieacademie kan de in het eerste lid, bedoelde taken tevens uitvoeren ten behoeve van:
  - a. de Koninklijke marechaussee, voor zover het betreft de uitvoering van de politietaak, en de rijksrecherche;
  - b. door Onze Minister aangewezen categorieën van personen, andere openbare diensten of rechtspersonen, die een publiekrechtelijke taak uitoefenen op het terrein van politie, justitie of veiligheid.

##### Rechtspersoon

De Politieacademie is een publiekrechtelijke rechtspersoon: Zelfstandig Bestuursorgaan (Politieacademie). De inschrijving bij de Kamer van Koophandel is onder nummer 50903349.

##### Vestigingsadres

De Concernlocatie van de Politieacademie is gevestigd op de Arnhemseweg 348, 7334 AC te Apeldoorn.

##### Oordelen en schattingen

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van de organisatie zich diverse oordelen en schattingen. Indien noodzakelijk voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

##### Functionele en rapporteringsvaluta

De euro fungeert als functionele en rapporteringsvaluta van de Politieacademie. Alle financiële informatie gepresenteerd in euro's is afgerond naar het dichtstbijzijnde duizendtal, tenzij anders aangegeven.

### **Verbonden partijen**

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. De Politie verzorgt het beheer (bedrijfsvoering) over de mensen en middelen die ter beschikking van de Politieacademie worden gesteld. Conform de wet wordt deze dienstverlening zonder verrekening ('om niet') uitgevoerd.

### **Beheer door de politie**

De Politie verzorgt het beheer (bedrijfsvoering) over de mensen en middelen die ter beschikking worden gesteld aan de Politieacademie, evenals de mensen en middelen die bij de Politieacademie zelf zijn ondergebracht. Dit beheer omvat dienstverlening op het gebied van human resource management, facilitair management, financieel management, informatie- en communicatietechnologie, informatiemanagement en communicatie. De afspraken over de dienstverlening aan de Politieacademie zijn vastgelegd in een overeenkomst (Service Level Agreement). Hierin is, conform de wet, vastgelegd dat deze dienstverlening zonder verrekening ('om niet') plaatsvindt. Accountantskosten komen als gevolg hiervan ten laste van de Politie en worden niet vermeld in de toelichting op de jaarrekening van de Politieacademie.

### **Toelichting op het kasstroomoverzicht**

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen en de rekening-courant met het Ministerie van Financiën. Kasstromen in vreemde valuta zijn omgerekend tegen een geschatte gemiddelde koers. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

### **Algemene grondslagen**

#### **Algemeen**

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de door de Raad voor de Jaarverslaggeving uitgegeven Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, voor zover in de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen niet anders is bepaald.

Alle bedragen (inclusief toelichting) zijn verantwoord in duizenden euro's. Bij afwijking is dit expliciet aangegeven.

#### **Ter vergelijking opgenomen cijfers**

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

#### **Financiële instrumenten**

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten (zoals vorderingen en schulden), als afgeleide financiële instrumenten (derivaten) verstaan.

In de toelichting op de onderscheiden posten van de balans wordt de reële waarde van het betreffende instrument toegelicht als die afwijkt van de boekwaarde. Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting op de 'Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen'.

Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost van de 'Grondslagen voor de waardering van activa en passiva'.

De Politieacademie maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten.

## Grondslagen voor waardering van activa en passiva

### Vorderingen

Bij eerste verwerking worden de vorderingen opgenomen tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vervolgens worden de vorderingen gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering. Deze voorzieningen zijn bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

### Liquide middelen en rekening-courant Ministerie van Financiën

Liquide middelen bestaan uit banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen (kortlopende schulden). Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

### Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze valt te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Indien het effect van tijdswaarde materieel is, zal een voorziening gewaardeerd worden tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen.

### Voorziening dienstjubilea

Deze voorziening heeft betrekking op werknemers die in aanmerking komen voor een uitkering in het kader van ambtsjubilea gedurende het dienstverband.

### Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

## Grondslagen voor de waardering van het resultaat

### Algemeen

Het verschil tussen de toegerekende bijdragen en de kosten en andere lasten over het jaar bepaalt het resultaat. Baten en lasten worden in de exploitatierekening toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben, ongeacht of zij tot ontvangsten of uitgaven hebben geleid.

### Bijzondere bijdragen Ministerie van Justitie en Veiligheid en overige instanties

Voor specifieke taken en activiteiten verstrekken zowel het Ministerie van Justitie en Veiligheid als andere departementen of overheidsinstanties bijzondere bijdragen. Daarover dient in het algemeen een operationele en financiële verantwoording te worden afgelegd. De ontvangen bijdragen neemt de Politieacademie in de balans op onder de kortlopende schulden als nog te besteden bijdragen. Aan de hand van de bestedingen in het lopende boekjaar, die verband houden met deze bijdragen, verantwoordt de Politieacademie deze bijdragen in de exploitatie.

### Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de exploitatierekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers, respectievelijk de belastingautoriteit.

**Pensioenen**

Als uitgangspunt geldt dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk staat aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde premies. Indien de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt een verplichting opgenomen.

De pensioenregelingen van de Politieacademie worden gefinancierd door afdrachten aan het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Het ABP hanteert het middelloonstelsel. De premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen bedraagt in 2022, 25,9% van het brutoloon exclusief sociale lasten. De werkgever 70% van de verschuldigde premie en de werknemer 30%.

De pensioenverplichtingen uit deze regelingen worden gewaardeerd volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door zijn financiële verplichtingen) dit toelaat. De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2022 is 110,9%.

Aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst wordt beoordeeld of en zo ja welke verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie op balansdatum bestaan. De Politieacademie heeft geen additionele verplichtingen anders dan de reguliere verschuldigde premies.

**Overige bedrijfskosten**

De overige bedrijfskosten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben.

## 4.2 Toelichting op de balans per 31 december 2022

### Vorderingen en overlopende activa (1)

Bedragen x € 1.000		
<b>Vorderingen en overlopende activa</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
Vorderingen verbonden partijen	-	-
Overlopende activa	56	14
<b>Totaal</b>	<b>56</b>	<b>14</b>

Op de eindbalans 2022 staat een saldo van € 56 duizend inzake de overlopende activa. Dit zijn vooruitbetaalde bedragen en/of nog te ontvangen bedragen. Het betreft vooruitbetaalde contractkosten voor het jaar 2023 ad € 14 duizend, nog te ontvangen rente rekening-courant over het vierde kwartaal 2022 ad € 17 duizend en de vertrekregelingen van beide directeuren ad € 25k die volledig doorbelast kunnen worden aan het Ministerie van JenV.

### Liquide middelen (2)

Bedragen x € 1.000		
<b>Rekening-courant Ministerie van Financiën</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
Stand per 1 januari	4.455	3.549
Mutatie boekjaar	895	906
<b>Stand per 31 december</b>	<b>5.350</b>	<b>4.455</b>

De Politieacademie heeft een bankrekening bij de ABN-AMRO. Dagelijks vindt er saldoregulatie plaats met de rekening-courant bij het Ministerie van Financiën. Dit houdt in dat de rekening bij de ABN-AMRO dagelijks wordt afgeroomd. De rekening van de ABN-AMRO Bank heeft een intradaylimiet van € 100 duizend.

Het saldo rekening-courant Ministerie van Financiën staat volledig ter vrije beschikking van de Politieacademie. De rekening-courantverhouding met het Ministerie van Financiën heeft een kredietfaciliteit van € 250 duizend en kent een positieve stand eind 2022 van € 5.350 duizend.

De mutaties op de liquide middelen in 2022 zijn te halen uit het kasstroomoverzicht 2022, opgenomen in hoofdstuk 3.

In paragraaf 4.4. staat een nadere toelichting op het kasstroomoverzicht.



### Eigen vermogen (3)

Bedragen x € 1.000		
<b>Algemene reserve</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
Stand per 1 januari	1.832	1.281
Resultaatbestemming boekjaar	477	551
<b>Stand per 31 december</b>	<b>2.309</b>	<b>1.832</b>

Het boekjaar 2022 is afgesloten met een positief resultaat ad € 477 duizend. Dit wordt toegevoegd aan de algemene reserve.

### Personele voorzieningen (4)

Bedragen x € 1.000		
<b>Jubileum voorziening</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
Stand per 1 januari	12	12
Dotatie verslagperiode	-	-
Onttrekking	-	-
Vrijval	12	-
<b>Stand per 31 december</b>	<b>-</b>	<b>12</b>

In het jaar 2022 is de voorziening jubilea ad € 12 duizend vrijgevallen. Het directielid waarvoor de voorziening was aangelegd is per 31-12-2022 uit dienst.

## Kortlopende schulden (5a)

Kortlopende schulden	Bedragen x € 1.000	
	31-12-2022	31-12-2021
Crediteuren	5	69
Belastingen en premies sociale verzekeringen	26	12
Schulden ter zake van pensioenen	7	5
Vakantiegeld, eindejaarsuitkering, verlof- en overuren	7	16
Overlopende passiva	3.052	2.523
<b>Totaal</b>	<b>3.097</b>	<b>2.625</b>

### Crediteuren

Ultimo boekjaar 2022 bedraagt het saldo openstaande crediteuren € 5 duizend. Dit bestaat uit enkele declaraties van externe leden van de examencommissies.

### Belastingen en premies sociale verzekeringen

Het saldo belastingen en premies sociale verzekeringen is opgelopen met € 14 duizend naar € 26 duizend eind 2022. Dit is de af te dragen loonheffing december 2022, welke in januari 2023 wordt afgedragen aan de Belastingdienst. Per 15 maart 2022 is een waarnemend directeur aangesteld. Per 31 december 2022 is hij uit dienst gegaan. Tegelijkertijd is ook de directeur van de Politieacademie uit dienst getreden. De loonheffing over o.a. het verrekenende vakantiegeld van deze twee directeurs zorgt ook voor een toename aan af te dragen belastingen over de maand december 2022.

### Schulden ter zake van pensioenen

Het saldo ad € 7 duizend dat per 31-12-2022 op de balans gereserveerd staat, bestaat uit de af te dragen pensioenpremie december 2022.

### Vakantiegeld, eindejaarsuitkering, verlof- en overuren

Het bedrag van € 7 duizend ultimo boekjaar betreft de opbouw vakantie-uitkering over de periode juni t/m december en de reservering eindejaarsuitkering over de maand december van de plaatsvervangend directeur.

## Overlopende passiva (5b)

Bedragen x € 1.000		
<b>Overlopende passiva</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
Openstaande bijzondere bijdragen J&V	2.726	2.352
Nog te betalen kosten	326	171
<b>Totaal</b>	<b>3.052</b>	<b>2.523</b>

### Openstaande bijzondere bijdragen JenV

Jaarlijks wordt in het voorjaar een openbare oproep gepubliceerd, de zogenaamde Call. Daarin worden kennis- en onderzoekinstellingen uitgenodigd om onderzoeksideeën in te dienen. Deze onderzoeken worden beoordeeld en de goedgekeurde onderzoeken worden uitgevoerd. Elk jaar ontvangt de Politieacademie hiervoor een bijzondere bijdrage van € 1.815 duizend. De projectorganisatie Politie en Wetenschap is belast met de uitbestede wetenschappelijke onderzoeken. Bij de individuele onderzoeken wordt de verplichting vastgelegd op de balans middels een overeenkomst. De bijzondere bijdragen zijn met € 374 duizend toegenomen, waarvan € 212 duizend niet toegewezen aan projecten.

### Nog te betalen kosten

De post "nog te betalen kosten" ad € 326 duizend is een transitorisch post waarbij de kosten betrekking hebben op het verslagjaar 2022, echter de ontvangst en betaling van de facturen zal in 2023 plaatsvinden. In het boekjaar 2022 is voor € 135 duizend aan projectgelden verantwoord die vanuit de bijzondere rijksbijdragen gedekt worden. Verder is er voor een bedrag van € 126 duizend aan opstartkosten van de samenwerking Centrum voor Veiligheid en Digitalisering (CVD) genomen. Daarnaast is er € 40 duizend opgenomen voor vacatiegelden commissies en vergoedingen voor de Raad van Advies. In totaal zijn er twee vertrekregelingen van € 10 duizend en € 15 duizend als nog te betalen kosten opgenomen. De vergoeding ad € 10 duizend is reeds uitbetaald door de politie. Dit is terug te vinden in de WNT-tabel. De politie zal dit bruto bedrag nog doorbelasten aan de Politieacademie. De afdracht van de loonbelasting gebeurt door de politie. De andere vergoeding ad € 15 duizend is een reservering aangezien de hoogte van het bedrag nog niet bekend was. Afgesproken is om deze ontslagvergoedingen door te belasten aan het Ministerie van JenV. Hiervoor is een vordering opgenomen voor het totale bedrag onder de overlopende activa.

### Niet in de balans opgenomen activa

Niet van toepassing.

### Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Niet van toepassing.

### Garanties

Niet van toepassing.

## 4.3 Toelichting op de exploitatierekening 2022

### Baten (6)

#### Rijksbijdragen

Rijksbijdragen	Bedragen x € 1.000		
	Jaar- rekening 2022	Begroting 2022	Jaar- rekening 2021
Algemene bijdrage J&V	1.396	1.195	1.260
Bijzondere bijdragen J&V	1.441	1.815	1.501
<b>Totaal</b>	<b>2.837</b>	<b>3.010</b>	<b>2.761</b>

De Rijksbijdragen bestaan uit algemene en bijzondere bijdragen van het Ministerie van JenV. Zie voor nadere details de staat van overdrachten en bestedingen in Bijlage I.

Het Ministerie van JenV stelt jaarlijks bijdragen ter beschikking aan de Politieacademie voor de bekostiging van:

- de directeur van de Politieacademie en zijn plaatsvervanger
- de leden van de raad van advies van de Politieacademie
- de leden van de examencommissie en van de commissie van beroep voor de examens, voor zover het geen ambtenaren van politie zijn
- het aangaan van samenwerkingsverbanden met onderwijsinstellingen
- de uit te besteden toegepaste wetenschappelijke onderzoeken

#### Algemene bijdrage Ministerie van JenV

De verantwoorde algemene bijdrage 2022 is € 136 duizend hoger dan vorig jaar als gevolg van additionele loon- en prijsbijstelling over het jaar 2022 ad € 97 duizend en de nabetaling inzake cao-gelden 2022-2024 ad € 39 duizend.

#### Bijzondere bijdragen Ministerie van JenV

De bijzondere bijdragen worden ingezet om de uitbestede onderzoeksprojecten van Politie en Wetenschap te financieren. Ten opzichte van de begroting is de besteding in het jaar 2022 met € 374 duizend achtergebleven.

Per 31 december 2022 is het aantal actieve onderzoeksprojecten in 2022 gestegen met 3 naar 39. Aan deze 39 onderzoeksprojecten ligt een verplichting in de vorm van een overeenkomst ten grondslag van € 2 miljoen. Circa de helft (19 stuks) is al in de laatste onderzoeksfasen beland.

## Overige baten

Bedragen x € 1.000			
Overige baten	Jaar- rekening 2022	Begroting 2022	Jaar- rekening 2021
Overig	25	-	-
<b>Totaal</b>	<b>25</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

De overige baten ad € 25 duizend betreft de doorbelasting van de ontslagvergoedingen van de directeuren aan het Ministerie van JenV.

## Personele lasten eigen personeel (7)

Bedragen x € 1.000			
Personele lasten eigen personeel	Jaar- rekening 2022	Begroting 2022	Jaar- rekening 2021
Salarissen huidig personeel	394	300	292
Toelagen huidig personeel	56	55	56
Pensioenpremies huidig personeel	62	50	47
Sociale lasten huidig personeel	25	25	19
	537	430	414
Bijkomende personeelslasten huidig personeel	25	-	-
Dotatie / vrijval voorzieningen	-12	1	-
<b>Totaal</b>	<b>550</b>	<b>431</b>	<b>414</b>

Per 15 maart 2022 is een waarnemend directeur aangesteld die zorgt voor een verhoging van 0,6 fte in de gemiddelde bezetting in 2022. Dit heeft geleid tot hogere salarislasten ten opzichte van vorig jaar. Het gereserveerde bedrag van de jubileumvoorziening is vrijgevallen, doordat het directielid waarvoor de reservering gemaakt was per 31-12-2022 uit dienst is gegaan.

## Personele bezetting

<b>Personele bezetting</b>	Aantallen in fte			
	<b>Bezetting 31 december 2022</b>	<b>Gerealiseerde gemiddelde bezetting</b>	<b>Begrote gemiddelde bezetting</b>	<b>Bezetting 31 december 2021</b>
Gemiddelde bezetting niet-operationeel	2,8	2,8	2,2	2,2
<b>Totaal</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>

De bezetting van 2,8 fte ultimo boekjaar 2022 is 0,6 fte hoger dan vorig jaar door de aanstelling van de waarnemend directeur. De directeur en de plaatsvervangend directeur zorgden voor 2,2 fte bezetting in 2021.

## Gegevens Wet Normering Topinkomens

De Wet normering topinkomens (WNT) is van toepassing op de Politieacademie. Voor het jaar 2022 is de algemene maximum bezoldigingsnorm volgens de Wet Normering Topinkomen (WNT) vastgesteld op € 216.000 (2021: € 209.000) inclusief belaste kostenvergoedingen en pensioenbijdragen door de werkgever. De leden van de Raad van Advies vallen niet onder de WNT, aangezien zij een adviesorgaan zijn en geen toezichthouder.

## Bezoldiging topfunctionarissen

Bezoldiging leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling			
bedragen x € 1	Den Uyl GT	Miltenburg HP	Van Kammen KE
Funcatiegegevens	Directeur	Directeur	Plv. Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	15/3 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	0,8333 tot 1/10 0,5556 per 1/10	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
<b>Bezoldiging</b>			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 164.756,25	€ 95.452,00	€ 160.862,00
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.316,18	€ 14.077,00	€ 23.797,00
<b>Subtotaal</b>	<b>€ 184.072,43</b>	<b>€ 109.529,00</b>	<b>€ 184.659,00</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 171.024,66	€ 123.437,00	€ 216.000,00
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>€ 184.072,43</b>	<b>€ 109.529,00</b>	<b>€ 184.659,00</b>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	Overschrijding € 13.047,77. Op basis van uitzondering en terugrekening voorgaande jaren is er geen overschrijding in 2022.		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Gegevens 2021</b>			
Funcatiegegevens	Directeur		Plv. Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12		1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1		1
Dienstbetrekking?	ja		ja
<b>Bezoldiging</b>			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 182.040,00		€ 163.401,00
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 23.581,00		€ 22.796,00
<b>Subtotaal</b>	<b>€ 205.621,00</b>		<b>€ 186.197,00</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 209.000,00		€ 209.000,00
<b>Bezoldiging</b>	<b>€ 205.621,00</b>		<b>€ 186.197,00</b>

**Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen**

<b>Gegevens 2022</b>	
bedragen x € 1	Den Uyl GT
<b>Funcțiegegevens</b>	
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	Directeur
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2022
<b>Bezoldiging beëindiging van het dienstverband</b>	<b>€ 43.481,70</b>
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	€ 10.000,00
<b>Individueel toepasselijk maximum</b>	<b>€ 75.000,00</b>
<b>Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband</b>	<b>€ 53.481,70</b>
Waarvan betaald in 2022	€ 53.481,70
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

**Overige bedrijfskosten (8)**

<b>Overige bedrijfskosten</b>	Bedragen x € 1.000		
	<b>Jaar-rekening 2022</b>	<b>Begroting 2022</b>	<b>Jaar-rekening 2021</b>
Directie Politieacademie	2	15	1
Projectorganisatie Politie en Wetenschap	1.441	1.815	1.501
Vacatiegelden commissies	160	200	174
Raad van Advies	10	20	10
Samenwerkingsverbanden	242	125	110
Overige bedrijfskosten	-	404	-
<b>Totaal</b>	<b>1.855</b>	<b>2.579</b>	<b>1.796</b>

**Directie Politieacademie**

De bestedingen van de directie Politieacademie betreffen hoofdzakelijk kosten voor betalingsverkeer en externe vergaderingen. De uitgaven zijn in 2022 beperkt gebleven.

**Projectorganisatie Politie en Wetenschap**

De bestedingen in het kader van bijzondere gefinancierde projecten van het programma Politie en Wetenschap zijn € 374

duizend lager dan begroot, maar in lijn met de besteding van 2021. Dit heeft te maken doordat de Call lijst structureel lager is dan de begroting.

Zie voor nadere details de staat van overdrachten en bestedingen in Bijlage I.



### **Vacatiegelden commissies**

De vacatiegelden hebben betrekking op vergoedingen voor externe leden van de Centrale Examencommissies, de Commissie van Beroep en de Bezwarenadviescommissie, voor zover het geen ambtenaren van politie zijn.

De besteding in 2022 is € 40 duizend lager dan begroot. De Politieacademie heeft meer eigen personeel aangesteld als lid in de commissies dan vorig jaar. Als gevolg hiervan heeft de Politieacademie minder externe medewerkers hoeven inhuren.

### **Raad van Advies**

Leden van de Raad van Advies worden middels een besluit, gepubliceerd in de Staatscourant, benoemd als lid van de Raad van Advies van de Politieacademie. De voorzitter van de Raad van Advies heeft recht op een maandelijks vergoeding. De overige leden hebben recht op een vergoeding per vergadering. De vergoeding van de leden is gekoppeld aan de cao Rijksoverheid. Per juli 2022 zijn de salarisbedragen van de Rijksambtenaren verhoogd, derhalve zijn de tarieven van de leden van de Raad van Advies ook per juli gewijzigd.

In 2022 hebben drie vergaderingen plaatsgevonden gedurende het jaar. Eén lid heeft afgezien van de vergoeding. In de begroting 2022 is uitgegaan van een 6-tal vergaderingen waarbij elk lid aanspraak doet op de beschikbare vergoeding.

### **Samenwerkingsverbanden**

In 2022 is aan samenwerkingsverbanden met onderwijsinstellingen een bedrag van € 242 duizend uitgegeven. De bestedingen bestaan uit:

- Lidmaatschap van de Vereniging Hogescholen € 12 duizend;
- De jaarlijkse bijdrage aan de Stichting Kwaliteitsnetwerk mbo € 7 duizend;
- Opstartkosten samenwerkingsverband Centrum voor Veiligheid en Digitalisering € 157 duizend
- Reguliere kosten samenwerkingsverband Centrum voor Veiligheid en Digitalisering € 66 duizend

Het Centrum voor Veiligheid en Digitalisering (CVD) is een nieuw samenwerkingsverband tussen de Koninklijke Marechaussee, de Politieacademie, Stichting Aventus, hogeschool Saxion, Universiteit Twente, gemeente Apeldoorn en Apeldoornse bedrijven. Het doel is om een kenniscentrum te ontwikkelen dat bijdraagt aan de veiligheid in onze steeds digitalere samenleving. In juli 2022 is de aansluitingsovereenkomst met het CVD ondertekend en is de samenwerking voor de Politieacademie officieel van start gegaan.

### **Overige bedrijfskosten**

In de begroting is een post overige bedrijfskosten opgenomen voor het verschil tussen de bekostiging en de werkelijk begrote kosten.

## Rente (9)

Bedragen x € 1.000			
Rente baten	Jaar- rekening 2022	Begroting 2022	Jaar- rekening 2021
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	20	-	-
<b>Totaal</b>	<b>20</b>	-	-

Vanaf september 2022 ontvangt de Politieacademie rente op haar rekening-courant. In 2022 heeft de Politieacademie in totaal een bedrag van € 20 duizend aan rente ontvangen.

## 4.4 Toelichting op de kasstroom 2022

De Politieacademie heeft een beginsaldo ad € 4.455 duizend aan liquide middelen per 1 januari 2022. Per 31 december 2022 laat de Politieacademie een positief bedrijfsresultaat zien ad € 457 duizend, hetgeen bij de liquide middelen opgeteld wordt in het overzicht. Er zijn minder kosten geweest dan opbrengsten. De vrijval van de voorziening is wel een baat, maar geen ontvangst, derhalve heeft het een negatieve werking in de kasstroomoverzicht. De vorderingen zijn met € 42 duizend toegenomen wat een negatief effect heeft op de kasstroom. De nog te ontvangen rente bedraagt € 17 duizend zorgt voor een negatief effect op de kasstroom. De kortlopende schulden zijn toegenomen met € 472 duizend, wat een positief effect geeft op de kasstroom. De reeds ontvangen rente bedraagt € 3 duizend. Deze mutaties zorgen ervoor dat de Politieacademie ultimo boekjaar over € 5.350 duizend aan liquide middelen beschikt.

## 4.5 Gebeurtenissen na balansdatum

Na 31 december 2022 hebben zich géén gebeurtenissen voorgedaan die relevant zijn voor het vermelden in deze jaarrekening.

### Ondertekening

Apeldoorn, 17 maart 2023,

De directeur Politieacademie,

.....

L.H. Kok



## Deel 3: Overige gegevens



## 14 Verwerking saldo/resultaatbestemming

Het exploitatieresultaat van 2022 wordt toegevoegd aan de algemene reserve.

## **15 Controleverklaring van de onafhankelijk accountant**



## **Controleverklaring van de onafhankelijke accountant**

Aan: de directie van de Politieacademie

### **Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening**

#### ***Ons oordeel***

Wij hebben de jaarrekening 2022 van de Politieacademie (of hierna: het Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO)) te Apeldoorn (hierna: de jaarrekening) gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de betreffende jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en samenstelling van het vermogen van de Politieacademie per 31 december 2022 en van het resultaat over 2022, in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 van het in Nederland geldende Burgerlijk Wetboek (BW) en door de Raad voor de Jaarverslaggeving uitgegeven Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, voor zover in de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen niet anders is bepaald en de bepalingen van en krachtens de Wet normering topinkomens (WNT).

Voorts zijn wij van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties over 2022 voldoen aan alle van materieel belang zijnde aspecten en aan de eisen van financiële rechtmatigheid. Dit houdt in dat deze bedragen in overeenstemming zijn met de relevante wet- en regelgeving.

De jaarrekening bestaat uit:

- 1 de balans per 31 december 2022;
- 2 de exploitatierekening over 2022; en
- 3 de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en overige toelichtingen.

#### ***De basis voor ons oordeel***

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Controleprotocol WNT 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van de Politieacademie zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

### ***Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd***

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, onderdelen n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

### **Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie**

Het jaarverslag omvat andere informatie naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- voorwoord directie;
- leeswijzer;
- directieverslag;
- overige gegevens;
- bijlage bij de jaarrekening: Staat van overdrachten en bestedingen (Rijks)bijdragen; en
- overige bijlagen.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van Titel 9 Boek 2 BW is vereist voor het bestuursverslag en de overige gegevens, voor zover in de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen niet anders is bepaald.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de controle van de jaarrekening of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De directie is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

### **Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening**

#### ***Verantwoordelijkheden van de directie voor de jaarrekening***

De directie is verantwoordelijk voor:

- het opmaken en het getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW en de door de Raad voor de Jaarverslaggeving uitgegeven Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, voor zover in de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen niet anders is bepaald;

- de financiële rechtmatigheid van de in de jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties; dit houdt in dat deze bedragen in overeenstemming moeten zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.
- in dit kader is de directie verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als de directie noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de directie afwegen of de Politieacademie in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet de directie de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de directie het voornemen heeft om de Politieacademie te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen, of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De directie moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

### ***Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening***

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid, waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van de jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van het Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO);

- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de directie en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door de directie gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of het Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO) haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om in onze controleverklaring de aandacht te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat het Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO) haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de directie onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Amstelveen, 17 maart 2023

KPMG Accountants N.V.

S.J. Duiverman RA

## Deel 4: Bijlagen



# Staat van overdrachten en bestedingen (Rijks)bijdragen

Staat van overdrachten en bestedingen (rijks)bijdragen						
	Beginsaldo	Ontvangsten	Beschikbaar	Bestedingen	Restitutie	Eindsaldo
	a	b	c (a+b)	d	e	f (c-d-e)
<b>Algemene bijdrage JenV</b>	-	1.396	1.396	1.396	-	-
<b>Algemene bijdrage</b>	-	1.396	1.396	1.396	-	-
<b>Bijzondere bijdragen JenV</b>	2.352	1.815	4.167	1.441	-	2.726
<b>Politie en Wetenschap</b>						
Politie en Wetenschap						
Z801064 Algemeen	539	309	848	-	97	751
Z801065 Ontw ikkelingskosten (budget actueel boekjaar)	-	-	-	119	-119	-
Z801116 Doorw erkingsactiviteiten (budget actueel boekjaar)	-	-	-	50	-50	-
Politie en Wetenschap OHW projecten						
<b>Project</b>	<b>Beginsaldo</b>	<b>Ontvangsten</b>	<b>Beschikbaar</b>	<b>Bestedingen</b>	<b>Restitutie</b>	<b>Eindsaldo</b>
<b>Code Omschrijving</b>	<b>1-1-2022</b>					<b>31-12-2022</b>
Z801074 PWOC-2018/07 Politie, particuliere recherche en ondernij	46		46	46		-
Z801076 PWOC-2018/09 Socialisatie en id ontw ik. Politieagenten	42	106	148	92		56
Z801083 PWOC-2018/16 Nederlandse Outlaw bikers in Internationaal Per	18		18	15	3	-
Z801089 PWOC-2018/22 Politiew erk aan de horizon	15		15	15		-
Z801095 PWOC-2019/05 Op zoek naar de parels van de lokale aanpak	21		21	21		-
Z801099 PWOC-2019/09 Handhaving en effectiviteit van strafrechtelijke	92		92	30		62
Z801101 PWOC-2019/11 Politiew erk in wijk en w eb. Open Source	31		31	31		-
Z801102 PWOC-2019/12 Van opsporing tot bew ijsvoering. Plaats delict	50		50	50		50
Z801108 PWOC-2019/18 Hoe kan de politie voorkomen dat conflicten	35		35	35		-
Z801113 PWOC-2019/22 Polarisatie en politiew erk: een etnografische	52		52	52		52
Z801118 PWOC-2020/02 Hitters, spotters & lokkers	64		64	30		34
Z801119 PWOC-2020/03 Criminaliteit en radicalisering	29		29	29		29
Z801120 PWOC-2020/04 Aard van politiestraatw erk en informatiegebr	100		100	33		67
Z801121 PWOC-2020/05 Evaluatie w erk w ije kinderverhoor	46		46	46		46
Z801122 PWOC-2020/06 Wie zorgt voor w at?	72		72	44		28
Z801123 PWOC-2020/07 Tegen de criminele geldstroom in	104		104	35	69	-
Z801124 PWOC-2020/08 Onderzoek bestuurlijke rapportage	22		22	22		-
Z801125 PWOC-2020/09 Digitale burgeropspoorders	20		20	20		20
Z801126 PWOC-2020/10 Determinanten van integriteit binnen	106		106	106		-
Z801127 PWOC-2020/11 Vraag naar goed en effectief politiew erk	9		9	9		9
Z801138 PWOC-2020/12 Evaluatie dashcams Landelijke Eenheid	26		26	26		26
Z801139 PWOC-2020/13 Maakt liefde blind?	21		21	21		-
Z801140 PWOC-2020/14 Efficiënte noodhulpfunctie	48		48	48		48
Z801141 PWOC-2021/01 Op w eg naar w endbare criminaliteitsbeheersing	74		74	74		74
Z801142 PWOC-2021/02 Clan criminaliteit in Nederland	58		58	29		29
Z801143 PWOC-2021/03 Fotoconfrontatie 2.0	98		98	50		48
Z801144 PWOC-2021/04 Multidisciplinair forensisch onderz in onb. doden / cold cases	36		36	36		36
Z801145 PWOC-2021/05 Detectie en grensw aarden van lachgas bij bestuurders	121		121	60		61
Z801146 PWOC-2021/06 Toxicolog. urinesneltest: van data naar innovatie en opleiding	31		31	31		31
Z801147 PWOC-2021/07 Beelden betw isten: bevragen van camerabeelden in de praktijk	60		60	60		60
Z801148 PWOC-2021/08 Gevolgen blootstelling aan gezichten verdachten in politieapps	23		23	23		23
Z801149 PWOC-2021/09 Naar een effectieve aanpak van maritieme ondermijning	25		25	25		25
Z801150 PWOC-2021/10 Internationale deskstudie AI (kunstmatige intelligentie)	24		24	24		24
Z801151 PWOC-2021/11 Politieaanpak van sociale conflicten	71		71	35		36
Z801152 PWOC-2021/12 Online seksueel geweld: slachtoffers in beeld	55		55	26		29
Z801153 PWOC-2021/13 Klagende burgers en een politie voor iedereen	68		68	23		45
Z801155 PWOC-2022/01 Handige jongens		99	99	33		66
Z801156 PWOC-2022/02 (niet) vliegen		103	103	32		71
Z801157 PWOC-2022/03 begrip v. cyberc.		173	173	57		116
Z801158 PWOC-2022/04 nw demonstranten		139	139	46		93
Z801159 PWOC-2022/05 pol.w erk in dig.		96	96	32		64
Z801160 PWOC-2022/06 Crim.jeugdnetw .		108	108	36		72
Z801161 PWOC-2022/07 Integraal samenw		123	123	41		82
Z801162 PWOC-2022/08 Nieuw e tijden		96	96	32		64
Z801163 PWOC-2022/09 Vervolg pol&burg		131	131	43		88
Z801164 PWOC-2022/10 Vrezen&vermijden		106	106	35		71
Z801165 PWOC-2022/11 techn.stroomv.		85	85	29		56
Z801166 PWOC-2022/12 Complottheorie		100	100	33		67
Z801167 PWOC-2022/13 Hit & Run		41	41	24		17
<b>Projecten P&amp;W (OHW)</b>	<b>1.813</b>	<b>1.506</b>	<b>3.319</b>	<b>1.272</b>	<b>72</b>	<b>1.975</b>
<b>Totaal Rijksbijdragen</b>	<b>2.352</b>	<b>3.211</b>	<b>5.563</b>	<b>2.837</b>	<b>-</b>	<b>2.726</b>

## Nevenfuncties directie

### **G.Th. den Uyl MPA, directeur**

- Cliëntenraad Bunninchem (onbezoldigd)

### **Mr. H.P. Miltenburg, wnd. directeur**

- Raad van Toezicht Omroep Gelderland (bezoldigd)
- Bestuur Stichting DE 4DAAGSE (onkostenvergoeding)
- Lector, Katholieke Kerk Lingewaard (onbezoldigd)
- Taalcoach via de Stichting Vluchtelingenwerk (onbezoldigd)

### **Mw. drs. K.E. van Kammen, plv. directeur**

- Lid commissie Evaluatie Kwaliteit Onderzoek (CEKO) van de Vereniging Hogescholen (bezoldigd) (tot 1 september 2022)
- Raad van Toezicht Raad van Toezicht MBO Utrecht (bezoldigd)
  - lid Raad van Toezicht
  - voorzitter Onderwijskwaliteitscommissie
  - voorzitter Remuneratiecommissie
- Raad van Toezicht MBO Rijnland (bezoldigd) (per 1 september 2022)
  - lid Raad van Toezicht
  - voorzitter Onderwijscommissie



## Samenstelling commissies

### **Bezwaaradviescommissie Studenten Politieacademie**

P. Deelman, voorzitter  
M. Sini, plv. voorzitter (per 15 september 2022)  
Mw. C. Alvarez Alvarez, lid (tot 1 juni 2022)  
P. Drost, lid  
P. van Os, lid

### **Commissie van Beroep voor de Examens**

P. Deelman, voorzitter  
M. Sini, plv. voorzitter (per 15 september 2022)  
Mw. C. Alvarez Alvarez, lid (tot 1 juni 2022)  
M. van de Nieuwenhuijzen, lid  
P. van Os, lid  
B. Veltman, lid (tot 1 juli 2022)  
Mw. F. Villerius, lid (per 15 september 2022)

### **Secretaris(sen) Bezwaaradviescommissie Onderwijs en Commissie van Beroep voor de Examens**

G. Vermeulen, secretaris  
A. Cornelis plv. secretaris (tot 1 maart 2022)

### **Examencommissie BPO-mbo**

H.J.N.J.M. Hetteema, voorzitter  
R. Coens, secretaris  
Mw. P. Kanters, secretaris  
D. Brugman, lid dagelijks bestuur, docent mbo Apeldoorn en Drachten  
Mw. A.S.M. Vermoolen, lid dagelijks bestuur, docent mbo Eindhoven (tot 1 oktober 2022)  
S.J.M. Bruens, extern lid, eenheid Den Haag  
J.H. Ebbink, extern lid, eenheid Midden-Nederland  
Mw. W.J. van Essen, team Onderwijsondersteuning BPO  
G.W.P. Gabriels, extern lid, beleidsmedewerker Onderwijs Scalda (per 1 juli 2022)  
S. van Loenhout, docent mbo Den Haag  
Mw. N.C. ter Mors, docent mbo Amsterdam (per 1 december 2022)  
W.H. Schreutelkamp, docent mbo Leusden  
H. Woudstra, extern lid, eenheid Noord-Holland

### **Examencommissie HPO**

M. Wigmans, voorzitter  
R. Coens, secretaris  
Mw. P. Kanters, secretaris  
R.P. Berkhout, lid dagelijks bestuur en docent MCPM (NIPV)  
M. Dorenbusch, extern lid, Saxion Hogeschool  
Mw. L.S. ter Haar, docent VPO-team Generieke Opsporing  
Mw. S. Hopman, extern lid, eenheid Den Haag (tot 1 juni 2022)  
L.H. Oldewarris, docent Hoger Politie Onderwijs i.o.  
Mw. L.N. Pienink, extern lid eenheid Midden Nederland  
Mw. C.A. Tunissen, toetskundige Team Onderwijsondersteuning VPO  
J. Erkens, docent team Bachelor Hoger Politie Onderwijs i.o.

### **Examencommissie VPO**

H. Bouwmeister, voorzitter  
R. Coens, secretaris  
Mw. P. Kanters, secretaris  
Mw. M. van den Brink, lid dagelijks bestuur, toetskundige Team Onderwijsondersteuning VPO  
C. van Es, docent Leiderschap  
W.J.M. Heerebeek docent BBI  
P.H. Matla, docent VPO-team Specialistische Opsporingsondersteuning (tot 1 juni 2022)  
Mw. C. Ruijten, extern lid, Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV)  
Mw. L.J.L. Renckens, docent CCB  
Mw. J.M. Staats, docent Specialistische Opsporingsondersteuning (per 1 december 2022)  
P. de Vos, extern lid eenheid Limburg (per 1 augustus 2022)

### **Ondernemingsraad**

J.A. Vis, voorzitter  
Mw. A.F. Poolman, plv. voorzitter  
Mw. C.A. Tunissen, secretaris  
H.L.A.M. Braat  
R. Coens  
C. van Es  
Mw. F. Goutbeek  
M. de Groot  
B.A. Korporaal  
S.P. Kropf  
H. Lassche  
Mw. A.M.M. Luik  
P.H. Roode  
C.T. Schaap  
R.W.G. In 't Veld

### **Raad van Advies**

J. van der Vlist, voorzitter  
R. Arnold, secretaris  
Mw. I.C. Bryan  
H.M. de Jong  
S. Mbarki  
Mw. M. Riemersma

## Contactgegevens

### Postadres

Politieacademie  
Postbus 834  
7301 BB Apeldoorn

### Bezoekadressen locaties

#### Concernlocatie

Arnhemseweg 348  
7334 AC Apeldoorn  
T: (088) 6622000

#### Locatie Eindhoven

Vijfkamplaan 31  
5624 EB Eindhoven  
T: (088) 6622800

#### Locatie Lelystad

Eendenweg 12  
8218 NC Lelystad  
T: (088) 6622600

#### Locatie Ossendrecht

Pannenhoef 19  
4641 ST Ossendrecht  
T: (088) 6622900

#### Locatie Amsterdam

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

#### Locatie Warnsveld

Rijksstraatweg 127  
7231 AD Warnsveld  
T: (088) 6622650

#### Locatie Apeldoorn

Arnhemseweg 348  
7334 AC Apeldoorn  
T: (088) 6622000

#### Locatie Rotterdam

Koperstraat 19  
3067 GL Rotterdam  
T: (088) 6622700

#### Locatie Leusden

Loes van Overeemlaan 11  
3832 RZ Leusden  
T: (088) 6623340

#### Locatie Den Haag

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

#### Locatie Drachten

Sportlaan 7  
9203 NV Drachten  
T: (088) 6622850

### Contactgegevens speciale afdelingen

#### Staf, cluster Onderwijsregie

Voor vragen over het onderwijsassortiment van de Politieacademie en het behoeftestellingsproces.

Maandag t/m vrijdag 08.30 - 17:00 uur.

Na ontvangst van uw e-mailbericht wordt zo spoedig mogelijk contact met u gezocht.

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

### **Aanmelden voor onderwijs**

Ben je werkzaam bij de politie en wil je doorgroeien of specialiseren? Je leidinggevende is verantwoordelijk voor je aanmelding bij de collega's van het PDC-HRO - team Opleidingsplanning en -beheer (OPB).

### **Informatiepunt voor studenten**

Het Studenten Informatiepunt (STIP) is het aanspreekpunt voor studenten die een opleiding (gaan) volgen aan de Politieacademie. Vermeld bij contact het studentnummer.

Maandag t/m vrijdag 08:00 uur - 13.00 uur.

Telefoon: (088) 6622666

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

### **Kennisdiensten**

Via de Kennisbank, de mediatheek en Juridisch Blauw biedt het team Kennis toegang tot gevalideerde en actuele politiekundige kennis, relevante wet- en regelgeving, relevante kennisbronnen en -producten ten behoeve van de politiepraktijk en het onderwijs.

Maandag t/m vrijdag 08.00 - 16.00 uur

Telefoon: (088) 6622109

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