



# Jaarplan 2023 Politieacademie

*21 december 2022*



Status : definitief  
Versie : 1.1  
Versiedatum : 21 december 2022



# INHOUDSOPGAVE

## Inhoudsopgave

Inleiding	blz. 5
I. Uitvoering kerntaken 2023	blz. 6
Basis Politie Onderwijs 2023 (BPO)	blz. 6
Hoger Politie Onderwijs 2023 (HPO)	blz. 7
Vakspecialistisch Politie Onderwijs 2023 (VPO)	blz. 7
Kennis & Onderzoek 2023 (K&O)	blz. 9
Staf going concern 2023	blz. 9
II. Realisatie Strategische Agenda PA 2022-2026 in 2023	blz. 10
<i>Stevige basis</i>	
1. Krachtige plek in het leerlandschap	blz. 10
2. Unieke bijdrage aan kennis & onderzoek	blz. 11
3. Sterke kwaliteitscultuur	blz. 13
<i>Grondige vernieuwing</i>	
4. Toekomstfitte politiemensen	blz. 14
5. Toekomstbestendig politieonderwijs	blz. 17
6. Nieuwe onderwijs- en kenniscoalities	blz. 20
<i>Passende organisatie</i>	
7. Passende financiering	blz. 21
8. Passende externe besturing en interne organisatie	blz. 22
9. Passende (onderwijs)bedrijfsvoering	blz. 23
III. Human Resource Management (HRM) en Overige Bedrijfsvoering	blz. 24
<i>Human Resource Management</i>	
Formatie en Bezetting	blz. 25
Politie voor Iedereen	blz. 26
Duurzaam Inzetbaar – Capaciteitsmanagement	blz. 27
Duurzaam Inzetbaar – Veilig en Gezond Werken (VGW)	blz. 28
Duurzaam Inzetbaar – Bekwaam nu en in de Toekomst	blz. 29
Management Development en Personal Development	blz. 30
<i>Overige Bedrijfsvoering</i>	
Trekingsrechten PDC	blz. 30
<i>Landelijke Doelstellingen Bedrijfsvoering</i>	
Duurzaamheid en 'Anders Werken'	blz. 30
Huisvesting	blz. 31
Financiële Rechtmatigheid	blz. 31
IV. Financiën	blz. 33
Budgetten	blz. 33
Knelpuntenlijst	blz. 33
Investerings	blz. 38
V. Risico's bij realisatie	blz. 39

## Bijlagen

1. BPO-instroomarrangement 2023
2. getalsmatig overzicht VPO-vraag vs. capaciteit 2023 per domein
3. brief directeur PA aan Ministerie en KL (1 april 2022) met PA-behoefte capaciteit 2023

# INLEIDING

De Politieacademie (PA) staat de komende jaren voor de uitdaging om ervoor te zorgen dat het Korps zo goed en juist mogelijk is bezet met medewerkers die bevoegd en bekwaam zijn voor het Politiewerk dat ze doen. De vervangingsvraag van het Korps en daarmee de behoefte aan de diverse soorten Politieonderwijs blijft de komende jaren groot. Tegelijkertijd vraagt het opleiden van toekomstige Politiepersonen om vernieuwingen in het Politieonderwijs. De Politiepersonen die we nu opleiden, gaan werken in een samenleving waarin gedigitaliseerde criminaliteit de nieuwe veelvoorkomende criminaliteit is geworden, waarin ondermijnende criminaliteit wijdverspreid is en waarin er meer polarisatie is dan voorheen. Daarnaast leiden de voortschrijdende toepassing van technologieën in het politiewerk tot nieuwe manieren van werken, zoals data gedreven opsporen. Dit stelt nieuwe eisen aan politiepersonen en vraagt om vernieuwing van de diverse soorten Politieonderwijs en om praktijkgericht onderzoek door de PA dat bijdraagt aan de Politiepraktijk.

Nadat we eerst een volledige nieuwe basispolitieopleiding (PO21) hebben ontwikkeld en samen met het Korps invoeren, zijn we nu gestart met de ontwikkeling van nieuwe Bachelor Politieopleidingen. De Korpsleiding (KL) heeft in het voorjaar van 2022 de Korpsbehoefte aan nieuwe Bachelor Politieopleidingen bepaald. Zowel de nieuwe basisopleiding PO21 als de nieuwe hogere Politieopleidingen zijn gebaseerd op de nieuwe beroepsprofielen Politie en de door de Minister vastgestelde kwalificaties. Ook gaat het om vernieuwing binnen het Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO) voor zittende politiemedewerkers. Vakspecialistische opleidingen en trainingen op de diverse domeinen van het Politievak, die variëren van korte trainingen van een paar dagen tot meerjarige leergangen, voor het Korps en voor relevante derden, zoals de Kmar. De VPO-vernieuwing doen we meer en meer samen met het Korps, want opleiden door de PA en leren en ontwikkelen in de praktijk zullen de komende jaren steeds nauwer op elkaar gaan aansluiten. Dat past in de Korpsvisie Leren & Ontwikkelen.

Wij zijn zowel het opleidings- als het kennis- en onderzoeksinstituut van de Politie. Ons doel is om met ons praktijkgericht onderzoek en met onze kennisproducten bij te dragen aan de ontwikkeling van Politievakmanschap en van de Politie als lerende organisatie. De afgelopen jaren is het onderzoekslandschap van de Politie veranderd, met meer spelers. De KL heeft een visie en aanpak vastgesteld om de verbinding tussen Politie en wetenschap op allerlei terreinen te versterken. Wij dragen bij aan het realiseren van deze visie door onze toegevoegde waarde te vergroten en door een spilfunctie te vervullen tussen Wetenschap, Politiepraktijk en Politieonderwijs.

In onze Strategische Agenda Politieacademie (SAPA) 2022 - 2026 beschrijven wij de PA-brede ontwikkelopgaven voor de komende jaren, inclusief de benodigde randvoorwaarden om die uit te kunnen voeren. Randvoorwaarden zijn een passende financiering, besturing en bedrijfsvoering. De SAPA kent in totaal 9 opgaven, verdeeld over 3 hoofdthema's (1) Stevige basis (2) Grondige vernieuwing (3) Passende organisatie. We geven onze SAPA op meerdere manieren handen en voeten ; dit PA-jaarplan 2023 is daar één van. Daarom gebruiken wij de SAPA-indeling in 9 ontwikkelopgaven in hoofdstuk II. dat de stappen beschrijft die we 2023 zetten op die 9 opgaven. We beginnen in hoofdstuk I. met een kort overzicht van onze vaste kerntaken : de uitvoering van Politieonderwijs en Kennis en Onderzoek in 2023. In hoofdstuk III en IV. geven we aan wat we aan mensen en middelen nodig hebben om de diverse taken en opgaven te realiseren. Hoofdstuk II. omvat Human Resource Management (HRM) en Bedrijfsvoering PA met inbegrip van de landelijke doelstellingen bedrijfsvoering. Hoofdstuk Financiën (IV.) zet de in 2023 te bereiken resultaten af tegen de in 2023 beschikbare financiële middelen, zodat transparant is waar de middelen wel en niet toereikend zijn (overzicht knelpunten) Tenslotte brengen we in hoofdstuk (V.) de voorziene risico's bij de uitvoering van dit plan in kaart, zowel bij de uitvoering van de kerntaken als bij de ontwikkel opgaven.

Met dit PA-jaarplan 2023 richten we ons *extern* tot de belanghebbenden bij de PA, met name de Korpsleiding en de Minister van Justitie en Veiligheid. *Intern* zullen we de beoogde resultaten 2023 uitwerken in vijf sectorplannen van het Basis Politieonderwijs (BPO), Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO), Hoger Politieonderwijs (HPO i.o.), Kennis en Onderzoek (K&O) en Staf. Aan de hand van de sectorplannen en sectorspecifieke resultaatafspraken met de leiding van elk van de vijf sectoren sturen we intern op het bereiken van onze doelen in 2023.

# HOOFDSTUK I. - UITVOERING KERNTAKEN 2023

Dit hoofdstuk gaat over onze vaste uitvoerende taken (going concern) :

- Basis Politie Onderwijs (BPO)
- Hoger Politieonderwijs (HPO)
- Vakspecialistisch Politie Onderwijs (VPO)
- Kennis en Onderzoek
- Staf (ondersteuning)

## BASIS POLITIE ONDERWIJS 2023 (BPO)

Het vastgestelde Instroomarrangement 2023 (zie bijlage 1) bepaalt de uitvoering van het Basis Politieonderwijs in 2023. In het instroomarrangement 2023 staat om welke aantallen en soorten studenten het in 2023 gaat en hoe die aantallen zijn verdeeld over de eenheden. Het Korps constateert inmiddels dat de snel veranderde arbeidsmarkt invloed zal hebben op de instroom, waardoor het instroomarrangement mogelijk niet volledig gerealiseerd zal kunnen worden. Het Korps beraadt zich op wat te doen om de arbeidsmarktpositie en wervingskracht van de Politie op peil te houden.

### PO21

Het overgrote deel van het BPO bestaat uit het opleiden en daarmee startbekwaam maken van aspiranten in de basispolitieopleiding Politieagent-GGP (PO21). Deze opleiding wordt gegeven op zeven PA-locaties : Apeldoorn, Drachten, Den Haag, Rotterdam, Amsterdam, Eindhoven en Leusden. In het tweede jaar leren en werken aspiranten op de Leer- en Ontwikkelplekken (LOP's) binnen de eenheden. Tot en met 2022 had het Korps uitsluitend behoefte aan aspiranten met het uitstroomprofiel Politieagent-GGP. Vanaf 2023 zal er ook vraag zijn naar aspiranten met het uitstroomprofiel Politieagent-VVC. In oktober 2022 heeft de Korpsleiding besloten om in 2023 te starten met het opleiden van aspiranten met uitstroomprofiel Politieagent-VVC, zodat alle eenheden uiterlijk eind 2025 een instroom PO21 met uitstroomprofiel VVC hebben bereikt van tenminste 20% van de totale PO21 instroom. De PA zal in 2023 leiding geven aan de invoering van het profiel, samen met de dienst HRM/PDC en de hoofden Realisatie van de eenheden. Hoofdstuk II, paragraaf "toekomstbestendig Politieonderwijs" beschrijft de afronding van het landelijke programma PO21 in 2023, die onder meer bestaat uit de ontwikkeling en invoering van een nieuw begeleidingsmodel en het voorzien in voldoende gekwalificeerde begeleiders in de eenheden.

### Specifieke BPO-opleidingstrajecten

#### Opleidingen voor ESI-aangestelden

PSI-opleidingen zijn grotendeels 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 Politietak en de Politieorganisatie waarbinnen ze hun vak en specialisme gaan uitoefenen.

#### Loopbaantrajecten

Het gaat ten eerste om het eerder in de CAO-Politie afgesproken loopbaantraject voor de doorstroom van N2-opgeleide Politiemedewerkers (Assistenten GGP, Beveiliging, I&S) naar de functie van Medewerker GGP waarin ze breed inzetbaar zijn en daarmee bijdragen aan de operationele sterkte. Wij nemen in dit traject de examinering voor onze rekening, het projectleiderschap en de specifieke onderwijs-IV-ondersteuning. In 2022 is een pilot in de eenheid Amsterdam uitgevoerd en vanaf 2023 nemen medewerkers uit alle eenheden deel.

Ten tweede is er een CAO-traject N3 > N4 voor de doorstroom van Politiemedewerkers met een diploma van de N3-basispolitieopleiding naar de senior GGP-functie. De deelnemers vullen een EVC-portfolio in om aan te tonen dat ze door hun werkervaring beschikken over de competenties van de N4-Generalist. Ons EVC-bureau beoordeelt de portfolio's. Het EVC-bureau is onderdeel van de onze sector Staf.

### Opleidingen voor zittende en nieuwe Politievrijwilligers

Met de jaarlijkse instroom van 3 klassen en de opleidingsduur van 3 jaar hebben we vanaf 2024 jaarlijks 9 klassen doorstroom PV. De doorstromers PV zullen worden opgeleid naar niveau 4.

### ATH-BOA opleidingen

De instromers in de assistent functies binnen de vakgebieden Beveiliging en Intake & Service worden via de BOA opleiding als ATH/BOA aangesteld. Korps en PA zijn overeengekomen dat per 1 januari 2023 de regie en de budgetverantwoordelijkheid van alle BOA opleidingen bij de PA komt te liggen. Ter voorbereiding op het bedienen van de vraag naar BOA-opleidingen in 2023 heeft het PDC een aanbesteding van (een deel van de) de BOA-opleidingen onderhanden en wordt volgens planning op 1 mei afgerond.

## **HOGER POLITIE ONDERWIJS 2023 (HPO)**

Voor instroom van nieuwe politiemedewerkers en medewerkers die zich verder willen ontwikkelen, biedt de PA ook onderwijs aan op Bachelor- en Masterniveau. De Bachelor- en Masterpolitieopleidingen zijn geaccrediteerd en sluiten volledig aan op eisen die het reguliere onderwijs stelt. De PA biedt op dit moment de volgende Bachelor- en Masteropleidingen aan:

- de HBO-Bachelor of Policing (BaPo)
- de HBO-Master of Criminal Investigation (MCI)
- de HBO-Master Executive Master of Tactical Policing (MTL)
- de HBO-Master of Crisis and Public Order Management (MCPM)
- de WO-Master Science in Policing (MSc).

Het instroomarrangement 2023 omvat ook het aantal studenten die hun Master Politieopleiding in 2023 gaan starten. Er is in 2023 geen nieuwe instroom op de BaPo en MCI; de vrijvallende onderwijscapaciteit wordt ingezet voor de ontwikkeling van nieuwe Bachelor opleidingen.

De KL heeft in 2022 gekozen welke nieuwe Bachelor Politieopleidingen we als eerste gaan ontwikkelen, op basis van de nieuwe door de Minister vastgestelde kwalificaties. De KL-keus is om als eerste de Bacheloropleidingen Politieagent-wijkagent, Rechercheur en Politieleider door ons te laten ontwikkelen. In 2023 gaan we daarmee beginnen. Het doel is om in 2023 van elk van deze opleidingen het grof ontwerp van de opleiding en het fijn ontwerp van het 1<sup>e</sup> leerjaar in 2023 op te leveren, zodat de eerste nieuwe opleidingen in 2024 kunnen starten.

In hoofdstuk II. gaan we onder de noemer “toekomstbestendig Politieonderwijs” verder in op ons Programma Hoger Onderwijs 21 (HO21) als één van de onze grote vernieuwingsopgaven. Dit meerjarige programma (2021-2025) omvat niet alleen de ontwikkeling van nieuwe opleidingen, maar ook de inrichting van een sector Hoger Politieonderwijs (HPO i.o.) binnen de PA om te voorzien in de bundeling van al onze geaccrediteerde HPO-opleidingen.

## **VAKSPECIALISTISCH POLITIE ONDERWIJS 2023 (VPO)**

### Algemeen; de VPO-opleidingen

Jaarlijks volgen een kleine 30.000 politiemedewerkers een kortere of langere VPO-opleiding of training. Daarnaast nemen ook de aangewezen derden, zoals de Koninklijke Marechaussee, VPO-opleidingen af. Het VPO-aanbod is verdeeld over de volgende onderwijsteams per Politievakgebied :

- Bewaken, Beveiligen en Interventies (BBI)
- Beroepsvaardigheden (BV)
- Crisis- en Conflictbeheersing (CCB)
- Gebieds Gebonden Politie (GGP)
- Generieke Opsporing (GO)
- Intelligence (Intel)
- Politieleiderschap (PL)
- Specialistische Opsporingsondersteuning (SOO)
- Thematische Opsporing (TO)

Een groot deel van onze VPO-opleidingen zijn certificerende politieopleidingen gericht op specifieke functies of (voorbehouden) handelingen, waaraan een certificaat voor de deelnemers verbonden is.

Naast certificerende VPO-opleidingen verzorgen we voor het Korps en de aangewezen derden de zogenoemde overige VPO-opleidingen gericht op het onderhouden, verdiepen of verbreden van politievakmanschap, met een bewijs van deelname.

De VPO-onderwijsteams hebben elk een personele opleidingscapaciteit (formatie), die ze besteden aan zowel onderwijsuitvoering als -vernieuwing. Voor de jaarlijkse VPO-behoeftestelling volgen Korps en PA een vaste werkwijze die onder andere inhoudt dat er continue afstemming onderwijsteam plaatsvindt, waarbij we per domein / VPO-team samen de uitvoerings- en ontwikkelvraag van het Korps leggen naast de VPO-teamcapaciteit - en afspreken waar we die voor inzetten.

### **VPO- ontwikkelingen – beeld 2023**

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. Zie voor de uitwerking van dit thema hoofdstuk II onderdeel (1) “leerlandschap”.

De Korpsvraag naar VPO-opleidingen neemt de laatste jaren steeds verder toe, terwijl de beschikbare opleidingscapaciteit nagenoeg gelijk blijft. De niet vervulde VPO-opleidingsbehoefte van het Korps wordt zo van jaar tot jaar groter. Gemiddeld kunnen de VPO-teams in 2023 slechts 50-60 % van de VPO-uitvoeringsvraag beantwoorden. Zie bijlage 2 voor een getalsmatig overzicht per domein van de Korpsvraag 2023 afgezet tegen de opleidingscapaciteit. Bij de toekenning van de vraag ligt volgens afspraak de Korpsprioriteit bij de deelname aan certificerende VPO-opleidingen. Ook hier geldt dat de PA 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.

De knelpunten 2023 als gevolg van het verschil tussen VPO-vraag en -capaciteit worden, net als voor 2022, door het Korps voorzien van een analyse en - waar mogelijk - van oplossingsscenario's. Die worden eind 2022 aan de KL voorgelegd, waarna de KL besluit over welke opleidingen voorrang hebben. De voorlopige knelpuntenanalyse laat zien dat er zich voor het korps de grootste problemen voordoen op de domeinen Bewaken en beveiligen, Forensische- en Bijzondere Opsporing (O&T), Rijopleidingen en Intelligence onderwijs. Omdat het VPO-opleidingsassortiment zo breed en divers is, gaan we in het VPO-sectorplan – niet hier in dit algemene jaarplan - dieper in op specifieke ontwikkelingen per Politievakgebied en hoe die doorwerken in de VPO-opleidingen.

De huidige herziening van het stelsel Bewaken & Beveiligen, het nieuwe Werken onder Dekmantel en Data gedreven werken zullen in 2023 nog tot een aanvullende Korpsbehoefte aan VPO leiden. De impact daarvan kunnen we op dit moment nog niet inschatten, mede gezien het huidige stadium van de transitieplannen van de Landelijke Eenheid. De verwachting is al wel dat de LE-transitie onder andere leidt tot een aanzienlijke aanvullende LE-behoefte aan leiderschapsontwikkeling.

De VPO-opleidingsvraag van het Korps is nog een korte termijn vraag die het Korps van jaar tot jaar bepaalt. Het ontbreekt nog aan een meerjarige Korpsbehoefte aan VPO-uitvoering en -ontwikkeling op basis van een meerjarig Strategisch Personeelsplan (SPP) van het Korps. Het Korps wil daarom nu komen tot een dergelijk SPP, als basis voor onder meer een meerjarige opleidingsvraag. Zie verder hoofdstuk II onder de opgave (8) “passende externe besturing”.

Er is een nog steeds stijgende behoefte aan IBT-capaciteit die nodig is om te voldoen aan vrijwel alle soorten opleidingsvragen van het Korps (OBT, BPO, BPO-specials, HPO, VPO en relevante derden). In 2022 hebben we samen met OBT en ketenpartners geïnvesteerd in een modulaire blended IBT-docententopleiding waarbij ook de slag is gemaakt naar flexibele leerwegen. De vraag naar goed opgeleide mensen die vaardigheidsonderwijs kunnen geven binnen een ‘geweldsbeheersingscontext’ is fors gegroeid en zal de komende jaren groot blijven. De capaciteit van de IBT-docentopleidingen is het knooppunt van vele opleidingsbehoeften en een groot knelpunt. Zonder uitbreiding van de capaciteit van IBT-docentenopleiding loopt de uitvoering van vele opleidingen in 2023 gevaar.



# KENNIS & ONDERZOEK 2023

We zijn niet alleen het opleidingsinstituut maar ook het kennis- en onderzoeksinstituut van de Politie. Ons doel is om met ons praktijkgericht onderzoek en met onze kennisproducten bij te dragen aan de ontwikkeling van Politievakmanschap binnen de Politiepraktijk, aan de ontwikkeling van de Politie als lerende organisatie en aan het Politieonderwijs.

## Uitvoering onderzoek 2023 ; onderzoeksprogramma 2023

Onderzoek vindt plaats op basis van de Strategische Onderzoeksagenda Politie (SOAP) 2019-2022. De SOAP stelt de kaders voor het onderzoek door de PA en voor onderzoek dat uitbesteed wordt aan derde partijen (voorheen "Politie en Wetenschap"). De SOAP stelt eisen vooraf aan de kennisopbouw en doorwerking van de onderzoeken in de praktijk. De acht thema's in de SOAP 2019-2022 zijn : (1) Wat komt er op ons af ? (2) Politie in verbinding met wijk-web-wereld (3) Nieuwe veiligheidscoalities (4) State of the art technologie en intelligence (5) Actieve transparantie (6) Gezond en wendbaar (7) Lerende organisatie (8) Legitimiteit en vertrouwen. De thema's worden herijkt voor de nieuwe SOAP 2023-2026. De verwachting is dat de SOAP 2023-2026 in het eerste kwartaal van 2023 wordt vastgesteld. Ons jaarlijks onderzoeksprogramma - uitgevoerd door lectoren, (docent-) onderzoekers en promovendi - is vooraf afgestemd met de landelijke portefeuillehouders van het Korps.

## Kennisdiensten 2023

We bieden het Korps en zijn medewerkers meerdere kennisdiensten. We noemen de belangrijkste. Blue Thema's als kennisportal ondersteunt de verschillende Politiedomeinen en -portefeuilles door het vastleggen en toegankelijk maken van gevalideerde politiekundige kennis. Blue thema ondersteunt op die manier bijvoorbeeld de permanente educatie voor Hulpofficieren van Justitie, de herziening Stelsel Geweldstoepassing en de aanstaande (bij)scholing in het nieuwe Wetboek van Strafvordering. Blue Thema's is een onderdeel van het landelijke Blue Portaal. Naast Blue Thema ontsluit onze virtuele mediathek Politievakliteratuur en databanken ten behoeve van onderzoek en de praktijk.

In de loop der jaren hebben we op verzoek van de operatie Profchecks ontwikkeld waarmee Politie medewerkers voor verschillende vakgebieden zelf hun vakbekwaamheid kunnen toetsen en aantonen. Ze zijn een beproefd 'zelftoets-/leermiddel voor zowel studenten in opleiding als voor Politie medewerkers in de eenheden. Met Profchecks kunnen zij op een laagdrempelige manier juridische en procedurele kennis verwerven en onderhouden, via praktijkcasussen uit het Politievak. In het verlengde van Profchecks liggen de toets Geweldsbeheersing (GB-toets) en de toets Parate Kennis. Die drie brengen we in onderlinge samenhang onder de noemer "Juridisch Blauw" dat als Politie juridische helpdesk voorziet in de behoefte van de Politiepraktijk en het Politieonderwijs aan toegankelijke toepasbare juridische duiding van Politiewet- en regelgeving. Voor elk van deze Politie juridische (zelf-) toets- en leermiddelen geldt dat ze ook van pas komen bij de invoering van het gemoderniseerde Wetboek van Strafvordering. Ons doel is die te borgen in 2023, waarbij de Profcheck wordt ingezet als leermiddel (zoals oorspronkelijk bedoeld) en de toets Parate Kennis als toetsmiddel. Die borging hangt af van de beschikbaarheid van financiële middelen, zie hoofdstuk IV. Financiën.

## **STAF GOING CONCERN 2023**

De staf ondersteunt de PA bij de uitvoering van haar kerntaken en haar ontwikkelopgaven. De staf is hierbij intern dienstbaar aan de directie, de sectoren en de teams. Zij zorgt voor integrale regie, interne coördinatie tussen de sectoren en externe coördinatie van de relaties met externe stakeholders. De staf herbergt een grote aantal verschillende disciplines, die binnen verschillende teams en clusters zijn georganiseerd. De staf voorziet in de PA-brede ondersteuning op het gebied van Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK), Communicatie, Control en Auditing. Hierbij heeft de Staf drie kernthema's waarop de ondersteuning en coördinatie zich op richt :

- Onderwijs- en Onderzoekskwaliteit;
- de specifieke onderwijsbedrijfsvoering;
- de algemene bedrijfsvoering inclusief (bestuurs)ondersteuning van Directie en Management.

# HOOFDSTUK II. - REALISATIE STRATEGISCHE AGENDA 2022 - 2026 IN 2023

In onze Strategische agenda Politieacademie (SAPA) 2022-2026 beschrijven wij de PA-brede ontwikkelopgaven voor de komende jaren. De SAPA kent in totaal 9 opgaven, verdeeld over 3 thema's (1) Stevige basis (2) Grondige vernieuwing (3) Passende organisatie. Dit PA-jaarplan is één van de wegen waarlangs we onze Strategische Agenda handen en voeten geven en daarom gebruiken wij de indeling in de 9 opgaven hier om aan te geven welke stappen wij in 2023 zetten op elk van de opgaven. De 3 thema's en 9 opgaven zijn :

## Thema 1: Stevige basis: met de opgaven:

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

## Thema 2: Grondige vernieuwing: met de opgaven:

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

## Thema 3: Passende organisatie: met de opgaven:

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

Per opgave geven we eerste een korte toelichting van uit de SAPA, daarna volgen de doelen 2023.

## 1. KRACHTIGE PLEK IN HET LEERLANDSCHAP

### Toelichting

De PA maakt deel uit van het bredere leerlandschap van de Politie voor start- en vakbekwaamheid van Politiepersonen. De afgelopen jaren verandert dit leerlandschap, met meer partijen en met meer vormen van leren en ontwikkelen. Voorbeelden hiervan zijn de veldacademies binnen het Korps en private partijen die onderwijs verzorgen onder andere op het gebied van cybercriminaliteit en digitaal forensisch opsporen. Verder zien we een groeiende en meer gevarieerde Korpsbehoefte aan digitale leermiddelen zoals e-learning modules op specifieke thema's, VR-toepassingen en andere multimedialle leermiddelen. Onze meerwaarde in het leerlandschap waarde is de inbreng van onze onderwijsdidactische expertise bij andere partijen : wij zorgen zo voor de aansluiting tussen de Politiewereld en de Onderwijswereld.

Het Korps heeft recent een visie op Leren & Ontwikkelen (L&O) 2022-2025 vastgesteld om meer samenhang in het leerlandschap te realiseren. Dit vraagt van alle partijen, ook van ons, een (her)bezinning op de eigen plek in het leerlandschap en op de verhouding tot andere partijen. Zowel vanuit de Korpsvisie L&O als vanuit onze Strategische Agenda voeren we met elkaar het gesprek over het leerlandschap Politie : over onze rol ten opzichte van andere spelers als HR-ontwikkeling, de veldacademies en OBT. Wij zullen bijdragen aan het aanbrengen van meer samenhang en ordening in dit landschap.

### Doelen 2023

#### (1) Aandeel realisatie(plan) Korpsvisie Leren en ontwikkelen 2022-2025

Het Korps werkt de visie op leren en ontwikkelen nu uit in een realisatieplan / deelplannen. Wij sluiten aan bij deze planvorming en dragen in 2023 bij aan de stapsgewijze realisatie van de Korpsvisie Leren en Ontwikkelen. We maken het gesprek over onze plek in het leerlandschap onderdeel daarvan.

De Korpsvisie L&O geeft onder meer aan er voor het borgen van de kwaliteit van vakbekwaamheid een kwaliteitssysteem voor parate kennis en vaardigheden nodig is, evenals kwaliteitsnormen en criteria voor vakmanschap (in vakgroepen). Zie hieronder onder (3) voor onze bijdrage daaraan.

### (2) PA-bijdrage aan veldacademies

De veldacademies zijn zoals gezegd onderdeel van het steeds bredere leerlandschap Politie. Voorbeelden zijn de opsporingsacademie, de intelligence-academie en de expertisecentra. Wij gaan met ons niet-kwalificerend VPO-onderwijs intensiever samenwerken met deze veldacademies. Onze ambitie daarbij is om samen met de eenheden levendige professionele leergemeenschappen tot stand te brengen. De veldacademies zijn onderdeel van bredere professionele leergemeenschappen.

### (3) Professionele leergemeenschappen

Er ontstaan in de diverse Politievakdomeinen steeds meer professionele leergemeenschappen van Politieprofessionals waarin vakbekwaam worden (VPO), vakbekwaam blijven en innovatie van het Politievak bij elkaar komen. Deze leergemeenschappen hebben verschillende namen: vakgroepen, kwaliteitsnetwerken, expertisegroepen, veldacademies en leerateliers. Wij zullen aan de werking van de leergemeenschappen bijdragen door inbreng van onze didactische expertise ten aanzien van de kwaliteit van leerprocessen. Naast het leveren van didactische expertise dragen wij in deze gemeenschappen bij aan het formuleren van kwaliteitsnormen en criteria voor Politievakmanschap. Deze normen kunnen we vaak meenemen bij het formuleren van eindtermen van (nieuw) onderwijs.

### (4) Business case Leren en Ontwikkelen in de praktijk

We zoeken binnen ons VPO steeds meer naar manieren om zo effectief en tevens zo praktijkgericht mogelijk op te leiden. Een van de manieren om dat te doen is het verzorgen van onderwijs in en met de Politiepraktijk, op locatie. Daarmee hebben we de afgelopen jaren ervaring opgedaan in pilots van de opleidingen Generalist operationeel centrum, RIMOZ in de praktijk en Wijkagent op locatie. Wij zullen een analyse ("business case") uitvoeren van deze drie pilots, om antwoord te geven op de vraag wat deze vorm van opleiden aan investering *kost* en wat het *oplevert*. Met de uitkomsten van deze analyse willen we af kunnen wegen wanneer opleiden op locatie wel en niet effectief is.

### (5) Versterking rol examinering

Via examinering geven we toegang tot het politieberoep en tot het uitoefenen van specifieke handelingen en bevoegdheden. We versterken onze rol op het gebied van examinering. De verantwoordelijkheid voor examinering markeert onze plek in het leerlandschap. We geven examens zo vorm dat we studenten leerwegaafhankelijk kunnen beoordelen. Veldacademies en andere partijen kunnen ook (onderdelen van) leerwegen bieden. De kwaliteit van de examinering door de Politieacademie wordt dan nog belangrijker. Hierbij is de onafhankelijke positie en rol van de examencommissies cruciaal.

## **2. UNIEKE BIJDRAGE AAN KENNIS EN ONDERZOEK**

### Toelichting

Wij zijn niet alleen onderdeel van een leerlandschap, maar ook van een kennisgemeenschap van partijen binnen en buiten de Politie op het gebied van kennis en onderzoek. Met elkaar ontwikkelen en verspreiden we wetenschappelijke toepasbare kennis voor politie. Een belangrijke constatering van de Politie zelf en van haar stakeholders is dat in de afgelopen jaren sprake is van een versnippering in het totale Politieonderzoekslandschap. In de afgelopen jaren zijn er nieuwe partijen blijvend bijgekomen waaronder TNO, het Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving (NSCR) en de Universiteit Leiden. Die willen we meer aan ons verbinden.

Wij willen onze toegevoegde waarde in deze kennisgemeenschap vergroten door de oprichting van kenniscentra met bijbehorende kennisgemeenschappen. Deze kennisgemeenschappen staan in verbinding met het leerlandschap, in een driehoek onderwijs-onderzoek-praktijk. Om beter aan de kennisbehoeften van de Politie te voldoen zullen we in die centra expertise bundelen, zowel expertise van binnen als van buiten de PA daarbuiten. Daarbij zal de PA dé spin-in-het-web moeten zijn, gezien onze unieke positie: dicht bij de Politiepraktijk én het onderwijs. Dit alles moet er toe leiden dat het

kennisaanbod voor het Korps wordt verrijkt. De ontwikkelrichting op het gebied van kennis en onderzoek voor de Politie is daarmee het creëren van verbinding, focus en massa in praktijkgericht onderzoek.

### Doelen 2023

#### (1) Kenniscentra

We zullen onze kennis- en onderzoeksfunctie organiseren rondom vier kenniscentra met als werktitels (1) Politiewerk in de wijk, (2) opsporingswerk, (3) digitalisering, intelligence en technologie en (4) mens & politieorganisatie. Per kenniscentrum staat één thema uit de praktijk centraal staat en werken één of meerdere lectoren aan onderzoeken over dit thema. Naast lectoren zijn onderzoekers, docent-onderzoekers, praktijk-onderzoekers en ondersteuners verbonden aan een kenniscentrum. Het creëren van kenniscentra (KC) komt voort uit ontwikkelingen binnen de Politie en sluit aan bij de ontwikkelingen bij hogescholen. Het Korps heeft wat betreft kennis & onderzoek behoefte aan meer PA-focus, meer massa en verbinding met het Korps op de kernthema's van de Politie. Het kenniscentrum Mens & Politieorganisatie heeft in 2022 als eerste de deuren geopend. In 2023 willen we het kenniscentrum Politiewerk in de Wijk inrichten.

#### (2) Verbinding onderzoek – onderwijs

We versterken de verbinding onderzoek-onderwijs-praktijk en betrekken docenten en Politieprofessionals bij de kenniscentra en bij elk van de onderzoeken. Omgekeerd zetten we lectoren, practoren en onderzoekers meer in bij onderwijs(ontwikkeling), zowel binnen het BPO als het VPO als de Bachelor en Masteropleidingen, vooral de opleiding Master of Science in Policing. Een sterkere verbinding tussen onderzoek en de Bachelor en Master Politieopleidingen vergroot het onderzoekend vermogen van de studenten.

#### (3) Betere zichtbaarheid

We zullen de manier waarop we (praktijk)onderzoek presenteren verbreden, opdat meer mensen weten wat wij met onze kennis- en onderzoekstaak te bieden hebben. Doel is een betere zichtbaarheid en landing van onze kennisproducten en -diensten. Ook passen we onderzoeksmethoden breder toe die bijdragen aan de doorwerking van kennis, bijvoorbeeld via intervisie en seminars. We zien voor de lectoren een grotere rol weggelegd om de PA als strategisch partner van de Politie goed voor het voetlicht te brengen. De media schenken regelmatig aandacht aan PA-onderzoeken en onze lectoren en onderzoekers worden regelmatig gevraagd om een bijdrage te leveren aan het wetenschappelijke en/of publieke debat. Daarmee dragen ze bij aan het imago van de PA als hét kennis- en onderwijsinstituut van de Politie. Dit zullen we in 2023 verder doortrekken.

#### (4) Betrokkenheid vooraf van afnemers onderzoek

Aan de voorkant van onderzoeken zullen we afnemers (met name landelijke hoofdportefeuillehouders Politie) eerder en nauwer betrekken bij de onderzoeksprogrammering, om hen met ons onderzoek te faciliteren. Ons doel is de landelijke portefeuillehouders en hun teams de weg weten vinden naar de kenniscentra. Daarnaast willen we de status van de PA als hét centrum voor (praktijkgericht) wetenschappelijk onderzoek versterken door debatten over de state of the art van wetenschappelijk politieonderzoek in Nederland en over het Politiewerk van nu en de toekomst.

#### (5) Scherpere keuzes op thema's, methodes en samenwerking

Wij richten ons de komende jaren op het vergroten van onze toegevoegde waarde in de kennisgemeenschap van de Politie door onze positie op het grensvlak van kennis en onderzoek, politieonderwijs en politiepraktijk te versterken. In het kader van deze opgave gaan wij scherper kiezen voor thema's, methoden en samenwerkingsverbanden die aansluiten bij onze positie en expertise. Wij richten ons met kennis en onderzoek op (1) de ontwikkeling van het politievak en het vakmanschap van politiemedewerkers (2) een beperkt aantal thema's binnen de kerntaken van de Politie en de Politie in de organisatie. Hier moeten we ook onze eigen onderzoekscapaciteit op richten, inclusief het onderzoek dat loopt via de CKO. Daartoe is K&O nu niet geëquipeerd.

### 3. STERKE KWALITEITSCULTUUR

#### Toelichting

Onze bijdrage aan de ontwikkeling van Politievakmanschap valt of staat met de kwaliteit van ons politieonderwijs en ons kennis en onderzoek. In de afgelopen jaren hebben we geïnvesteerd in het verbeteren van de systematische kwaliteitszorg: in een navolgbaar kwaliteitszorgsysteem (verankerd in het Kwaliteitsdossier 3.0) dat zichtbaar maakt wat we doen en hoe we dat doen. Een kwaliteitssysteem is één van de twee pilaren van systematische kwaliteitszorg. Een onderdeel ervan is de toetsing van ons onderwijs en onderzoek aan externe kwaliteitsstandaarden in de vorm van bijvoorbeeld de NVAO-accreditatie, deelname aan landelijke studententevredenheidsmeting in het MBO en HO en toepassing van het Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek (BKO) van de Vereniging Hogescholen. Voor 2023 staat een kwaliteitsonderzoek door het landelijk MBO-kwaliteitsnetwerk op de rol aan de hand van een zogenoemde instellingsdialoog

De andere pilaar naast een kwaliteitssysteem is de kwaliteitscultuur. De verdere ontwikkeling van systematische kwaliteitszorg binnen de PA vraagt de komende jaren vooral om het versterken van een organisatiebrede kwaliteitscultuur. In een sterke kwaliteitscultuur voeren alle interne en externe belanghebbenden het kritische gesprek over de kwaliteit van onderwijs en onderzoek. In een kwaliteitscultuur zit het streven naar kwaliteit 'ingebakken' in het doen en laten van alle medewerkers. De onderwijsvisie van de Politieacademie is hierbij het vertrekpunt. Dat is waarnaar wij op dit gebied streven.

#### Doelen 2023

##### (1) Werking kwaliteitszorgsysteem en stuurinformatie

In 2022 is het dashboard met onderwijsstuurinformatie (PAPD) ingevoerd. Het PAPD is een instrument dat leidinggevend helpt een beeld te krijgen van, en te sturen op, de kwaliteit van het onderwijs. Ons doel voor 2023 is een volledig dashboard dat in gebruik is bij alle onderwijsteams. Voor BPO- en HPO-opleidingen zullen we in 2023 de Evaluatie en Ontwikkelkalenders (EOK's) en opleidingsdossiers actualiseren en de studiegidsen tegelijk met de Onderwijs- en Examenregeling vaststellen.

##### (2) Kwaliteitscultuur naast kwaliteitssysteem

Het evalueren en verbeteren van de opleidingen - inclusief het monitoren van lopende verbeteracties - moet overal een doorlopend (PDCA-) proces worden. In 2023 bespreken sectorhoofden en teamchefs in MARAP-gesprekken aan de hand van de indicatoren uitval, rendement en tevredenheidsonderzoeken of de kwaliteit van hun opleidingen voldoende is, waar zwakke punten zitten, hoe dat komt en wat ze daaraan gaan doen. Het MT-PA heeft meerdere keren per jaar een themasessie over een specifiek aspect van onderwijskwaliteit. Dit vraagt om investering in onderwijskundig leiderschap binnen de PA. PA-leidinggevend moeten in staat zijn om het gesprek over de kwaliteit van het werk te organiseren en faciliteren. Op teamniveau, sectorniveau en directieniveau.

##### (3) Interne learning communities / communities of practice

We stimuleren het leren van en met elkaar in learning communities door docenten van verschillende teams of sectoren die werken aan vergelijkbare onderwerpen. Er bestaan al interne PA-communities van onderwijskundigen, toetsdeskundigen, medewerkers kwaliteitszorg en e-learning trekkers. We zien met name een rol voor nieuwe communities van docenten op de vernieuwingsopgaven uit onze Strategische Agenda PA. Afgezien daarvan zullen we in 2023 (weer) gezamenlijke PA-brede onderwijsdagen organiseren, waar docenten bij elkaar in de keuken kijken en van elkaar leren.

##### (4) kwaliteit PO21

In 2023 zullen de eerste lichten studenten hun PO21 opleiding afronden. We zullen in 2023 de eerste grote evaluatie van PO21 houden. Op basis van de evaluaties en eerdere verbeteringen houden we het curriculum tegen het licht en zullen we vanaf de tweede helft 2023 een begin maken met de verdere flexibilisering van het curriculum, via een pilot met minimaal 1 leerteam in een flexibele

leerroute. Naast deze evaluatie blijven we PO21 monitoren volgens de vastgestelde Monitor PO21. In 2023 wordt de Monitor geborgd en breiden we die uit naar het HPO.

We zien toe op de kwaliteit van het leren in de praktijk in het BPO en HPO door het gebruik van de leerwerkplekscan. De scan is gebaseerd op de Landelijk Standaard Werkend Leren en geeft een indicatie van de kwaliteit van de leerwerkplek. De uitkomsten bieden aanknopingspunten om met de eenheden in gesprek te gaan over de kwaliteit van de leerwerkplek en hoe die, waar nodig, te verbeteren.

#### (5) Heraccreditatie Bachelor en Master Politieopleidingen

Voor vier van de vijf geaccrediteerde HPO-opleidingen staat in 2023 de visitatie ten behoeve van de heraccreditatie op de rol. De vijfde, de MScP, is aan de beurt in 2024. We zullen de visitaties projectmatig voorbereiden en uitvoeren.

#### (6) Kwaliteit medewerkers

In 2023 hebben we een volledige PA-brede registratie van de mate waarin onze docenten voldoen aan de diverse eisen aan hun professionaliteit: Politievakmatige, pedagogisch-didactisch en toetskundige eisen. We investeren in een passend en flexibel aanbod aan trainingen voor onze medewerkers om op een efficiënte manier met zo min mogelijk tijdsbeslag bekwaam te worden en te blijven. In 2023 ligt daarbij het accent op de didactiek van blended onderwijs, oftewel de digitale fitheid van docenten, zie hieronder onder opgave (4) toekomstfitte Politie mensen en docenten.

#### (7) Kwaliteit Onderzoek

Het kwaliteitskader onderzoek wordt sinds 2021 gevormd door het Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek (BKO) van de Vereniging Hogescholen. In september 2022 vond de onderzoeksvisite plaats aan de hand van de BKO-standaarden. We zullen in 2023 de aanbevelingen daaruit opvolgen. Het voorlopig beeld uit de visitatie is dat we wat betreft methodische kwaliteit en doorwerking van onze onderzoeken op het goede spoor zitten en dat er meer aandacht nodig is voor instrumentele kwaliteitszorg, en voor scherpe keuzes in de allocatie van mensen en middelen, gezien de vele ambities.

#### (8) Kwaliteit Examinering 2023

De examencommissies BPO, HPO en VPO zijn verantwoordelijk voor het aanwijzen van examinatoren. Met alle sectoren worden hernieuwde afspraken gemaakt over het proces van aanwijzing. De examencommissies gaan in 2023 toetsen hoe dat werkt, de kwaliteit van examineren bij leerwegonafhankelijk assessments zoals bij PO21.

Ook de verantwoordelijkheid voor hercertificering is wettelijk belegd bij de PA. We zien de start van een beweging van hercertificeren naar permanente educatie als middel om de kwaliteit van medewerkers te borgen. De HOvJ is daar een voorbeeld van.

## **4. TOEKOMSTFITTE POLITIEMENSEN**

### **Toelichting**

Er zijn vele maatschappelijke ontwikkelingen die het politiewerk van (over)morgen en het daarvoor benodigde vakmanschap beïnvloeden. In de komende jaren geven wij prioriteit aan het versterken van de *digitale fitheid* van Politie mensen én aan het verstevigen van hun *professionele beroepsidentiteit*.

#### *Digitaal fitte Politie mensen*

Politie mensen moeten digitaal fit zijn en blijven, gezien de voortschrijdende digitalisering in de samenleving en de criminaliteit. Veel criminaliteit verplaatst zich naar het digitale domein en heeft zo een grote maatschappelijke impact. Het is nodig dat de Politie versneld digitaal transformeert, om deze veel voorkomende digitale criminele activiteiten daadkrachtig aan te kunnen pakken. Dit vraagt ook om inbedding van digitale fitheid in het politieonderwijs. De invulling van wat digitale fitheid is en wat daarvoor in het onderwijs nodig is, verschilt per taakgebied en Politiefunctie. Onze bijdrage aan de digitale transformatie van de Politie omvat ieder om het op brede schaal vergroten van elementaire digitale

basiskennis en vaardigheden van medewerkers van de basisteams en districtsrecherche voor de aanpak van veel voorkomende digitale criminaliteit.

### *Weerbare Politiemensen/Professionele beroepsidentiteit*

Het is als opleidingsinstituut van de Politie onze taak om ons aandeel te leveren in de ontwikkeling van een professionele beroepsidentiteit van Politiemensen. Het belang van een professionele beroepsidentiteit vloeit voort uit de woelige samenleving waarin we ons bevinden. De Politie heeft hierin een lastige positie tussen de Rechtsstaat en haar burgers en moet in iedere situatie passend kunnen optreden. Met name divers vakmanschap is een onmisbaar onderdeel van professionele beroepsidentiteit en morele weerbaarheid: Politiemensen moeten divers vakmanschap tonen en professioneel weerbaar zijn.

Een specifiek onderdeel van deze Politieopgave is het voorkomen van ongewenste uitstroom van aspiranten en jonge politiemensen met een migratieachtergrond. Gebleken is dat zij als nieuwkomers de Politie beduidend minder als inclusief ervaren dan hun collega's zonder migratieachtergrond, en dat ze daardoor meer uitstromen. De KL heeft een plan vastgesteld ter voorkoming van hun uitstroom dat verwijst naar ons aandeel wat betreft het scheppen van een veilige inclusieve leer- en werkomgeving, de versterking van de mentale kracht van aspiranten en de consequente monitoring van PO21.

## **Doelen 2023**

### *Digitaal fitte Politiemensen*

#### (1) Vergroten digitale basiskennis zittende Politied medewerkers

Onze bijdrage aan de digitale transformatie van de Politie omvat ieder om het op brede schaal vergroten van elementaire digitale basiskennis en vaardigheden van medewerkers van de basisteams en districtsrecherche voor de aanpak van veel voorkomende digitale criminaliteit. We zullen enkele kernopleidingen in de opsporing en intelligence met een digitale component herzien, waarbij leren in het werk centraal staat. De PA en eenheden zijn beide onderdeel van een samenhangend nieuw leerlandschap in de opsporing en Intelligence. Waar nodig ontwikkelen we nieuwe opleidingen, zoals eerder bijvoorbeeld het leerprogramma Leiderschap bij Digitale Transformatie.

#### (2) Digitaal leerplatform

We ontwikkelen actuele kennis- en leerproducten samen met de praktijk en stellen die beschikbaar aan de eenheden. Politied medewerkers bepalen aan de hand van deze leerproducten hun eigen leerroute en volgen die die tijd- en plaats onafhankelijk, individueel of in groepsverband. Het gaat daarbij om kleine online leermodules: zogenoemde nano-modules. Het doel voor 2023 is het beschikbaar maken van die producten via een gemakkelijk toegankelijk digitaal platform.

#### (3) Verankering digitale fitheid in de kwalificerende politieopleidingen

Digitale fitheid is onderdeel van alle nieuwe door de Minister van JenV vastgestelde kwalificaties. Bij de ontwikkeling van nieuwe opleidingen, zoals in 2023 de nieuwe Bacheloropleidingen, besteden we extra aandacht aan actuele ontwikkelingen die impact hebben op digitale fitheid.

#### (4) Digitaal fitte docenten ; professionalisering en werving

Een belangrijke randvoorwaarde is dat onze docenten zelf digitaal fit zijn. We zullen in 2023 de professionalisering van onze docenten op dit vlak PA-breed organiseren. Onze mediatheek speelt een ondersteunende rol bij het trainen/coachen van informatievaardigheden, oftewel digitale fitheid. We werven en selecteren nieuwe docenten met expertise op het gebied van digitale criminaliteit en digitaal politiewerk en e-learning. In afstemming met het Korps investeren we in het aantrekken van praktijkmensen die op deze thema's bijdragen aan het politieonderwijs: we leren deze praktijkmensen het vak van docent.

#### (5) Gebruik van nieuwe technologieën in het onderwijs

Een onderdeel van digitale fitheid is het gebruik van nieuwe technologieën in het onderwijs zelf, met name virtual en augmented reality (VR en AR). Daarmee hebben we de afgelopen jaren al ervaring opgedaan door praktijksituaties waarheidsgetrouw te simuleren, bijvoorbeeld: professioneel

controleren, forensisch onderzoek en onderhandelen. De VR- en AR-technologie helpt om in de schoenen van een ander te gaan staan. We zullen het gebruik ervan in onze opleidingen verbreden.

#### (6) Investeren in de digitale leeromgeving

In 2023 zullen we op basis van een behoefteonderzoek onder studenten, docenten en ondersteuners in kaart brengen wat we de komende jaren technisch, didactisch en inhoudelijk nodig zullen hebben aan IV-ondersteuning van blended leren en hoe dat te realiseren. Dit los van de huidige IV-leeromgeving.

We richten onze samenwerking met externe partners onder meer op het gebied van digitaal fit: zie hieronder bij opgave (6) "Nieuwe onderwijs- en kenniscoalities".

#### *Weerbare Politiemensen/Professionele beroepsidentiteit*

De KL heeft een plan vastgesteld ter voorkoming van de uitstroom van aspiranten dat verwijst naar ons aandeel wat betreft het scheppen van een veilige inclusieve leer- en werkomgeving, de versterking van de mentale kracht van aspiranten en de consequente monitoring van PO21. We hebben een PA-specifiek Routeplan Politie voor Iedereen (PvI) als leidraad voor onze initiatieven en actie, los van het feit dat de algemene maatregelen uit het landelijk PvI-plan ook op ons en onze medewerkers en teams van toepassing zijn.

#### (1) Veilige inclusieve leeromgeving, veilige leerwerkplek aspiranten

Onze basispolitieopleidingen moet voor aspiranten sociaal veilig, divers en inclusief zijn. Beginnende aspiranten moeten zich welkom, gezien en gewaardeerd voelen en ervaren dat zij tot hun recht komen, ongeacht achtergronden en voorkeuren. In een veilige en inclusieve leeromgeving leren zij elkaar te waarderen, niet ondanks, maar juist dankzij de verschillen en overeenkomsten die er zijn. Van een veilige en inclusieve leeromgeving kan alleen sprake zijn als grensoverschrijdend gedrag wordt aangepakt. Om ongewenste en onnodig uitstroom van aspiranten en jonge politiemensen met een migratie-achtergrond te voorkomen, maar ook van studenten die in andere opzichten zich onderscheiden van de reguliere instroom, bv. omdat zij een hogere vooropleiding hebben, zullen we in 2023 alert en snel moeten reageren wanneer er sprake is van signalen van aspiranten, samen met OBt en de eenheden.

#### (2.) Verankering divers vakmanschap in Politie onderwijs

Ons doel is om aspiranten op te leiden tot startbekwame professionals op het gebied van divers vakmanschap, die door hun mentale draagkracht staande blijven in complexe situaties en die daarbij in verbinding blijven. Hierbij leggen we in eerste instantie het accent op de PO21 en op de (nieuwe) Bacheloropleiding(en). De eerste 100 dagen van deze opleidingen zijn vaak bepalend voor de houding die studenten ontwikkelen. We zullen in het kader van de aanstaande PO21 evaluatie de Basispolitieopleiding waar nodig herijken aan de hand van de aspecten van professionele weerbaarheid. We borgen divers vakmanschap in de examenvereisten en door het aanreiken van een toolbox met onderwijsmateriaal. We professionaliseren docenten en begeleiders op het gebied van zowel divers vakmanschap als professionele weerbaarheid.

#### (3) Toerusten van docenten, begeleiders en leidinggevenden

De aanpak op dit essentiële thema staat of valt met het dagelijks doen en laten van de cultuurdragers die de nieuwe aspiranten ontvangen en omringen : docenten, begeleiders en leidinggevenden. Ze zullen ondersteund worden om hun rol te spelen. Ons PA-practoraat Divers Vakmanschap ondersteunt docenten en leidinggevenden zodat die het gesprek kunnen voeren in de klassen, teams en clusters. Gesprekken over onderlinge verschillen, uitsluiting en ongewenst gedrag vragen om specifieke competenties en om een handelingskader en passende casuïstiek

#### (4) aan kennis en expertise

Weerbaarheid is een belangrijk onderzoeksthema van ons kenniscentrum Mens en Politieorganisatie. In 2023 start een promotieonderzoek naar de handelingsperspectieven voor het doceren van Divers Vakmanschap.



#### (5) Divers samengestelde teams

We sturen op diversiteit in de personele bezetting van teams door te selecteren op kandidaten die het team diverser maken. De huidige arbeidsmarktsituatie is daarbij een uitdaging en verder zoeken we binnen het Korps specialisten die schaars zijn, zodat de keuze op dit moment vaak beperkt is. Het gaat naast de veilige en inclusieve leeromgeving voor *studenten* ook om een *werkomgeving* voor onze eigen medewerkers. In hoofdstuk III. gaan we in de HRM-paragraaf we verder in op het werken aan veilige en inclusieve teams binnen de Politieacademie.

## **5. TOEKOMSTBESTENDIG POLITIEONDERWIJS**

### **Toelichting**

Politieonderwijs richt zich net als al het onderwijs per definitie op de toekomst : we leiden vandaag op voor het Politievak van (over)morgen. Politieonderwijs moet daarom toekomstbestendig zijn, zowel in *inhoud* (wat politiemensen leren) als *vorm* (hoe politiemensen leren). De basis voor de inhoudelijke vernieuwing van onze kwalificerende opleidingen is gelegd in de nieuwe beroepsprofielen en daarop gebaseerde kwalificaties die in 2022 door de Minister zijn vastgesteld. Daarnaast zijn er met het Korps afspraken gemaakt - en deels al gerealiseerd - over de inhoudelijke vernieuwing van VPO-opleidingen, bijvoorbeeld in het domein van de operationele centra, het stelsel voor bewaken en beveiligen, de opsporing en de Intelligence.

We hebben het fundament voor de vernieuwing in de *vorm* van het Politieonderwijs gelegd met de vastgestelde leer- en ontwerpprincipes (grondplaat). Op basis van de afspraken over de inhoud van het Politieonderwijs én de principes voor de vorm ervan zijn in de afgelopen jaren onderwijsvernieuwingen in gang gezet, met PO21 als meest grootschalige en ingrijpende vernieuwing. In de komende jaren zetten we deze onderwijsvernieuwing door. De huidige accenten in deze vernieuwing zijn de digitale fitheid en professionele beroepsidentiteit van politiemensen, een blended vormgeving van het onderwijs en uitbreiding van onze onderwijscoalities.

### **Doelen 2023**

#### **PO21 - afmaken/vervolmaken en borgen na de programmafase**

In 2023 zullen de eerste lichten studenten hun PO21-opleiding afronden. Twee jaar na de start van het landelijke programma PO21, gericht op de invoering van de nieuw ontwikkelde basispolitieopleiding PO21, hebben Korps en PA in een strategische werkconferentie tussentijds de balans opgemaakt, ter voorbereiding van het einde van het programma en van de verdere borging in de lijn.

De hoofdlijnen uit de conferentie was de gevraagde aandacht in het vervolg voor:

- het structureel organiseren PO21 (als onderdeel van Leren en Ontwikkelen) in de eenheden
- verbeteren van de werking van de begeleidingsteams / de praktijkbegeleiding en de LOP's
- het ontwikkelen van een landelijk traject van start- naar vakbekwaam (na de opleiding).

De afgelopen jaren hebben we als bij PA bij de stapsgewijze invoering van PO21 ervaren hoe belangrijk het is dat we dat gezamenlijk met de andere korpsonderdelen doen. Zodoende zullen we met het Korps bepalen hoe we dezelfde doen bij de invoering van de nieuwe Bacheloropleidingen.

Onze doelen op het gebied van PO21 voor 2023 zijn:

- we gaan docenten en begeleiders verder professionaliseren, met name in het PO21-uitstroomprofiel VVC, waar in 2023 de eerste PO21-studenten in zullen stromen.
- we voeren een evaluatie van PO21 uit. Op basis daarvan houden we het curriculum tegen het licht en zullen we beginnen met de verdere flexibilisering van het PO21-curriculum
- we ontwerpen samen met de betrokken partners een nieuw begeleidingsmodel dat eenvoudiger is en dat gebruik maakt van het eerdere advies van de Politieonderwijsraad
- we herijken de Landelijke Standaard Werkend leren samen met het Korps.
- we werken mee aan het maken van een landelijk eenduidig ontwikkeltraject van start- naar vakbekwaam Generalist GGP, met landelijke 'eindtermen' voor vakbekwaamheid.
- we lichten samen met de BPO-examencommissie het examineren met portfolio's door.

## **HO21 – ontwikkeling nieuwe HPO-opleidingen en inrichting sector HPO i.o.**

Eén van de vernieuwingsopgaven van de PA is de uitvoering van het Programma Hoger Onderwijs 21 (HO21). In dit meerjarige programma (2021-2025) staan drie doelen centraal:

- een nieuw opleidingsaanbod op de niveaus Associate Degree, Bachelor en Master (5,6,7)
- de inrichting van een sector Hoger Politie Onderwijs (HPO i.o.) met daarin alle Ba-/Ma Politieopleidingen
- de inrichting van een landelijke tafel voor de HPO-onderwijsbehoefte van het Korps.

Bij het eerste doel maken we gebruik van de grondplaat flexibel politieonderwijs die we eerder hebben opgesteld, zodat we – in combinatie met een modulaire opbouw (bouwstenen) - leerroutes ontwerpen die voortbouwen op wat studenten al kunnen en kennen. We volgen de adviezen op uit de NVAO- audit op de bestuurlijke afspraken in maart 2022.

Onze doelen op het gebied van HO21 voor 2023 zijn:

- we ontwikkelen door de het KMTO gevraagde nieuwe Bacheloropleidingen Politieagent - Wijkagent, Rechercheur en Politieleider, waarvan de eerste in 2024 starten.
- we leggen voor drie van deze Bacheloropleidingen een Toets Nieuwe Opleiding (TNO) af: een NVAO-kwaliteitstoets die nodig is om diploma's af te mogen geven.
- we stroomlijnen met de examencommissie de examenprocessen voor alle HPO-opleidingen
- we maken we een detailontwerp van de sector Hoger Politieonderwijs als organisatie-eenheid
- we ontvlechten de Bachelor en Master Politieopleidingen inclusief onderwijsondersteuning uit het BPO en het VPO en voegen die samen tot de nieuwe sector HPO i.o.
- we bouwen cultureel en organisatorisch aan één sector HPO i.o. met alle bestaande Bachelor- en Master-opleidingen onder één aansturing.

### **(Voorbereiding) leeropgave modernisering Wetboek van Strafvordering MWvSv**

Tot de grotere opgaven behoort de professionalisering van de Politie in het gemoderniseerde Wetboek van Strafvordering. In 2025/2026 stond de inwerkingtreding van het gemoderniseerde wetboek gepland. Dat lijkt inmiddels later te worden. Een noodzakelijke voorwaarde voor het implementeren van het gemoderniseerde Wetboek van Strafvordering is professionalisering: het toerusten van alle nieuwe en zittende medewerkers met opsporingsbevoegdheden op het vernieuwde strafprocesrecht. Wij hebben als deelopdracht binnen het landelijke invoeringsprogramma de regie op de professionalisering. Het gaat om het aanpassen van curricula in het BPO, HPO, VPO en alle andere kennisproducten en -diensten. We hebben ter voorbereiding een proeftuin uitgevoerd met een beperkt onderdeel van de nieuwe regels en hebben we een impactanalyse uitgevoerd op de benodigde capaciteit voor professionalisering, actualisatie van bestaande opleidingen en het ontwikkelen van bijscholing. Uit het vooronderzoek blijkt vooral de basisbehoefte aan eenduidige, toegankelijke en gevalideerde juridische duiding van de nieuwe wetgeving. We wachten nu op politieke besluiten over het tijdstip van inwerkingtreding.

Onze doelen voor 2023 zijn

- onze K&O-afdeling Juridisch blauw levert een centrale juridische duiding van het MWSv voor onze docenten BPO, HPO en VPO en voor zittende Politiemedewerkers
- we creëren een digitaal juridisch platform voor docenten en ontwikkelgroepen
- we doen een pilot Blue Thema MWSv om de werking en het gebruik daarvan te bestuderen
- onze onderwijsteams BPO, VPO en HPO i.o. maken een eigen specifiek plan voor de actualisatie van hun deel van het opleidingsassortiment inclusief professionalisering
- we doen mee aan de ontwikkeling van een introductiemodule over het nieuwe WvSv
- we leveren een bijdrage aan het landelijk ontwikkelplan (dienst HRM/ team HRO) voor de bijscholing van zittende opsporingsambtenaren in het MWSv.

## **Leiderschapontwikkeling; Politieleiderschapsonderwijs**

Leiderschap van de Politie staat onder druk, zowel inhoudelijk (kwaliteit) als qua opvolging (kwantitatief). De KL wil komen tot verbetering van het zittende leiderschap en verbetering van de opleiding en ontwikkeling van leidinggevend. Hierbij kijkt de KL ook naar de versterking van de PA-rol op dit domein. Dit rechtvaardigt een meer strategische positie en versterking van ons leiderschapsonderwijs en de bredere leiderschapontwikkeling op de strategisch, tactisch en operationeel niveau. Binnen het leiderschapsonderwijs van de PA onderscheiden we 3 deelgebieden:

- geaccrediteerd leiderschapsonderwijs (Bachelor / Master en AD)
- rolgebonden leiderschapsonderwijs (VPO-opleidingen - HOvJ/ OVD-P/R/I / TGO-VKL etc.)
- MD gebonden leiderschapsprogramma's (voor zittende en aankomende leidinggevend)

Onze doelen voor 2023 zijn:

- we versterken de onderlinge samenhang tussen de diverse plekken binnen de PA waar leiderschapsonderwijs en programma's worden ontwikkeld en aangeboden
- we bouwen verder aan de leiderschapsprogramma's vanuit de Korpsbehoefte daaraan
- we ontwikkelen het 'systeem van leiderschap' (tussen en door de leiderschapslagen)
- we vormen een interne professionele leergemeenschap rond leiderschapontwikkeling
- we ontwikkelen de nieuwe Bachelor opleiding leidinggeven (zie hierboven onder HO21)

## **Kwaliteitsimpuls Politieonderwijs Cariben**

Het College van Korpschefs, de Nederlandse Politie, het Ministerie van Justitie en Veiligheid ondertekenden eind 2016 een verklaring waarin de intentie werd uitgesproken intensiever te gaan samenwerken. Sindsdien is er geïnvesteerd in de Politiesamenwerking, tussen de vier Caribische politiekorpsen, de NP en JenV. Onderdeel van deze verklaring was de samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiden. Onze basispolitieopleiding, diverse leiderschapsopleidingen en rechercheopleidingen zijn sindsdien aangepast aan de context van de Cariben en uitgevoerd. Deze kwaliteitsimpuls van het Ministerie stopt eind 2023. In 2022 is verkend hoe de samenwerking na 2023 wordt voortgezet en gefinancierd en is een samenwerkingsovereenkomst gesloten met langere termijn doelen op het terrein van onderzoek, kennisuitwisseling en onderwijs.

De doelen voor 2023 zijn:

- we brengen deze samenwerkingsovereenkomst in werking
- we vergelijken elkaars onderwijsproducten om vast te stellen wat de overeenkomsten zijn en waar we van elkaars expertise gebruik kunnen maken.

## **Toekomstbestendig Opsporingsonderwijs**

Tot slot van deze paragraaf wat betreft het Programma TOP (Toekomstbestendig Opsporingsonderwijs). Dat maakt in 2023 geen deel meer uit van onze onderwijsontwikkelprogramma's. De financiering van TOP eindigde per 2022, als gevolg van KL-besluit bij het Hoofd Besluitvormings Moment (HBM). Daarom hebben we het programma in 2022 uitgefaseerd. TOP was bedoeld als motor achter het nieuwe opsporingsonderwijs: een overkoepelend programma voor vernieuwing van het VPO-opsporingsonderwijs, zowel het generieke als het specialistische opsporingsonderwijs als het Intelligenceonderwijs. Het programma heeft in 2021-2022 de Integrale Vervolg Opleiding Opsporing (IVOO) opgeleverd, waar de eerste groep studenten mee is gestart. De IVOO-opleiding is bedoeld voor (aankomend) seniors binnen de opsporing. Ze legt een stevige basis voor het opsporingsvak in zowel generieke vaardigheden als in de specialismen Financieel-economische criminaliteit, Digitale Opsporing en Intelligence. Studenten van de IVOO leren aan de hand van real life praktijkopdrachten.

## 6. NIEUWE ONDERWIJS- EN KENNISCOALITIES

### Toelichting

De vele thema's waarop de politie actief is en de maatschappelijke ontwikkelingen zorgen ervoor dat de Politie steeds meer strategische allianties nodig heeft met partijen binnen én buiten het veiligheidsdomein. Om die reden bouwt de Politie continu aan duurzame strategische allianties. Deze allianties hebben ook betrekking op het domein van onderwijs, kennis en onderzoek. In de Strategische Agenda én het Strategisch organisatie- en personeelsbeleid van het Korps is de ambitie geuit om het netwerk van onderwijs-, kennis- en onderzoeksinstituten te onderhouden én uit te bouwen. Dit moet eraan bijdragen dat de politie beter zicht heeft op maatschappelijke ontwikkelingen en hun betekenis voor het Politievak én hier sneller op kan acteren. Wij dragen daaraan bij door te investeren in nieuwe onderwijs- en kenniscoalities en uitbouw van de bestaande samenwerkingsverbanden.

### Doelen 2023

#### (1) Invulling Makelopgave

Voor ons is samenwerking met het regulier onderwijs en relevante partners belangrijk, mede nu onze opleidingscapaciteit structureel onvoldoende is om de Korpsvraag te bedienen. Het is daarbij van belang om te komen tot een beredeneerde afweging waarom we als PA Politie specifieke opleidingen zelf uitvoeren dan wel gedeeltelijk of volledig uitbesteden makelen. We zullen onze makelfunctie naar andere onderwijsaanbieders invullen ten behoeve van de digitale transitie van de Politie, voor digitaal Politiewerk en de digitale fitheid van politiemensen in brede zin. Dit alles steeds onder onze regie op de geleverde onderwijskwaliteit. Bij makelen volgen we de landelijke regels voor rechtmatige inkoop door de Politie, inclusief de betrokkenheid van de PDC-Dienst Verwerving. Grotere aanbestedingstrajecten worden PA-breed en samen met PDC aangestuurd ; kleinere onderhands door de onderwijsteams zelfstandig.

#### (2) Samenwerking met hogescholen en universiteiten

Voor onze Bachelor en Master Politieopleidingen is samenwerking met derden van groot belang om een krachtige plek in het leerlandschap te krijgen. Hieronder vallen onder andere afstudeerstages voor hogeschoolstudenten in de huidige opleidingen, en het halen van input vanuit de relevante beroepsonderwijsinstellingen voor het eigen onderwijs. Ook kijken we in 2023 wat mogelijk in samenwerking met derden aangeboden kan worden in de nieuw te ontwikkelen Bachelor opleidingen

In het ontwerp van de nieuwe opleidingen zullen relevante vooropleidingen gehonoreerd worden. We passen het onderwijsaanbod van hogescholen en universiteiten in de leerroutes van het HPO. Het gat onder andere op het opleidingsaanbod van Hogeschool Saxion, Hogeschool Utrecht, Avans Hogeschool, Universiteit Leiden, Vrije Universiteit en Radboud Universiteit Nijmegen. Dergelijke samenwerkingsverbanden maken het mogelijk dat de Bachelor en Master Politieopleidingen niet alles zelf in huis hoeven te hebben en dat er voor studenten doorlopende leerroutes ontstaan tussen de betrokken instellingen.

#### (3) Samenwerking Korps – MBO – PA

Het Korps, de MBO-Raad (ROC's) en de PA zijn in 2022 een nieuw samenwerkingsconvenant aangegaan. In deze nieuwe samenwerking ligt het accent op samenwerking ten behoeve van het grote vervangingsvraagstuk en de wens voor meer diverse instroom bij de Politie. Een belangrijk kenmerk van de nieuwe samenwerking is dat die primair decentraal, vanuit eenheden, tot stand komt waarbij differentiatie (in aanbod naar het ROC) een logisch gevolg is. De eerste stap in de verdere samenwerking is het ontwikkelen en invoeren van twee keuzedelen gericht op diverse opleidingen in het MBO : één voor een brede oriëntatie van leerlingen op het werken bij de Politie ("snuffelstage"), en een ander specifiek gericht op studenten die in de toekomst tot Agent opgeleid willen worden.

#### (4) Samenwerking digitalisering en veiligheid; Centrum voor Veiligheid en Digitalisering (CVD)

We zijn partner in het Centrum voor Veiligheid en Digitalisering (CVD) dat we samen met de Universiteit Twente, Hogeschool Saxion, de KMar en de gemeente Apeldoorn hebben opgezet. In het CVD bundelen we - samen met landelijke en regionale bedrijven - kennis en ervaringen op het gebied van veiligheid en digitalisering. Onze bijdrage bestaat onder meer uit onderzoek op dit thema.

Wij zullen met Saxion en de KMar het onderzoek intensiveren rond de veiligheidsaspecten van digitale transformatie voor de politie in een gezamenlijk bijzonder lectoraat of onderzoeksgroep. Belangrijke thema's die vorm en inhoud gaan krijgen in dit onderzoek zijn o.a. ondermijning, cyber, nieuwe opsporingstechnieken, ethiek, (big) data science en toepassingen op het terrein van block chain. Saxion is bezig met het ontwikkelen van een master digitalisering en veiligheidsvraagstukken. We zullen bijdragen aan een tweede master gericht op technologie, opsporing en intelligence.

#### (5) Internationaal

We intensiveren de internationale samenwerkingsrelaties op het gebied van politieonderwijs en kennis en onderzoek. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking tussen de Universiteit Oslo en de Politie-academies van Noorwegen, Zweden, Duitsland en Nederland in het kader van de internationale leergang digitaal forensisch onderzoek.

## **7. PASSENDE FINANCIERING**

### Toelichting

In 2017 is de PA beheersmatig ingebed in de Politie. Wij hebben sindsdien géén eigen mensen en middelen voor de uitvoering van onze taken ; het Korps levert die om niet aan de PA. Het Politie Diensten Centrum (PDC) levert de ondersteunende bedrijfsvoering aan de PA. Inmiddels hebben we een beter passende financiering, besturing en (onderwijs)bedrijfsvoering nodig om flexibel in te spelen op de opleidingsbehoeften van het Korps. Onze Strategische Agenda bevat daarom ook de benodigde randvoorwaarden om de agenda uit te kunnen voeren : een financiering, besturing en (onderwijs)bedrijfsvoering die beter past bij onze specifieke onderwijs- en kennistaken. Wat we nodig hebben is meer armslag en zeggenschap over onze mensen en middelen. In deze en de volgende paragrafen van hoofdstuk II. gaan we achtereenvolgens in op de doelen in 2023 voor wat betreft een passende financiering (7) externe besturing en interne organisatie (8) en (onderwijs) bedrijfsvoering (9)

Allereerst is de financieringsmethodiek een belangrijk onderdeel van de besturing die nodig is. In het tripartiet bestuurlijk overleg (Ministerie, Korpsleiding, directie PA) is in augustus 2022 een nieuwe systematiek van financiering vastgesteld, die is neergelegd in het zogeheten "Rapport van Ginkel". Het jaar 2023 gebruiken we om schaduw te draaien met de nieuwe systematiek, zodat we met ingang van het begrotingsjaar 2024 gefinancierd worden voor de uitvoering van onze wettelijke taken via een bijzondere Rijksbijdrage en wij budgethouder zijn voor onze (volledige) exploitatie.

### Doelen 2023

Het tripartiet overleg heeft in 2022 ook 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 PA
- c. inzicht in de meerjarige VPO-Korpsvraag als basis voor meerjarig benodigde PA-middelen
- d. herinrichten van de totale P&C cyclus (JenV - Politie – PA)
- e. opstellen globale meerjarenbegroting op basis Strategische Agenda PA 2022-2026
- f. opstellen van maatwerk dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) PDC - PA
- g. herinrichting van de interne P&C cyclus PA.

Het vastgestelde realisatieplan is een gezamenlijk werkplan voor PA, Korps en Ministerie.

De PA is eerstverantwoordelijke voor de laatste drie deeltaken (e., f. en g.). Voor de eerste vier (a. t/m d.) is hetzij het Korps hetzij 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 PA een systeemverandering met grote impact op het PA-leiderschap en de interne sturing en beheersing.

## 8. PASSENDE EXTERNE BESTURING EN INTERNE ORGANISATIE

### Toelichting

De vorige paragraaf (7) ging over een passende financiering. In de volgende paragraaf (9) is de specifieke (onderwijs)bedrijfsvoering aan de orde. Deze paragraaf (8) concentreert zich op de passende externe besturing in het samenspel Korps - PA – Ministerie en een passende interne PA-organisatie.

#### *Toelichting externe besturing*

Onze behoefte aan een passende externe besturing richt zich vooral op de volgende twee aspecten van de onderwijsbehoeftestelling door het Korps:

- a. we hebben een meerjarige Korpsbehoefte aan bestaand en nieuw Politieonderwijs nodig, die is gebaseerd op een strategische personeelsplanning en -prognose van het Korps.
- b. de Korpsbehoefte aan Politieonderwijs komt langs verschillende wegen en gefragmenteerd tot ons. We hebben een meer integrale benadering van de opleidingsvraag nodig om de impact van de optelsom van opleidingsvragen in onderlinge samenhang te bezien.

Als het gaat om externe besturing en hoe die beter passend te maken, dan is ook de aankomende 5-jaars evaluatie in de zin van de Kaderwet ZBO's - in opdracht van het Ministerie - van belang. Die evaluaties zijn Rijksbreed onder meer bedoeld om de doelmatigheid en doeltreffendheid van de besturing tegen het licht te houden, dus in dit geval van de noodzakelijke randvoorwaarden voor een toekomstbestendige PA.

#### *Toelichting interne organisatie*

De inrichting en spelregels voor onze interne besturing en organisatie zijn op hoofdlijnen vastgelegd in het PA-Inrichtingsplan (2015) dat we in de periode 2016-2018 hebben ingevoerd. Sindsdien hebben zich extern en intern vele ontwikkelingen voorgedaan die vragen om aanpassingen van de formatie en inrichting. Ook hebben we ervaring opgedaan met het werken met de gekozen inrichting en besturing, wat leidde tot voortschrijdend inzichten. Deze optelsom van ontwikkelingen en inzichten zijn aanleiding om de interne besturing en organisatie van de PA aan te passen aan de huidige eisen.

Een van de standaard instrumenten om de (Politie)organisatie aan te passen, zodat die aan haar opgaven kan blijven voldoen, is de uitvoering van een Process Flow (PF). Een PF leidt uiteindelijk tot een concreet (her)inrichtingsvoorstel, met een bijpassende formatie bestaande uit soorten en aantallen LFNP functies, en waar nodig tot nieuwe LFNP-functies. Bij de PA loopt al jaren een PF. De oorspronkelijke aanleiding tot het houden van een PF- PA was (2018) dat de LFNP-docentfuncties niet passend waren en dat de professionaliseringseisen docenten niet in de LFNP-functiebeschrijving zijn opgenomen. Dat is nog steeds niet het geval. Stap 3 van de Process Flow toonde aan dat dynamisch onderhoud aan het LFNP gewenst is. Inmiddels is er een KL-opdracht tot dynamisch LFNP-onderhoud, die zal leiden tot een voorstel tot aanpassing van het LFNP vakgebied docenten. Met gebruikmaking van de resultaten van dit dynamisch onderhoud kunnen we PF-stap 4 Flow doorlopen: een voorstel voor een passende organisatiestructuur met bijpassende aantallen FTE per LFNP-functie. De laatste PF stap, stap 5, is het in werking brengen van de nieuwe inrichting binnen het bestaande financiële kader.

### Doelen 2023

#### *Doelen externe besturing*

##### (1) Meerjarige Korpsvraag

We werken mee aan de Korpsactie uit realisatieplan Van Ginkel (zie onder 7.) die moet leiden tot meer inzicht in de meerjarige Korpsvraag, als basis voor meerjarig benodigde PA-middelen (opleidingscapaciteit).

(2) Domeinsamenwerking ; bijdrage VPO-knelpuntenanalyse 2024

We dragen in 2023 net als in 2021 en 2022 bij aan de VPO-behoeftestelling door per vakdomein samen op te trekken met de behoeftesteller en HRM, zodat we gedurende het jaar flexibel mee kunnen bewegen met veranderingen in de aard en omvang van de onderwijsbehoefte. Verder zorgt deze domeinsamenwerking ervoor dat we (Korps en PA) op tijd de knelpunten uit de VPO-behoeftestelling gezamenlijk in beeld brengen en KL-keuzes voorbereiden.

(3) 5-jaars evaluatie Kaderwet ZBO's

We zullen onze bijdrage leveren aan de uitvoering van de 5-jaars evaluatie in de zin van de Kaderwet ZBO's. Op dit moment is nog niet bekend wie de evaluatie gaat uitvoeren in opdracht van het Ministerie (c.q. het WODC waarlangs de opdracht loopt).

*Doelen interne organisatie*

(1) Aandeel voorbereiding Besluitvorming PF

Eind 2022, begin 2023, vindt toetsing van het PF-resultaat plaats door het Korps, waarna afrondende besluitvorming plaatsvindt in CGOP. Wij dragen waar nodig bij aan die toetsing en voorbereiding van de besluitvorming.

(2) Inrichting sector HPO i.o.

Zie hierboven onder opgave (5): onderdeel van het programma HO21 is het inrichten van een sector HPO i.o. In 2023 maken we een detailontwerp van de sector HPO i.o. als organisatie-eenheid en ontvlechten we de Bachelor en Master Politieopleidingen - inclusief onderwijsondersteuning - uit de sectoren BPO en VPO.

(3) Inrichten en inpassen ondersteuning bedrijfsvoering

Er wordt steeds meer gevraagd van de bedrijfsvoering binnen de eenheden. Daarom is er een landelijk traject om in iedere eenheid, inclusief de PA, een basisvoorziening bedrijfsvoering in te richten. We onderzoeken de opties voor de inrichting van die basisvoorziening en waar die onder te brengen bijvoorbeeld als onderdeel van de (sector) Staf dan wel als aparte sector bedrijfsvoering.

(4) Leiderschapsontwikkeling

Zie hierboven onder opgave 5. En meer samenhangende sturing op leiderschap bij de Politie is nodig, volgens de KL. Als gevolg daarvan is ook versterking van de PA-rol op dit domein nodig. Op dit moment vinden leiderschapsonderwijs en- ontwikkeling op diverse plekken binnen de PA plaats. Dit vereist meer onderlinge samenhang op dit thema binnen de PA-organisatie. Ook hebben we met de KL afgesproken om de landelijke leiderschapsprogramma's in de loop van 2022-2023 onder te brengen en te borgen bij de PA en de ondersteuning daarvan in te richten.

(5) Integrale en centrale capaciteitsmanagement & Onderwijsplanning (CM&O)

In 2023 gaan we het plannen, roosteren plus de integrale sturing en werking daarvan organiseren vanuit één (nieuw) te vormen team Capaciteitsmanagement & Onderwijsplanning (CM&O) binnen de sector Staf. De strategische planning en onderwijsregie wordt dan centraal vanuit het team CM&O georganiseerd; de operationele en tactische planning decentraal, dicht bij onderwijsuitvoering/locaties.

## **9. PASSENDE (ONDERWIJS)BEDRIJFSVOERING**

### Toelichting

Bij de inbedding van de PA in het Politiebestel werd onze bedrijfsvoering onderdeel van de Politiebrede bedrijfsvoering. Dat betekende onder meer dat het Politie Diensten Centrum (PDC) de ondersteunende bedrijfsvoering voor de PA verzorgt op de standaard bedrijfsvoeringsdomeinen HRM, IV, Huisvesting, Facilitair Management, Financieel Beheer en Communicatie. De standaard PDC-dienstverlening aan de Politie voorziet niet in alle gevallen in de specifieke PA-behoefte aan onderwijsbedrijfsvoering. De PA is daarin niet uniek : ook de Landelijke Eenheid en de Landelijke Meldkamerorganisatie hebben binnen het Politiebestel afwijkende behoeften op het gebied van bedrijfsvoering vanwege hun specifiek taak.

Onze behoefte aan onderwijsspecifieke IV-dienstverlening wordt bijvoorbeeld niet vervuld door de generieke IV-diensten van het PDC. We hebben het dan zowel over de benodigde IV voor het onderwijs zelf (leerplatforms, digitale oefenomgevingen etc.) als over IV-ondersteuning van de onderwijslogistiek. Verder hebben we behoefte aan specifieke HRM-dienstverlening (maatwerk) die ons in staat stelt om in onze personele bezetting flexibeler mee te bewegen met veranderingen in aard en omvang van de onderwijsbehoefte van het Korps

Ook in onze interne onderwijsbedrijfsvoering, die we zelf uitvoeren, moeten we investeren. Dat betekent onder meer inzicht en overzicht in de capaciteit die nodig is voor de onderwijsproducten, met eenduidiger ratio's voor het uitvoeren en ontwikkelen van politieonderwijs en –onderzoek.

### **Doelen 2023**

#### **(1) PDC-maatwerk – dienstverleningsovereenkomsten PA - PDC**

Gelet op de specifieke IV-onderwijsbehoefte van de PA is meer maatwerk nodig. Een van de onderdelen van het realisatieplan van Ginkel is het opstellen van maatwerk dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) tussen het PDC en de PA, om te beginnen op het gebied van specifieke onderwijs-IV. Aanvullend hierop verkennen we met het PDC welke ruimte er is om gebruik te maken van IV-dienstverlening door marktpartijen waar het regulier onderwijs gebruik van maakt.

#### **(2) Vraagkant organiseren**

Intern binnen de Politieacademie zullen we de vraagarticulatie beter organiseren, onder meer door de inrichting van nu nog ontbrekende ondersteuning op het gebied bedrijfsvoering, zie onder opgave (8) hierboven.

#### **(3) strategische IV-agenda Politieacademie**

Om tot passende (onderwijs)bedrijfsvoering te kunnen komen, moeten we in staat zijn om onze behoefte (tijdig) te formuleren voor de korte en lange termijn. Dat geldt met name op het gebied van de specifieke IV die onze onderwijs- en kennistaak ondersteunt. We zullen in 2023 daarom een strategische IV-agenda PA opstellen.

#### **(4) onderwijsproductbeschrijvingen**

De regie op de opleidingscapaciteit zullen we in 2023 versterken door een verbetering van de kwaliteit van de onderwijsproductbeschrijvingen. Dit resulteert in een betere inzet en benutting van de beschikbare opleidingscapaciteit. Daaraan gekoppeld zullen we prestatie-indicatoren voor de - benutting van de - opleidingscapaciteit ontwikkelen, die we in het PA-dashboard opnemen.

#### **(5) Portfoliomanagement**

Het werken met een bijzondere bijdrage (zie onder opgave (7).) geeft ons mogelijkheden om te sturen en zelf afwegingen te maken. Dat vraagt in 2023 om het opzetten, inhoudelijk en organisatorisch van een meerjarig opgavenportfolio, zowel van de onderwijsuitvoeringsopgaven als de -vernieuwingsopgaven.



# HOOFDSTUK III. - HUMAN RESOURCE MANAGEMENT EN OVERIGE BEDRIJFSVOERING

## HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FORMATIE EN BEZETTING

### Toelichting

De afgelopen jaren stuurden we op het in balans krijgen van de formatie en bezetting door middel van het terugbrengen van overbezetting. Een deel van die overbezetting hebben we ingezet voor de uitvoering van taken waarvan eerder is vastgesteld dat die ten onrechte destijds niet bij de PA zelf ingericht waren. Door goedkeuring van het Formatieplan 2021 is deze formatie inmiddels aan de formatie PA toegevoegd en medewerkers hebben zoveel mogelijk hun werk gevolgd en zijn geplaatst op deze formatieplaatsen. De huidige formatie en bezetting is als volgt.

PA/ Sector	Bezetting			Formatie						
	okt 22	okt 22	Saldo	eind 22	23	24	25	26	27	
BPO	480,5	489,5	-9,0	493,5	501,5	491,5	491,5	490,5	483,5	
HO io	41,4	40,1	1,3	40,1	40,1	40,1	40,1	40,1	40,1	
VPO	582,0	597,4	-15,4	636,4	627,9	621,4	596,4	596,4	596,4	
K&O	62,6	57,2	5,5	57,2	57,2	57,2	57,2	57,2	57,2	
Staf	122,8	128,5	-5,7	130,4	130,6	130,7	130,7	130,7	130,7	
Leiding ODPA	9,5	2,0	7,5	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	
<b>Eindtotaal</b>	<b>1.298,8</b>	<b>1.314,7</b>	<b>-15,9</b>	<b>1.359,6</b>	<b>1.359,3</b>	<b>1.342,9</b>	<b>1.317,9</b>	<b>1.316,9</b>	<b>1.309,9</b>	
				44,9	-0,3	-16,4	-25,0	-1,0	-7,0	

Dit overzicht laat zien dat weegschaal inmiddels door is geslagen naar de andere kant. Eind oktober 2022 is sprake van onderbezetting (-15,9 fte) met name bij onderwijsteams van BPO en VPO. Een hoge uitstroom van docenten in combinatie met de groei van de formatie van het BPO leidt tot een continue druk aanwezig op de werving van nieuwe docenten en de bijbehorende ondersteuners. We zien dat medewerkers besluiten om eerder de dienst te verlaten, dan de tot toe gebruikelijke twee jaar voor hun pensioendatum. Verder maakt de grote personeelsuitstroom uit het korps het voor de PA steeds lastiger om docenten te werven vanuit het korps. Met name voor het VPO zijn we op zoek naar vakspecialisten met actuele praktijkkennis, maar voor korpsmedewerkers is het vaak niet aantrekkelijk om de overstap naar de PA te maken. Zij krijgen weliswaar als docent minder te maken met onregelmatigheid, maar verliezen ook bepaalde toelagen. Ook maakt de arbeidsmarktsituatie het soms aantrekkelijker te kiezen voor een functie buiten de Politie(-academie). Vanaf 2025 zullen we te maken krijgen met een forse uitstroom van medewerkers (> 30 medewerkers op jaarbasis). We hebben met de KL inmiddels een aantal maatregelen afgesproken om de docentencapaciteit voor met name PO21 zo goed mogelijk op peil te houden, zoals het aanleggen van "BPO-buffercapaciteit" van 20 extra FTE bovenop de reguliere BPO-formatie, om te zorgen voor continuïteit in de docentencapaciteit.

### Doelen 2023

#### (1) Sturen via de (strategische) personeelsplannen sectoren en teams

In 2022 levert elke sector van de PA een strategisch personeelsplan op. Elk team vertaalt dit plan naar een operationeel plan voor het team. Doel van deze plannen is om vanaf 2023 proactief in te spelen op ontwikkelingen, zodat de personeelsbezetting daarop is voorbereid en op peil is. Binnen hun formatie hebben sectoren en teams de mogelijkheid om hun bezetting zo goed mogelijk af te stemmen op de verrichte taken. Een meerjarige onderwijsbehoeftestelling zou ons in staat stellen verder vooruit te kijken, zie hoofdstuk II onder de opgave "passende besturing"

## (2) Fast-lane openstellen docentenvacatures

De landelijke HRM-afdeling IDU heeft een fast-lane ingesteld, zodat docentenvacatures sneller opengesteld kunnen worden. Daar zullen we ook in 2023 maximaal gebruik van maken.

## (3) Tijdsige vervanging docenten

Bij voorzienbare docentenvacatures zullen we net als in voorgaande jaren docenten één jaar voordat zij daadwerkelijk worden ingezet werven, selecteren en aanstellen, zodat zij tijdig ingewerkt en pedagogisch-didactisch geschoold kunnen worden.

## (4) Wervings- en bindingsmaatregelen docenten

Medio 2022 hebben de KL en de PA-directie besloten dat docenten (en praktijkbegeleiders) in 2023 en 2024 een uitkering Werving & Behoud krijgen. De aanleiding is dat het steeds lastiger is om operationele collega's te bewegen de rol van praktijkbegeleider of docent voor een bepaalde periode te vervullen, vanwege het ontbreken van onregelmatigheidstoelagen en vanwege het verlies op (perspectief op) OVW. De recente CAO-afpraak heeft dit inkomensgat vergroot. De uitkering W&B is bedoeld om dit inkomensgat te verkleinen, waardoor medewerkers makkelijker de stap naar docent of praktijkbegeleider maken en zittende docenten en praktijkbegeleiders langer deze rol blijven vervullen.

We gaan in overleg met het korps en de vakbonden (Bijzondere Commissie) op zoek naar aanvullende wervings- en bindingsmaatregelen voor docenten. Daarnaast hebben we er behoefte aan dat de personele uitwisseling tussen korps en PA eenvoudiger en dus groter wordt. In de derde plaats willen we graag dat we medewerkers die het korps of de PA verlaten in kunnen blijven zetten als bijvoorbeeld examinator. Dat is nu niet mogelijk.

# **POLITIE VOOR IEDEREEN**

## Toelichting

We hebben een Routeplan Politie voor Iedereen, waarin we het landelijke Pvl plan doorvertalen naar het politieonderwijs en naar de PA-werkomgeving. De initiatieven en maatregelen in het routeplan gaan uit van de 'schijf van 5' die het korps hanteert en de eerder gedefinieerde resultaatgebieden.

### Spoor 1: de PA is een diverse, inclusieve en veilige leer- en werkomgeving

De PA onderneemt activiteiten die gericht zijn op:

- bewustwording en onderlinge dialoog
- professionalisering van docenten, medewerkers, traject- en praktijkbegeleiders
- het opbouwen en benutten van kennis en expertise;
- het werken aan formeel beleid en handelingskaders rondom discriminatie en uitsluiting;
- het creëren van een divers samengestelde werk- en leeromgeving.

### Spoor 2: de PA leidt professionals op die startbekwaam zijn qua diversiteit en inclusie

- het definiëren en operationaliseren van divers vakmanschap
- divers vakmanschap komt terug in de examenvereisten
- toolbox met onderwijsmateriaal op het gebied van divers vakmanschap
- docenten in staat stellen zich te professionaliseren op het gebied van divers vakmanschap
- Professioneel Controleren
- Actieonderzoek vergroten handelingsbekwaamheid docenten

## Doelen 2023

### (1) Uitvoering Routeplan Politie voor Iedereen

De PA als geheel en de sectoren, teams en alle medewerkers geven uitvoering aan het Routeplan Politie voor Iedereen Politieacademie.

### (2) Diverse en genderneutrale uitstraling

We presenteren ons divers en genderneutraal, zowel in onze schriftelijke uitingen als in ons beeldmateriaal. In 2023 en 2024 stellen we het curriculum representatief samen.

### (3) Werving en selectie personeel

Goed aangestuurde diverse (onderwijs-)teams presteren beter. Diversiteit op de werkvloer draagt bij aan de strategische doelen van de Politie(-academie). Selectiecommissies zijn conform het Werving- & Selectiebeleid divers samengesteld. Algemeen doel is dat 25% van de instroom van nieuwe collega's een cultureel diverse achtergrond kent. In 2023 wordt voor elke sector en elk team een streefpercentage vastgesteld voor het aandeel medewerkers met een cultureel diverse achtergrond. Leidinggevend en nieuwe docenten worden mede geselecteerd op de competentie inclusiviteit.

### (4) Veilige leer- en werkomgeving

Een veilige leer- en werkomgeving creëer je samen. Het is van belang dat medewerkers hierover in gesprek zijn en blijven en hier samen aan blijven werken. Dit betekent ook dat medewerkers elkaar aanspreken op ongewenst gedrag. In tevredenheidsmetingen die worden gehouden onder studenten, docenten en praktijkbegeleiders, R&O-gesprekken, de Medewerkersmonitor en exitinterviews zullen we meten en bespreken of ze een veilige leer- en/of werkomgeving ervaren. Alle teams zullen naar aanleiding van de uitslag van de Medewerkersmonitor een plan van aanpak opstellen, dat uitvoeren en daar verantwoording over afleggen.

### (5) Professionalisering docenten

Verderop in dit hoofdstuk gaan we dieper in op de professionalisering van docenten en leidinggevend in brede zin. In 2023 nemen docenten in 2023 deel aan ten minste één professionaliseringsactiviteit gericht op het creëren van een veilige, inclusieve leer- en werkomgeving. Een promovendus zal onder begeleiding vanuit de sector K&O een actieonderzoek verrichten naar het vergroten van de handelingsbekwaamheid van docenten op dit punt. Dit onderzoek start in 2023.

## **DUURZAAM INZETBAAR - CAPACITEITSMANAGEMENT**

### Toelichting

We richten in 2023 een afdeling Capaciteitsmanagement (CM) en volgen daarbij de landelijke CM-processen en –systemen. Voor ons als onderwijsinstelling betekent CM het managen van opleidingscapaciteit om die optimaal af te stemmen op de (meerjarige) Korpsvraag naar onderwijsuitvoering en –ontwikkeling. Een duidelijke meerjarige Korpsvraag is daarvoor nodig. Aan onze kant, de aanbodkant, is het nodig om zicht te hebben op de inzetbare docentcapaciteit, de beschikbare en benodigde middelen en faciliteiten. Het plannen en roosteren van onderwijs en middelen is een essentieel onderdeel van CM. In 2023 wordt plannen, roosteren plus de integrale sturing en werking daarvan door verdere centralisatie, georganiseerd vanuit één (nieuw) te vormen team Capaciteitsmanagement & Onderwijsplanning (CM&O) binnen de Staf. De strategische planning wordt centraal georganiseerd, de tactische en operationele planning dicht bij onderwijsuitvoering/locaties. Naast de vorming van het team CM&O vullen we in 2023 het instrumentarium voor capaciteitsmanagement aan, met een beschrijving van werkprocessen, verbetering en vernieuwing van ondersteunende systemen en verdere professionalisering van de medewerkers.

In relatie tot capaciteitsmanagement is het essentieel dat elke leidinggevende met zijn docententeam en de individuele docenten van het team, afspraken maakt over de inzetbaarheid in relatie tot de Normjaartaak (NJT). Deze afspraken worden op individueel niveau gemaakt tussen leidinggevende en docent in het R&O-gesprek en op teamniveau in de werkoverleggen. De Normjaartaak bevat percentages voor o.a. de primaire taak (onderwijs, examinering, ontwikkeling en actualisatie, coaching en begeleiding), professionalisering, teamontwikkeling, specifieke taken en neventaken. De afspraken vormen input voor capaciteitsmanagement en dragen bij aan een goede inzichtelijkheid op de beschikbare capaciteit voor de organisatie en de medewerker en biedt ook houvast bij het reserveren van capaciteit voor belangrijke zaken als professionaliteit en teamontwikkeling.

### Doelen 2023

- (1) we vormen in 2023 het CM&O en stellen het in werking.
- (2) we brengen en houden de onderwijsformats /productbeschrijvingen op orde.

- (3) we stellen 1 uniforme Normjaartaak (NJT) voor docenten vast en voeren die in.
- (4) we uniformeren de diverse CM-systemen en planningsprocessen inclusief het opstellen van functionele eisen voor de vervanging van de bijbehorende onderwijslogistieke systemen.
- (5) we sluiten aan bij het landelijke programma Business Change CM 3.0. om de gewenste cultuurverandering te realiseren.

## **DUURZAAM INZETBAAR - VEILIG EN GEZOND WERKEN (VGW)**

### **Toelichting**

Veilig en Gezond Werken (VGW) richt zich op preventie en het bieden van passende zorg aan alle medewerkers inclusief het bevorderen van gezondheid en welzijn. Hierdoor leveren we een belangrijke bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers om te komen tot een veiliger, gezonder, fitter en weerbaardere organisatie waar medewerkers zich in de breedste zin van het woord erkend en gewaardeerd voelen. Eind oktober 2022 bedraagt het ziekteverzuimpercentage 5,8% (12-maandsgemiddelde). Een aantal sectoren en teams zit echter boven de norm. Het streefpercentage van het korps bedraagt 5,9%.

### **Doelen 2023**

#### **(1) Interdisciplinaire aanpak ziekteverzuim**

VGW onderhoudt nauw contact met de teamchefs over de aanpak van ziekteverzuim. De leiding van de sectoren stuurt. Dat is de onderlinge rolverdeling. Bij complexe dossiers zetten we de HR-adviseur van de sector in naast VGW. Tijdens onze managementgesprekken is preventie en ziekteverzuim een belangrijk thema. Waar nodig brengen we op bepaalde teams of groepen medewerkers een groep experts samen om tot de gewenste oplossingen te komen. Leidinggevendenden kunnen waar nodig een verzuimtraining volgen. Doel is steeds het zo goed mogelijk ondersteunen van zieke medewerkers en hun leidinggevendenden bij het re-integreren en het zoeken naar passende oplossingen.

#### **(2) Fit & NP**

In 2023 gaan we meer investeren in het versterken van zowel de fysieke als mentale fitheid van onze medewerkers. In 2022 is de formatie van de Staf aangevuld met de functie van coördinator FIT & NP. In 2023 krijgen alle PA-medewerkers toegang tot de landelijke programma's en tips voor het versterken van de mentale en fysieke vitaliteit, zoals de ondersteuning van vitaal coaches.

#### **(3) Veilige werkomgeving**

Met een veilige werkomgeving/-klimaat wordt een werkomgeving bedoeld waarin de onderlinge dialoog centraal staat, waarin diversiteit wordt gewaardeerd en talenten worden gezien, waarin medewerkers ruimte ervaren om een eigen moreel oordeel te vormen en dit te uiten, autonomie ervaren om keuzes te maken en er ruimte is om dilemma's te bespreken. Rijker verantwoordden over het werk en elkaar aanspreken op niet gewenst gedrag hoort er ook bij. Het bevorderen van het gewenste werkklimaat vraagt ook in 2023 de continue aandacht van leidinggevendenden en medewerkers. Zie verder hierboven onder "Politie voor Iedereen".

Bij een veilige werkomgeving hoort daarnaast ook standaard dat de Bedrijfshulpverlening (BHV) op elke locatie op orde is en dat per locatie een Arbocommissie is en een Centrale Arbocommissie PA. We werken in 2023 toe naar een Regietafel Veiligheid, waar veiligheid in z'n brede omvang onderwerp van gesprek is.

#### **(4) Medewerkersmonitor (MeMo)**

Alle teams hebben naar aanleiding van de resultaten van de Medewerkersmonitor (MeMo) een plan van aanpak opgesteld dat in uitvoering is en 2023 verder in uitvoering wordt genomen. Het plan van aanpak is door de teams zelf opgesteld. Het plan kan naast maatregelen op basis van de uitkomsten van de MeMo, ook aandacht worden besteed aan zaken als preventie en teamontwikkeling. Een van de uitkomsten van de MeMo was dat het BPO de hoogste werkdruk van het korps kent. Om dit te verminderen mag BPO nu 20 FTE als buffercapaciteit aan houden. Ook zijn er afspraken om voorziene vacatures één jaar van te voren te mogen invoeren.

#### (5) R&O-gesprekken

Afspraak is dat leidinggevende en medewerker op jaarbasis samen ten minste één R&O-gesprek voeren. Zij kunnen beiden het initiatief nemen tot een R&O-gesprek en samen zijn zij ervoor verantwoordelijk dat het R&O-gesprek plaatsvindt en wordt vastgelegd (zie landelijk beleid). Tijdens een R&O-gesprek wordt o.a. besproken hoe het met de medewerker gaat, het functioneren in het team, hoe zijn/haar leidinggevende tegen het functioneren van de medewerker aankijkt, de verwachtingen van de medewerker richting de leidinggevende, ontwikkelpunten, behoefte aan professionalisering, inzetbaarheid (Normjaartaak, levensfasegericht personeelsbeleid, verzuim) e.d. Ook worden tijdens het R&O-gesprek resultaatsafspraken in de richting van de medewerker en de leidinggevende vastgelegd.

## **DUURZAAM INZETBAAR - BEKWAAM NU EN IN DE TOEKOMST**

### Toelichting

#### Professionalisering medewerkers en leidinggevenden

Als werkgever vinden we het belangrijk dat onze medewerkers over een bepaald basisopleidingsniveau beschikken en de mogelijkheid hebben zich te (blijven) ontwikkelen. Dat betekent ook dat onze medewerkers zichzelf zien en gedragen als professionals, en weten wat ze nodig hebben om hun vakmanschap verder te ontwikkelen. De professionaliseringseisen die we aan docenten stellen op het gebied van vooropleiding en pedagogisch-didactische scholing zijn vastgesteld en in beleid vastgelegd. Dit beleid differentieert tussen diverse docentgroepen. Zo is er specifiek beleid voor docenten die vakvaardigheidsonderwijs verzorgen. In grote lijnen moeten docenten ten minste één niveau hoger zijn opgeleid dan het niveau waaraan zij lesgeven. Verder verwachten we dat docenten op hun specifieke vakgebied jaarlijks de nodige opleidingen om bij te blijven in hun vak. Elke sector en elk team maakt gedetailleerdere afspraken over de individuele toepassing van de algemene professionaliseringseisen en nemen die op in de meerjarige professionaliseringsparagraaf van het sector- dan wel teamplan.

### Doelen 2023

- (1) Elk sector- en teamplan bevat een professionaliseringsparagraaf. In de teamplannen is de huidige en de gewenste situatie voor wat de professionalisering van medewerkers en de docenten vermeld met voor wat betreft docenten streefpercentages voor elke van de soorten professionaliseringseisen, zoals:
  - vooropleiding
  - pedagogische-didactische bekwaamheid
  - digitale fitheid;
  - vakinhoudelijke expertise
  - het creëren van een veilige, inclusieve leer- en werkomgeving.De professionaliseringsparagraaf werkt ook uit hoe en binnen welke termijn de naar de gewenste situatie wordt toegewerkt. In de R&O-gesprekken tussen medewerker en leidinggevenden is professionalisering een vast onderwerp van gesprek.
- (2) Docenten volgen in 2023 ten minste één professionaliseringsactiviteit.
- (3) (onderwijs)leidinggevenden worden (bij-)geschoold op het gebied van onderwijskundig leiderschap, bijvoorbeeld tijdens de periodieke netwerkbijeenkomsten voor leidinggevenden (directie, leiding sectoren en teamchefs) of via een speciale opleiding.
- (4) In 2023 is de (centrale) registratie op orde van de mate waarin docenten voldoen aan de diverse professionaliteitseisen

# MANAGEMENT DEVELOPMENT EN PERSONAL DEVELOPMENT

## Toelichting

De afgelopen jaren is het landelijk MD-beleid geïmplementeerd binnen de Politieacademie. Periodiek wordt een "schouw" gehouden van de leiding van de sectoren en de teamchefs. In 2023 zullen ook schouws plaatsvinden van de docenten D en de teams. De uitkomsten kunnen aanleiding zijn tot het in gang zetten van een MD- dan wel PD-traject of koerswijziging op het lopende MD- of PD-traject.

## Doelen 2023

- (1) centrale MD- en PD-beleid wordt verder geïmplementeerd binnen de Politieacademie
- (2) er vinden in 2023 schouws plaats van de leiding van de sectoren, de teamchefs, de docenten D en de teams.

# OVERIGE BEDRIJFSVOERING

## TREKKINGSRECHTEN PDC

Bedragen x € 1.000,-	Trekkingrechten/Afname aantallen 2023***					
Organisatieonderdeel / Eenheid	Voertuigenmix TCO punten****	Externe Inhuur**	Opleidingen*	Bewust Belonen*	Personeelsverenigingen*	Huisvesting (m2)****
- Staf Korpsleiding	-	€ 1.573,6	€ 49,1	€ 22,4	n.v.t.	-
- Noord Nederland	104.676	€ 344,6	€ 523,9	€ 239,3	€ 59,4	-
- Oost Nederland	167.366	€ 602,1	€ 877,0	€ 400,6	€ 99,4	-
- Midden Nederland	103.103	€ 420,7	€ 626,3	€ 286,1	€ 71,0	-
- Noord Holland	78.944	€ 299,5	€ 444,3	€ 208,0	€ 50,4	-
- Amsterdam	95.244	€ 461,3	€ 689,7	€ 315,1	€ 78,2	-
- Den Haag	114.751	€ 509,8	€ 786,2	€ 359,1	€ 89,1	-
- Rotterdam	113.687	€ 523,7	€ 764,0	€ 349,0	€ 86,6	-
- Zeeland - West Brabant	88.285	€ 292,4	€ 444,6	€ 203,1	€ 50,4	-
- Oost Brabant	68.228	€ 280,1	€ 407,5	€ 186,2	€ 46,2	-
- Limburg	61.957	€ 243,0	€ 369,9	€ 169,0	€ 41,9	-
- Landelijke Eenheid	310.855	€ 1.065,4	€ 683,1	€ 312,0	€ 77,4	-
- Politieacademie	39.161	€ 379,0	€ 155,2	€ 70,9	n.v.t.	-
- Politiedienstencentrum	80.390	€ 19.816,7	€ 2.046,7	€ 478,1	n.v.t. <sup>1</sup>	-
- LMS	-	€ -	€ 13,6	€ 6,2	n.v.t.	-
<b>Totaal</b>	<b>1.426.647</b>	<b>€ 26.812,0</b>	<b>€ 8.881,0</b>	<b>€ 3.600,0</b>	<b>€ 750,0</b>	<b>-</b>

\*Formatie per 30-04-2022  
 \*\*Afgeroemd met € 8,0 mln. i.v.m. Banenafspraken en met € 5,0 mln. vanuit Kiezen op Korpsniveau.  
 \*\*\*Bedragen in de tabel gebaseerd op budgettair kader 2023 volgens Vena. Cijfers kunnen nog wijzigen.  
 \*\*\*\*In afwachting op het Strategisch Huisvestingsplan zijn er in de tabel geen getallen opgenomen voor 2023.  
 \*\*\*\*\*Kader wordt nog verlaagd met waarschijnlijk € 3,5 mln. o.b.v. 'Kiezen op Korpsniveau'.

<sup>1</sup>Volgt mogelijk nog voor het PDC

# LANDELIJKE DOELSTELLINGEN BEDRIJFSVOERING

## DUURZAAMHEID EN 'ANDERS WERKEN'

### Toelichting

De PA is een plek om de nieuwe generatie politiemedewerkers te bereiken en in aanraking te laten komen met duurzaamheid. Het is daarom belangrijk dat studenten en PA-medewerkers duurzaamheid als het nieuwe normaal zien en ervaren dat hun handelen er toe doet. De PA volgt grotendeels het landelijke beleid en de landelijke doelstellingen op het gebied van duurzaam, bijvoorbeeld op het gebied van huisvesting. Een voorbeeld is het vervangen van de verlichting door LED-verlichting. In aanvulling daarop sturen we vooral op gedragsaspecten bijvoorbeeld op het maken van duurzame voedingskeuzes. Als gevolg van de Coronacrisis is 'Anders Werken' en (blended) leren op afstand

sneller op brede schaal ingevoerd. Onze medewerkers werken nu vaker vanuit huis en we denken in ons onderwijs beter na, sowieso om onderwijskundige redenen, welke onderwijsvorm (blended leren) passend is. Niet altijd is het nodig dat studenten op school het onderwijs volgen. Dit draagt bij een vermindering van het aantal reiskilometers en dus aan CO2-reductie. Corona heeft er ook voor gezorgd dat veel meer collega's hebben ontdekt dat (deels) vanuit huis werken goed mogelijk is en dat dit een positieve uitwerking heeft op hun balans privé - werk. We stimuleren in 2023 het 'anders werken' verder zodat er voor 2024 afspraken liggen over de balans tussen werken op afstand en op locatie.

### **Doelen 2023**

- (1) verminderen reiskilometers medewerkers. Via een 0-meting krijgen we inzicht in het huidige aantal reiskilometers en de gebruikte vervoersmiddelen (fiets/OV/auto). Op basis hiervan wordt bekeken welke verduurzamingsmaatregelen getroffen kunnen worden.
- (2) Er wordt in 2023 een informatiecampagne houden om medewerkers inzicht te geven op de mogelijkheden tot duurzaam vervoer.

## **HUISVESTING**

### **Toelichting**

In 2022 is het nieuwe (strategische) huisvestingsplan PA 1.0 akkoord vastgesteld in het KMTO. Hiermee is het meerjarig perspectief op het gebied van de benodigde huisvesting nu voorzien van een realistische planning en de bijbehorende financiering. Kort daarna kwam de betaalbaarheid van de huisvestingsplannen van het korps, inclusief die van de PA, echter al snel onder druk. Het financieel kader loopt de komende jaren terug, terwijl de exploitatie oploopt door onder meer stijgende bouw-energieprijzen en hogere eisen op het gebied van duurzaamheid en veiligheid. Landelijk prioriteren en bijsturen in projecten blijkt nodig om binnen kaders te blijven.

In overleg tussen ons en de sector huisvesting PDC hebben we een overzicht gemaakt van de op te lossen huisvestingsvraagstukken van de PA in 2022-2023. Geen van deze huisvestingsvraagstukken doorstaat de toetsing op de landelijke criteria voor bepaling van welk project door moet gaan en welke niet. We zullen in gesprek met het PDC aangeven welke van onze huisvestingsvraagstukken /-projecten een directe operationele noodzaak hebben.

### **Doelen 2023**

De volgende huisvestingsplannen gaan door in 2023:

- uitwerking visie schietbanen Ossendrecht;
- uitbreiding rij-opleidingen Amsterdam;
- realisatie nieuwe rij-opleidingsfaciliteit te Marknesse ter vervanging van het Lelystad;

De overige projecten zijn bij de genoemde toetsing vooralsnog afgewezen, zoals aanpassingen aan praktijkoefenomgevingen op de BPO-locaties in het kader van PO21, uitbreiding van faciliteiten voor rij-opleidingen op diverse BPO-locaties en het onderzoek naar verwerving van een extra trainingslocatie BPO-locatie Amsterdam.

## **FINANCIËLE RECHTMATIGHEID**

### **Toelichting**

Dit is een landelijke doelstelling. Het gaat in ons geval uitsluitend om aanbestedingen gericht op de uitvoering van (delen van) Politieopleidingen. Voor het terugdringen van de financiële onrechtmatigheid hebben we in 2021 een Stuurgroep Aanbestedingen ingericht om sturing geven aan Europese en/of complexe aanbestedingen door de PDC-dienst Verwerving. Het samenspel tussen ons en de Dienst Verwerving is hierdoor fors verbeterd en de aanbestedingen verlopen soepeler en zijn eerder in

beeld. De Dienst Verwerving beheert voor de Politieacademie een overzicht met gewenste aanbestedingstrajecten. Gezien de beschikbare capaciteit van de Dienst Verwerving kan op jaarbasis een beperkt aantal aanbestedingstrajecten opgepakt. De Dienst Verwerving doet hiertoe jaarlijks een voorstel en kijkt hierbij o.a. naar het verwachte afbreukrisico. Aanbestedingen met een hoog afbreukrisico krijgen een hoge prioriteit.

### **Doelen 2023**

De financiële rechtmatigheid over 2022 bedraagt (t/m september 2022) 84%. Voor 2023 verwachten we een (verdere) toename van de rechtmatigheid doordat een aantal aanbestedingen nog eind 2022 worden afgerond, waardoor de inkopen op de betreffende contracten als rechtmatig worden aangemerkt. Dit geldt onder andere voor de inkoop van acteursdiensten en rijopleidingen. Afhankelijk van de snelheid van de andere ingezette aanbestedingstrajecten is de verwachte financiële rechtmatigheid 2023 ruim 94%.



# HOOFDSTUK IV. - FINANCIËN

## BUDGETTEN

Totaaloverzicht exploitatie (bedragen x € 1.000)	Kader 2023	Knelpunten 2023	Jaarplan 2023
<b>Algemeen gefinancierd</b>	<b>28.723</b>	<b>33.612</b>	<b>62.335</b>
Kiezen op korpsniveau	-661		-661
<b>Bijzonder gefinancierd</b>	<b>866</b>	<b>-</b>	<b>866</b>
Uitvoering MD-traject Cariben PA	700		700
Extra capaciteit zedenzaken	166		166
<b>Totaal</b>	<b>28.928</b>	<b>33.612</b>	<b>62.540</b>

### Toelichting

#### **Kiezen op korpsniveau: € -/- 661k**

De PA heeft voor 2023 een besparingsdoelstelling van € 732k meegekregen vanuit het korps. Deze besparingsdoelstelling zal als volgt worden ingevuld:

1. BPO heeft in 2021 besloten om het contract met Train4Life niet te verlengen. Train4Life verzorgde tot die tijd een app met daarin de mogelijkheid voor studenten om de voortgang van hun fitheid te volgen. De bedoeling is om de gelden op andere wijze in te zetten om studenten tijdens hun opleiding te begeleiden op fit-gebied. Het gaat om totaal € 210k. In 2023 zal dit bedrag nog niet worden aangewend, als antwoord op de gevraagde bezuinigingen.
2. We zullen komend jaar € 451k besparen door te werken met eigen docenten voor de trainingen Mentale Kracht i.p.v. gastdocenten.
3. In de verlaging van de trekkingsrechten inhuur is reeds een besparing van € 71k verwerkt, vandaar is de knelpunt €71k lager, en bedraagt € 661k.

#### **Programma Modernisering Wetboek van Strafvordering - onderdeel Leeropgave**

Het landelijke programma MWvSv heeft een algemeen programmaplan overkoepelend aan de verschillende deelopgaven opgesteld. De verschillende deelopgaven hebben daaruit voortvloeiend een eigen plan van aanpak opgesteld. De korpsleiding heeft de Politieacademie gevraagd de regie te nemen in de uitvoering van de leeropgave. Voor de uitvoering van de realisatie is een binnen de politie breed afgestemde begroting opgesteld. De algehele financiering is bij coalitieakkoord gehonoreerd. De gelden voor de leeropgave zijn hier een onderdeel van. Het betreft een bijzondere bijdrage.

## KNELPUNTENLIJST

Zonder zekerheid over de meerjarige financiering bestaat het risico dat de wettelijke onderwijstaken niet juist of onvolledig worden ingevuld. Ook zal de opname van studenten en ervaren politiemedewerkers naar beneden worden bijgesteld bij gebrek aan capaciteit voor de realisatie van primair onderwijs en het vervolgonderwijs voor vakspecialistische politiemedewerkers. Consequentie is dat de vraag uit het Korps naar startbekwame politiemedewerkers en gekwalificeerde vakspecialisten niet wordt gerealiseerd. Hieronder zijn de knelpunten per onderwerp weergegeven.

Onderwerp	Toelichting	Totaal 2023	Totaal 2024	Totaal 2025	Totaal 2026	Totaal 2027	
1	PO21	Programma kosten PO21 (PA-deel)	5.997	2.610	0	0	0
2	Doorstroom PV	In 2023 stromen wederom 3 doorstroomklassen Vrijwillige Politie in (opleidingsduur 3 jaar), bovenop de 3 klassen die reeds in 2022 zijn gestart. We gaan ervanuit dat er jaarlijks 3 nieuwe klassen instromen. De realisatie van deze opleidingen is onmogelijk zonder additionele docenten IBT middels meerjarige formatie en aanvullende capaciteit schietbanen. In de berekening is rekening gehouden met 2 fte's IBTdocenten.	876	1.176	1.176	1.176	1.176
		Waarvan reeds in kader	-/-300	-/-300	-/-300	-/-300	0
3	Vervolgtraject doorstroom N2-medewerker GGP	Ten aanzien van de doorstroom van N2 naar medewerker GGP is met de bonden en externe partners voor 2022 afgesproken om een pilot van 3 klassen te organiseren. Deze pilot wordt momenteel uitgevoerd en op basis van de eerste beelden is de beoordeling positief. Aansluitend op deze pilot worden zodoende de komende jaren ook 35 klassen reguliere opleidingen vormgeven. De lasten van 2025 lopen deels door in 2026.	1.395	1.497	951	428	0
		Waarvan reeds akkoord op 4 fte (zie opdrachtbrief 'Tijdelijke uitbreiding Politieacademie N2' d.d. 29 juli 2022)	-/-571	-/-571	-/-571	-/-428	0
4	ATH-BOA	Onlangs heeft de Politieacademie uiteengezet welke behoefte is geïnventariseerd voor 2023 t/m 2026 m.b.t. BOA opleidingen (Basis BOA, 2-daagse zelfstudie Basis BOA, hercertificering en 6 leertrajecten). Na de afronding van het aanbestedingstraject in 2023 komen eigenaarschap en budgetverantwoordelijkheid bij de Politieacademie te liggen. De additionele kosten voor 2023 t/m 2026 bedragen € 9,7 miljoen. De korpsleiding onderkent de urgentie van deze investering. Het genoemde bedrag bestaat zowel uit meerjarige formatie als extern te maken kosten, de exact benodigde <b>meerjarige formatie</b> zal op docentcompetentieniveau nader worden vastgesteld o.b.v. de behoeftestelling en gedurende het jaar middels een opdrachtbrief gerealiseerd worden.	9.701	9.701	9.701	9.701	0
		Waarvan reeds in kader	-/-650	-/-650	-/-650	-/-650	0
		Waarvan in Warnsveldakkoord	-/-613	-/-613	0	0	0
		Waarvan reeds akkoord op 4 fte (zie opdrachtbrief 'Tijdelijke uitbreiding Politieacademie BOA' d.d. 22 augustus 2022)	-/-304	-/-304	-/-304	-/-304	0
5	Programma HO21	Het KMTO heeft de ontwikkeling van de bachelors politieagent-wijkagent, rechercheur en politieleider in het hoger onderwijs als urgent bestempeld. Hierdoor is het de Politieacademie toegestaan additioneel te realiseren (overplanning).	1.600	1.900	900	0	0

6	Profchecks en kennis-toetsen	Betreft een doorloop uit incidentele toezegging van 1 jaar. In het HBM van 2021 is deze claim enkel voor 2022 toegewezen (gedekt vanuit de overplanning). Echter, enkel met een structurele toezegging kan de ontwikkeling, beheer en onderhoud van de profchecks en kennis-toetsen in de komende jaren worden gegarandeerd.	1.849	1.192	1.192	1.192	1.192
7	PA-deel Hermans-gelden	De aanvraag m.b.t. het Warnsveldakkoord en 63,7 fte's niet ingerichte taken is gehonoreerd en moet nog aan de kader van de PA toegevoegd worden <sup>1</sup> .	17.339	13.624	13.727	13.417	13.417
8	Transitie Landelijk Eenheid	De Landelijke Eenheid moet worden omgevormd tot twee gelijkwaardige landelijke eenheden met ieder een eigen rol en profiel: één eenheid voor landelijke operaties en expertise en één eenheid voor landelijke opsporing. Hoewel het zwaartepunt van de transitieopgave bij de Landelijke Eenheid ligt, hebben het Politiedienstencentrum, de Politieacademie en de Staf Korpsleiding ondersteunende opgaven te vervullen om de transitie mogelijk te maken.	PM	PM	PM	PM	PM
9	IBT	De vraag naar goed opgeleide mensen die vaardigheidsonderwijs kunnen geven binnen een 'geweldsbeheersingscontext' is fors gegroeid en zal de komende jaren groot blijven. De capaciteit van de IBT-docentopleidingen is het knooppunt van vele opleidingsbehoeften en een groot knelpunt. Zonder uitbreiding van de capaciteit van IBT-docentenopleiding loopt de uitvoering van vele opleidingen in 2023 gevaar.	PM	PM	PM	PM	PM
<b>Totaal knelpunten</b>			<b>36.319</b>	<b>29.262</b>	<b>25.822</b>	<b>24.232</b>	<b>15.785</b>

<sup>1</sup> Betreft bedragen conform 4-de kwartaal betaling 2022. De oorspronkelijke bedragen zijn als volgt: 2023: 16.771k; 2024: 13.216k; 2025 en verder: 13.275k.  
De verdeling met PDC moet nog bepaald worden.

## Toelichting per knelpunt

### **1. Programma PO21: knelpunt € 5.997K**

De begroting van PO21 bestaat uit de volgende onderdelen:

*Onderwijsvernieuwing en veranderingen (ad. € 5.213K)*

Deze kosten hebben betrekking op de transitieperiode en zijn grotendeels bedoeld voor de inzet van tijdelijke extra capaciteit bij de Politieacademie en het PDC (IV).

*Aanpassen leermiddelen en opleidingsvoorziening (ad. € 784K)*

Dit betreft de extra kosten van het nieuwe onderwijs PO21, onder anderen als gevolg van de invoering van blended learning en het gewijzigde begeleidingsmodel.

### **2. Doorstroom VP: knelpunt € 576K**

De doorstromers PV zullen worden opgeleid naar niveau 4, waarbij zij bij het voldoen aan de toelatingseisen, starten in de beproefde PO2.0 opleiding. De politievrijwilligers maken geen deel uit van het instroomarrangement. Voor de drie afgesproken doorstroomopleidingen die starten in 2023 zijn geen middelen beschikbaar. IBT capaciteit is een knelpunt waardoor de uitvoering van extra 3 klassen problematisch is. We hebben dringend 2 fte's IBT-docenten nodig en extra ruimte schietbanen. We hebben voldoende ondersteuning voor de eerste 6 klassen. De kosten voor de ondersteuning voor de extra klassen zijn € 20k per klas (gerekend vanaf de 7<sup>de</sup> klas). Met de jaarlijkse instroom van 3 klassen en de opleidingsduur van 3 jaar hebben we vanaf 2024 jaarlijks 9 klassen doorstroom PV. Hiervoor hebben we vanaf 2024 structureel € 1.176k nodig voor mensen en middelen (hiervan hebben we voor de jaren 2023 t/m 2026 reeds een toezegging van € 300k). Hierover dienen nog nadere afspraken te worden gemaakt met het Korps.

### **3. Vervolgtraject doorstroom N2-medewerker GGP: knelpunt € 824K**

Medewerkers met een N2-politieopleiding krijgen de mogelijkheid om zich te ontwikkelen tot medewerker GGP. Begin 2022 startte een pilot in de eenheid Amsterdam. Vanaf 2023 wordt gestart met deelnemers uit alle eenheden. Het streven is dat er op drie opleidingslocaties gedurende het jaar viermaal een klas start, dus twaalf klassen per jaar. Naar verwachting zijn uiterlijk in 2025 alle potentiële kandidaten gestart met het doorstroomtraject N2 naar Medewerker GGP. In de begroting is er van uitgegaan dat alle medewerkers zich inschrijven en dat derhalve 35 klassen met 24 studenten dienen te worden omgeschoold. Vooruitlopend op het HBM heeft de KL akkoord gegeven om reeds 4 C-docenten aan te stellen die het projectleiderschap, de examinering en de ICT-ondersteuning verzorgen. De integrale kosten van deze medewerkers zijn in het knelpuntenoverzicht al in mindering gebracht.

### **4. BOA opleidingen: knelpunt € 8.134K**

In 2021 is overeengekomen dat per 1 januari 2023 het eigenaarschap en de budgetverantwoordelijkheid van alle BOA opleidingen bij de PA komt te liggen, daar waar dat op dit moment verdeeld is over de dienst HRM en de PA. Geïntariseerd is welke behoefte jaarlijks bestaat aan BOA opleidingen en leertrajecten vanaf 2023 en verder. Uitkomst hiervan is dat jaarlijks in totaal 1.825 medewerkers voor route 1 worden opgegeven, te weten de basis BOA, 2 daagse zelfstudie dan wel her-certificering. Voor de leertrajecten (route 2) komen 770 medewerkers in aanmerking. In de begroting is daarom uitgegaan van ca. 2.500 studenten. In het budgettaire kader van 2023 is reeds een bedrag van € 1.263K opgenomen inzake de BOA-opleidingen. Dit bedrag is derhalve in mindering gebracht in voorgaand knelpuntenoverzicht. Daarnaast is vooruitlopend op het HBM akkoord gekregen van de KL om reeds 4 fte (2 C-docenten en 2 planners) aan te stellen. De personele lasten van deze medewerker zijn eveneens in mindering gebracht in voorgaand knelpuntenoverzicht.

### **5. Programma HO21: knelpunt € PM**

Het KMTO heeft de ontwikkeling van de bachelors politieagent-wijkagent, rechercheur en politieleider in het hoger onderwijs als urgent bestempeld. Hierdoor is het de Politieacademie toegestaan voor 2023 met €1,6 mln., voor 2024 met €1,9 mln. en voor 2025 met €0,9 additioneel te realiseren (overplanning). Dit is reeds in de kaderbrief 2023 opgenomen.

## **6. Profchecks en kennistoetsen: knelpunt € 1.849K**

De afgelopen jaren zijn er diverse Profchecks en kennistoetsen ontwikkeld. Deze werkzaamheden zijn door medewerkers van de PA verricht naast hun dagelijkse werkzaamheden. Door de grote druk op de uitvoering van het politieonderwijs in relatie tot de bezetting van de Politieacademie moeten de huidige betrokken medewerkers vaak keuzes in werkzaamheden maken.

Binnen het korps zien we een ontwikkeling op de vraag inzake de profchecks en kennistoetsen. Om te komen tot een doorontwikkeling en borging van de Profchecks en kennistoetsen inclusief Juridisch Blauw is versterking noodzakelijk. Juridisch Blauw zorgt onder meer voor dat medewerkers in onderwijs en operatie begrijpelijke en toepasbare juridische kennis aangeboden krijgen. Deze kennis dient tevens als basis voor de ontwikkeling van leer- en (zelf-)toetsmiddelen binnen de NP, waaronder Profchecks, de toets Parate Kennis en deGB-toets.

Naast dit formatieve knelpunt is tevens een technische en functionele doorontwikkeling van de applicatie noodzakelijk. Dit zijn eenmalige kosten die wij in de meerjarenbegroting in 2023 hebben opgenomen. Uitgangspunt bij deze meerjarenbegroting is dat de PA verantwoordelijk is voor de inhoudelijke ontwikkeling van de Profchecks en kennistoetsen voor het korps. Het technisch beheer en onderhoud van de Profchecks vallen tevens onder deze verantwoordelijkheid. Het korps draagt zorg voor de inrichting, het beheer en ontsluiting van de kennistoetsen. Enkel met een structurele toezegging kan de doorontwikkeling en borging van de profchecks en kennistoetsen in de komende jaren worden gegarandeerd.

## **7. Continuering Warnsveldakkoord: knelpunt € 17.339k**

Voor de afspraken uit het Warnsveldakkoord is de financiering structureel opgenomen in de Hermansgelden. Formatief moet de continuering van het akkoord na 2024 nog via een opdrachtbrief bevestigd worden. Wij merken op dat deze opgenomen reeks structureel € 3 miljoen te laag is.

## **8. Transitie LE: knelpunt € PM**

De transitie van de Landelijke Eenheid naar twee Landelijke Eenheden zal impact hebben op de dienstverlening en de bedrijfsvoering van de PA. Hoe groot deze impact zal zijn, en op welk tijdstip, wordt duidelijk na de concretisering van de transitieplannen van de Landelijke Eenheid.

De PA heeft, op basis van het korpstransitieplan LE het deeltransitieplan LE-PA geschreven. In dit plan wordt ten eerste ingegaan op de verwachte vraag aan onderwijsontwikkeling en uitvoering door de twee nieuwe Landelijke Eenheden. Daarna wordt ingegaan op de relevante thema's voor de PA, te weten: (Intelligence) Bewaken en Beveiligen, Data gedreven Werken, Werken onder Dekmantel en Leiderschapsonderwijs en –programma's.

## **9. IBT-capaciteit knooppunt en knelpunt voor vele opleidingsvragen: knelpunt € PM**

Er is een nog steeds stijgende behoefte aan IBT-capaciteit die nodig is om te voldoen aan vrijwel alle soorten opleidingsvragen van het Korps (OBT, BPO, BPO-specials, HPO, VPO en relevante derden). In 2022 hebben we samen met OBT en ketenpartners geïnvesteerd in een modulaire blended IBT-docententopleiding waarbij ook de slag is gemaakt naar flexibele leerwegen. De vraag naar goed opgeleide mensen die vaardigheidsonderwijs kunnen geven binnen een 'geweldsbeheersingscontext' is fors gegroeid en zal de komende jaren groot blijven. De capaciteit van de IBT-docententopleidingen is het knooppunt van vele opleidingsbehoeften en een groot knelpunt. Zonder uitbreiding van de capaciteit van IBT-docententopleiding loopt de uitvoering van vele opleidingen in 2023 gevaar.

## INVESTERINGEN

Investerings (bedragen x € 1.000)	Kader 2023	Knelpunten 2023	Jaarplan 2023
aanschafwaarde opleiding en vorming	400		400
aanschafwaarde installaties	3.913	-3.913	0
<b>Totaal investeringen</b>	<b>4.313</b>	<b>- 3.913</b>	<b>400</b>

Investerings Opleiding en vorming 400k betreft volledig het bedrag aan vervangingsinvesteringen van de opleidingsmiddelen. Het bedrag van 3.913k aan investeringen in Installaties betreft het FM-budget voor PO21 dat goedgekeurd was in HBVM najaar 2021. Op dat moment diende PA, namens alle betrokken entiteiten van de NP, de aanvraag PO21 in. Deze investeringen horen niet bij PA thuis en zullen als een knelpunt met een negatieve waarde teruggeboekt worden.

## HOOFDSTUK V. - RISICO'S BIJ REALISATIE

In dit laatste hoofdstuk (V.) brengen we voorziene risico's bij de uitvoering van dit plan in beeld, zowel bij de uitvoering van de kerntaken als bij de opgaven uit de strategische agenda. In de voorgaande hoofdstukken - in het bijzonder hoofdstuk IV. financiën - zijn deze risico's al benoemd, hier zijn ze verzameld.

### IBT-capaciteit knooppunt en knelpunt voor vele opleidingsvragen (hoog)

Er is een nog steeds stijgende behoefte aan IBT-capaciteit die nodig is om te voldoen aan vrijwel alle soorten opleidingsvragen van het Korps (OBT, BPO, BPO-specials, HPO, VPO en relevante derden). 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. De vraag naar goed opgeleide mensen die vaardigheidsonderwijs kunnen geven binnen een 'geweldsbeheersingscontext' is fors gegroeid en zal de komende jaren groot blijven. De capaciteit van de IBT-docentopleidingen is het knooppunt van vele opleidingsbehoeften en een groot knelpunt. Zonder uitbreiding van de capaciteit van IBT-docentopleiding loopt de uitvoering van vele opleidingen in 2023 gevaar

### Impact LE-transitie op Politieonderwijs pas bekend na HBM (laag/midden)

Het LE-plan geeft aan dat uiterlijk eind 2022 duidelijkheid moet komen over de vakspecialistische opleidingen (B&B, WOD en datagedreven werken), het politie-leiderschapsonderwijs en de programma's die de Politieacademie in 2023 moet gaan ontwikkelen, zodat deze vanaf 2024 kunnen worden uitgevoerd, teneinde de PA in staat te stellen opleidingsprogramma's te maken en het onderwijsapparaat daarop in te richten. Voordat dat zo is, is het hoofdbesluitvormingsmoment waarschijnlijk achter de rug, zodat de benodigde capaciteit onzeker is.

We zijn in afwachting van besluitvorming. Tot op heden is alleen het beeld van de PA door ons in kaart gebracht. We zijn nog in afwachting van de behoeftestelling vanuit de twee landelijke eenheden.

### Steeds groter verschil VPO-vraag korps – VPO- opleidingscapaciteit (hoog)

De Korpsvraag naar VPO-opleidingen neemt de laatste jaren steeds verder toe, terwijl de beschikbare opleidingscapaciteit nagenoeg gelijk blijft. De niet vervulde VPO-opleidingsbehoefte van het Korps wordt zo van jaar tot jaar groter. De PA kan minder certificerende VPO-opleidingen 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.

### Veranderende arbeidsmarkt, verminderde wervingskracht (hoog)

De snel veranderde arbeidsmarkt heeft invloed op de instroom, waardoor het instroomarrangement mogelijk niet volledig gerealiseerd zal kunnen worden. Het Korps beraadt zich op wat te doen om de arbeidsmarktpositie en wervingskracht van de Politie op peil te houden. De veranderende arbeidsmarkt heeft ook invloed op de werving van nieuwe docenten, zowel van binnen als buiten het Korps.

### Interne vervangingsvraag Politieacademie (hoog)

De uitstroom van (ervaren) docenten neemt de komende jaren steeds verder toe, als gevolg van de vergrijzing, maar ook als gevolg van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. We constateren onder andere dat docentfuncties op bepaalde specialistische gebieden een hoog verloop kennen. Dit betekent dat nieuwe mensen tijdig geworven moeten worden.

Er zijn diverse maatregelen getroffen om zo tijdig mogelijk te voorzien in vacatures:

- het opstellen van een strategisch personeelsplan per sector met een operationele vertaling in de teamplannen;
- het instellen van een 'fast lane' bij IDU's om in vacatures te voorzien
- toestemming docentenvacatures een jaar voor vertrek van docenten te mogen invullen, zodat nieuwe docenten tijdig ingewerkt kunnen worden
- het BPO mag tijdelijk + 20 fte docent boven de formatie invullen.

#### Beschikbaarheid van praktijkbegeleiders en examinatoren uit de praktijk (hoog)

We maken in het onderwijs onder meer gebruik van praktijkbegeleiders en examinatoren uit het korps. In de praktijk blijkt dat dit schaarse capaciteit betreft. Niet voldoende begeleidings- en examineringscapaciteit kan grote gevolgen hebben voor de continuïteit van het onderwijs. Examens worden niet of niet tijdig afgenomen en/of de studenten krijgen niet de benodigde begeleiding in het korps, waardoor de eindtermen niet gehaald kunnen worden.

#### Nog geen meerjarige opleidingsvraag van het Korps (laag/hoog)

De opleidingsvraag van het Korps is nog een korte termijn vraag. Jaarlijks bepalen Korps en PA de opleidingsbehoefte en de beschikbare –capaciteit voor het daaropvolgende jaar, volgens een proces dat zowel bij het BPO als bij het VPO steeds beter is ingeregeld. Het Korps wil komen tot een Strategisch Personeelsplan Politie (SPP), als basis voor een *meerjarige* opleidingsvraag. De PA heeft daaraan grote behoefte als randvoorwaarde voor een meerjarig financieel perspectief voor het Politieonderwijs

De opleidingsvraag (BPO, VPO, HPO en de ontwikkeling daarvan) van het Korps is niet meerjarig, maar beperkt zich tot het komende jaar. Door deze kort cyclische benadering kan de Politieacademie (en als gevolg daarvan ook het Korps) onvoldoende inspelen op komende ontwikkelingen. Een, nu al bekende, vervangingsvraag in de toekomst wordt daardoor niet meegenomen in de behoeftestelling aan de Politieacademie. Het gevolg is dat er gedurende het uitvoeringsjaar additionele onderwijsvragen gesteld worden aan de Politieacademie. Hierdoor geraakt de Politieacademie niet in een stabiele bedrijfsvoering. Een meerjarige behoeftestelling is noodzakelijk om dit te kunnen realiseren.

#### Te weinig onderwijs specifieke IV-dienstverlening door het PDC (hoog)

De PA wordt te weinig bediend in haar behoefte aan onderwijs specifieke IV-dienstverlening. Dat is inmiddels een breed gedeelde constatering tussen Korps en PA. De komende jaren staan na PO21 grotere onderwijs vernieuwingen op stapel, waar digitalisering van het onderwijs een groot onderdeel van is en die net als PO21 zullen vragen om uitgebreidere onderwijs-IV, zoals een praktijk- en simulatieomgeving. Het vereist een 'bredere' beoordeling van de behoeftestelling (meer zicht op benodigde capaciteit IV-mensen en –middelen).

#### Korpsbehoefte aan Politieopleidingen langs verschillende kanalen (hoog)

De Korpsbehoefte aan Politieonderwijs komt langs verschillende wegen en gefragmenteerd tot ons. Grotendeels via het Strategisch Instroom overleg (SIO) voor het BPO en het viermanschap (4-M) voor het VPO, maar ook vanuit de afzonderlijke portefeuilles en diverse taskforces, vanuit de eenheden en ook vanuit het overleg met de bonden. We hebben een integrale benadering van de opleidingsvraag van het Korps die het mogelijk maakt de diverse opleidingsvragen in hun onderlinge samenhang te bezien, te wegen en vervolgens gezamenlijke keuzes te maken. Een werkwijze die lijkt op het portfolio proces voor de Korpsbrede behoefte aan IV-diensten van het PDC.

Het blijft belangrijk dat de vraag/behoefte van het korps, het ministerie van J&V en relevante derden jaarlijks op één moment (1 maart) tot ons/PA komt.

#### Prijsindexering (midden)

Het effect van de huidige inflatie op de bedrijfsvoering is nog onvoldoende vast te stellen. Naar onze inschatting zijn deze effecten te groot om binnen het huidige budget op te kunnen vangen zonder gevolgen voor de uitvoering van onze taken.



## BIJLAGEN

1. BPO-instroomarrangement 2023
2. getalsmatig overzicht VPO-vraag vs. capaciteit 2023 per domein
3. brief directeur PA aan Ministerie en KL (1 april 2022) met PA-behoefte capaciteit 2023

