

Ministerie van Justitie en Veiligheid

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
Programma Politiepersoneel

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Ons kenmerk
2568563

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Datum 15 april 2019
Onderwerp Samen werken aan goed politieonderwijs

Uw vaste commissie Justitie en Veiligheid heeft mij 9 april jongstleden gevraagd om te reageren op de berichtgeving in het AD van 5 april over de onrust bij de Politieacademie. Daarnaast heeft deze commissie op 28 maart 2019 gevraagd om mijn inhoudelijke reactie op de aanbevelingen in het rapport 'Samen werken aan goed politieonderwijs en -onderzoek', dat ik u op 22 maart heb aangeboden.¹

Onderstaand zal ik eerst ingaan op de ontwikkelingen in het Politieonderwijs en daarmee op de berichtgeving in het AD. Vervolgens zal ik ingaan op de laatste ontwikkelingen met betrekking tot de accreditatie van de opleidingen van de Politieacademie. Tot slot beschrijf ik de wijze waarop de aanbevelingen van het rapport betreffende de evaluatie van de inbedding van de Politieacademie in het politiebestedel door de politie, de Politieacademie en mijn ministerie worden opgepakt.

Ontwikkelingen in het politieonderwijs

Goed politieonderwijs staat aan de basis van goed politiewerk en verdient daarom alle aandacht. De Politieacademie staat voor een pittige opgave: vanwege het vervangingsvraagstuk en investeringen bij het korps is er sprake van een verhoogde instroom van aspiranten. Daarnaast ontwikkelt het politieonderwijs zich ook inhoudelijk in reactie op de ontwikkelingen in het politiewerk: het onderwijsprogramma voor aspiranten is op verzoek van de politie en de politiek uitgebreid met thema's als morele vorming, mentale en fysieke weerbaarheid, terrorismebestrijding en het herkennen en voorkomen van etnisch profileren. Nu de studentenaantallen toenemen wordt de druk van het zwaarder geworden curriculum des te meer voelbaar. Tevens is er vanuit de politie vraag naar flexibilisering van het onderwijs. Tot slot is er vraag naar onderwijs dicht bij de werkplek en verkorte opleidingstrajecten. Deze veranderingen in het onderwijs vragen ook om uitbreiding van docenten die zich richten op het ontwikkelen van hiervan.

¹ Kamerstukken II 2018/19, 29 628, nr. 868

Om de meerjarig afgesproken groei van de instroom van aspiranten op te vangen, hebben de korpsleiding en de Politieacademie een meerjarige uitbreiding van de docentcapaciteit afgesproken volgens de docent-student ratio's die daarvoor gelden. Er komen naar rato docenten bij op alle zes de locaties waar aspiranten worden opgeleid: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Drachten, Apeldoorn en Eindhoven. De Regeerakkoordgelden worden hiervoor ingezet. De Politieacademie krijgt er vanaf 2018 2 miljoen euro oplopend naar structureel 16 miljoen euro in 2022 extra bij zodat zij docenten kan aannemen en de huisvesting uit kan breiden. In totaal komen er in het hele land in de jaren 2018-2024 circa 150 docenten bij. De extra docenten worden ongeveer een half jaar van tevoren aangenomen, zodat zij op tijd zijn ingewerkt om volwaardig politieonderwijs te geven.

De brief waar in het artikel van het AD naar verwezen wordt, is afkomstig van docenten van de opleidingslocatie Amsterdam. Zij spreken daarin hun zorgen uit over de kwaliteit van het onderwijs, die op die locatie lijdt onder de uitvoeringsdruk en een gebrek aan voldoende faciliteiten. Specifiek op de opleidingslocatie Amsterdam komen er in 2019 negen docenten bij om de instroom van aspiranten in 2020 op te vangen. De directie van de Politieacademie heeft nog eens negen docenten extra aangevraagd voor de locatie Amsterdam. Daarmee wordt de vervanging van 2020-2021 vervroegd opengesteld. De docent-student ratio's op de zes locaties lopen nauwelijks uiteen; de locatie Amsterdam heeft naar verhouding evenveel docentcapaciteit als de overige vijf locaties. Ook wordt er voor gepaste huisvesting voor het geven van de opleidingen gezorgd. Om de verhoogde instroom van aspiranten op te vangen, wordt er een nieuwe tijdelijke locatie geopend.

De Politieacademie brengt nu de mogelijkheden in kaart om in samenspraak met de docenten hun belasting terug te brengen en in balans met het curriculum van de opleiding all-round Politiedienstmedewerker te krijgen, met behoud van kwaliteit. De directeur van de Politieacademie zal mij over de resultaten hiervan informeren.

NVAO accreditatie

De Politieacademie heeft een eigen systeem om de kwaliteit van de opleidingen en examinering te waarborgen. Daarnaast is Politieacademie een OCW-erkende instelling van hoger onderwijs, met een aantal geaccrediteerde Bachelor en Master Politieopleidingen. Eens in de zes jaar worden deze Bachelor en Master opleidingen gecontroleerd door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO), volgens de algemeen geldende kwaliteitsnormen in het hoger onderwijs. Op dit moment wordt de visitatie van vier opleidingen afgerond. Ik zal uw Kamer over de resultaten daarvan informeren in onze voortgangsberichten.

Samen werken aan goed politieonderwijs en - onderzoek

Bij de inbedding van de Politieacademie in het politiebestedel is gekozen voor het volgende model. De academie is een zelfstandig bestuursorgaan, personeel en middelen van de Politieacademie zijn ondergebracht bij de politie, deze worden vervolgens om niet door de korpschef ter beschikking gesteld aan de Politieacademie. Voor de bedrijfsvoering betreft de Politieacademie dienstverlening van het politiedienstencentrum (PDC).

Vanuit mijn verantwoordelijkheid als eigenaar van de Politieacademie heb ik, samen met de korpsleiding en de Politieacademie, de opdracht gegeven de evaluatie naar de realisatie van de inbedding van de Politieacademie in het

politiebestel uit te laten voeren. Ik realiseer me dat twee jaar na de invoering het model nog niet volledig uitgewerkt is, maar mij bereikten signalen dat sommige zaken voor verbetering vatbaar zijn. Daarom heb ik een onafhankelijke organisatie, ABDTOPConsult gevraagd deze evaluatie naar de werking van het nieuwe model uit te voeren. De vraag aan de onderzoekers was een quick scan uit te voeren en te komen met concrete verbetervoorstellen.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
Programma Politiepersoneel

Datum
15 april 2019

Ons kenmerk
2568563

In het evaluatierapport worden zeven verbetervoorstellen gedaan. Zoals ik in mijn eerdere brief heb aangegeven, ondersteunen de drie partijen de hoofdconclusies en pakken we de verbetervoorstellen eensgezind aan. Daarbij wordt de uitwerking van de verbetervoorstellen neergelegd bij de verantwoordelijke partij. De monitoring van de uitvoering hiervan wordt bewaakt in het tripartite overleg tussen mij, de directeur van de Politieacademie en de Korpsleiding. Onderstaand beschrijf ik op welke wijze de uitwerking ter hand is genomen.

1. Verduidelijk de onderlinge rollen en verantwoordelijkheden

Dit verbetervoorstel ziet erop toe de rollen en rolopvattingen van de drie betrokken partijen, de politie, de Politieacademie en het departement te verduidelijken en de rolvastheid te monitoren. De onderwerpen waar deze rollen en verantwoordelijkheden betrekking op hebben zijn bijvoorbeeld de behoeftestelling, de uitvoering daarvan en de toezichhoudende rol van het departement.

2. Zorg voor een integrale sturing.

Het betreft hier onder andere het aanpassen van de huidige mandaatregeling en de daarbij horende rapportage en verantwoording alsmede de ophanging van de Ondersteunende Dienst Politieacademie (ODPA) binnen de politieorganisatie. Daarnaast is de dienstverlening van het PDC nog voor verbetering vatbaar. Er zijn de afgelopen jaren al stappen gezet om de vraag van de Politieacademie en het aanbod van het PDC beter op elkaar af te stemmen. Politie en Politieacademie hebben dit gezamenlijk opgepakt.

3. Zorg voor een meerjarige behoeftestelling en een transparante bekostiging.

Zoals ik in mijn brief van 11 maart jl.² heb aangegeven, hebben de politie en de Politieacademie de meerjarige behoeftestelling gezamenlijk opgepakt en mooie stappen vooruit gemaakt. Inmiddels heeft de Politieacademie de behoeftestelling voor 2020 vertaald naar de benodigde mensen en middelen. Het is nu zaak de nieuwe werkwijze verder uit te werken en zorgen dat de P&C cycli van de politie en de Politieacademie nog beter op elkaar gaan aansluiten.

In de Politiewet 2012 is opgenomen dat de politie zorg draagt voor transparantie van de middelen en sterkte die aan de Politieacademie ter beschikking worden of zijn gesteld in de begroting en de jaarverantwoording van de politie.

4. Stimuleer mobiliteit

De politie en de Politieacademie bekijken gezamenlijk op welke wijze de mobiliteit tussen de beide organisaties bevorderd kan worden. Dit was immers één van de doelen van het onderbrengen van de sterkte van de Politieacademie bij de politie. In de Politiewet 2012 is opgenomen dat ambtenaren van politie die werkzaamheden verrichten voor de Politieacademie, voor de duur van die werkzaamheden in de gelegenheid worden gesteld te voldoen aan de verplichtingen die zijn verbonden aan hun status van executieve politieambtenaar.

² Kamerstukken II 2018/19, 29 628, nr. 864

Deze mogelijkheid moet nog verder uitgewerkt worden en zal onderdeel worden van de resultaat- en ontwikkelgesprekken (R&O).

5. Voorbeeldgedrag

Met het inrichten van het nieuwe stelsel zijn ook de culturen en werkwijzen van twee verschillende organisaties bij elkaar gekomen. Er zit spanning tussen het inzetten van politiepersoneel ten behoeve van de Politieacademie en het volgen van onderwijs en de inzet voor de uitvoering van de politietaak. Belangrijk hierbij is dat er wederzijds respect is voor elkaars professie. Co-creatie, vertrouwen en elkaar goed en tijdig in positie brengen is hierbij essentieel. Ook communiceren over de voorgestelde verbetervoorstellen en de wijze waarop deze zullen worden aangepakt dragen bij aan het samenbrengen van de twee culturen. De korpsleiding en de directie van de Politieacademie onderkennen hierbij het belang van voorbeeldgedrag.

6. Zorg voor een gezamenlijk, strategisch meerjarig perspectief.

Er zijn de afgelopen jaren meerdere strategische documenten opgesteld, bijvoorbeeld het Strategisch Kompas 2018-2022 van de politie en de Strategische Agenda 2019-2022 van de Politieacademie. De volgende stap die nu gemaakt moet worden, is deze te verbinden in een gezamenlijke koers voor wat betreft het onderwijs, de kwaliteit van de docenten, de mobiliteit van docenten en het vergroten van de wendbaarheid. Voor deze gezamenlijke koers wordt binnenkort een visie opgesteld door de Politieacademie, de politie en mijn departement.

7. Organiseer wendbaarheid

Binnenkort worden de nieuwe beroepsprofielen vastgesteld door de politie. Op basis van deze nieuwe profielen wordt de huidige kwalificatiestructuur aangepast. Beide onderwerpen worden integraal uitgewerkt. Bij dit traject zijn de politie, de Politieacademie, de Politieonderwijsraad en mijn departement betrokken. Ook hier speelt het spanningsveld tussen de invulling van het politieonderwijs en de stabiele bedrijfsvoering van de Politieacademie.

Voortbordurend op de evaluatie van de inbedding van de Politieacademie in het politiebesteding heb ik ABDTOPConsult gevraagd een analyse uit te voeren naar de integrale besturing van de Politieacademie en mij hierover te adviseren.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
Programma Politiepersoneel

Datum
15 april 2019

Ons kenmerk
2568563

De voortgang van de stand van zaken betreffende de verbetervoorstellen wordt besproken in het tripartite overleg. Met het halfjaarbericht van eind 2019 zal ik uw Kamer over de voortgang informeren.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
Programma Politiepersoneel

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Datum
15 april 2019

Ons kenmerk
2568563

Ferd Grapperhaus