Inspectie Justitie en Veiligheid
Ministerie van Justitie en Veiligheid

Jaarbeeld Politieonderwijs 2017

Inhoudsopgave

	Voorwoord	**3**
	Samenvatting en conclusie	**4**
1	**Inleiding**	**8**
1.1	Wetswijziging	8
1.2	Modernisering van de gebiedsgebonden politiezorg	9
1.3	Opleidingen	9
1.4	Werkwijze	9
1.5	Leeswijzer	10
2	**Politieopleidingen 2017**	**11**
2.1	Aansluiting op de praktijk	11
2.1.1	Behoeftestelling	11
2.1.2	Tevredenheid werkveld	13
2.2	Uitvoering programma	15
2.2.1	Uitvoering programma op de Politieacademie	15
2.2.2	Uitvoering programma in het korps	16
2.3	Uitvoering examinering	17
2.4	Kwaliteitsborging	18
2.5	Conclusie politieopleidingen 2017	19
3	**Modernisering van de GGP**	**20**
3.1	Investering in onderwijs	20
3.2	Strategische opleidingsplanning	21
	Bijlagen	
I	**Samenvatting Rij-opleiding Initieel**	**23**
II	**Samenvatting scan training kerninstructeurs BVID**	**26**
III	**Samenvatting scan kernopgave medewerker RTIC**	**28**
IV	**Samenvatting scan leergang wijkagent senior GGP**	**30**
V	**Afkortingen**	**32**

Voorwoord

Politiewerk is mensenwerk. Het is werk dat vaak onder moeilijke en hectische omstandigheden moet gebeuren. Dit vraagt om goed opgeleide politieambtenaren en maakt goed politieonderwijs tot een onmisbare voorwaarde. Daarom beziet mijn Inspectie het onderwijs bij de politie niet als een op zichzelf staand aspect en verbindt zij het toezicht op het politieonderwijs met het toezicht op de taakuitvoering door de politie.

Voor u ligt het Jaarbeeld politieonderwijs 2017. Dit Jaarbeeld geeft een stand van zaken weer over het politieonderwijs en verbindt deze bevindingen aan de conclusies die zij in december 2017 trok in het afsluitende onderzoek naar de vorming van de nationale politie en de gebiedsgebonden politiezorg. In 2017 werd de Politieacademie onderdeel van het politiebestel. Hiermee is de relatie tussen het primaire proces (de operatie) en het onderwijs versterkt. De Inspectie ziet dat zowel de politie als de Politieacademie als het departement van Justitie en Veiligheid nog zoeken naar een juiste invulling van de nieuwe structuur die hiermee is ontstaan. Er zijn echter mogelijkheden gecreëerd voor de politie om met behulp van de Politieacademie de organisatie nog beter te ontwikkelen en het toekomstbestendig te maken. Ik beveel de politie daarom van harte aan om deze mogelijkheden optimaal te benutten.

Voor mijn Inspectie zal 2018 in het teken staan van de opsporing. Het onderzoek naar de taakuitvoering en de daarbij horende opleidingen is inmiddels in volle gang. Na het vakbekwaam worden, moet de politiemedewerker ook vakbekwaam blijven om de taken goed te kunnen uitvoeren. Om die verbinding tussen vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven te kunnen volgen, zal de Inspectie in 2018 in een apart onderzoek de stand van zaken opmaken.

J.G. Bos
Hoofd Inspectie Justitie en Veiligheid

Samenvatting en conclusie

Het Jaarbeeld Politieonderwijs 2017 reflecteert op de bevindingen van de onderzoeken naar de kwaliteit van het politieonderwijs die de Inspectie Justitie en Veiligheid (hierna: Inspectie) in 2017 uitvoerde. Hierbij brengt zij ook haar toezicht op het politieonderwijs in verband met haar toezicht op de taakuitvoering. De Inspectie doet dit door parallel aan de onderzoeken naar de taakuitvoering ook de bijbehorende opleiding(en) te onderzoeken. In 2017 richtte het toezicht van de Inspectie zich op de modernisering van de gebiedsgebonden politiezorg (GGP) in de basisteams. Dit leidde tot de volgende selectie van te onderzoeken opleidingen:

- de Rij-Opleiding Initieel (ROI);
- de leergang wijkagent senior Gebiedsgebonden Politiezorg (GGP);
- de training kerninstructeurs Basis Voorziening Identificatie (BVID);
- de kernopgave medewerker Real-Time Intelligence Center (RTIC);
- de leergang Geweldsspecialist Arrestatie- en Ondersteuningsteam (AOT).

Naast deze onderzoeken, volgde de Inspectie ook de aanbevelingen die zij in 2015 deed aan de opleidingen Basis Politiemedewerker (BPM), Rechercheren in een meer omvattende zaak en team grootschalige opsporing (RIMOZ-TGO) en de Hulpofficier van Justitie Vreemdelingendomein (HOvJ V).

Dit leidt tot de volgende conclusies en aanbevelingen:

Het politieonderwijs moet inspelen op een onduidelijke en wisselende vraag van de praktijk.
Aanbeveling aan de politie: Formuleer een heldere, eenduidige en tijdige behoeftestelling. Nu de reorganisatie is afgerond, is het mogelijk om zowel betere cijfers en prognoses te produceren als om betere beschrijvingen van rollen en competenties te maken.
Aanbeveling aan de Politieacademie: Breidt de tevredenheidsmetingen verder uit. Het is positief dat de Politieacademie al bij een aantal opleidingen is gestart met het meten van de tevredenheid van de praktijk.

De Inspectie neemt waar dat, ondanks dat er rond de behoeftestelling een veelheid aan overleggen met diverse partijen is ingesteld, de behoeftestelling niet gestroomlijnd verloopt. De politie kon kwantitatief weinig duidelijkheid geven over de voorspelde opleidingsvraag voor het Vakspecialistisch Politieonderwijs voor 2018 en de daaropvolgende jaren. Daar waar een duidelijk probleem ontstaat tussen vraag en aanbod, bijvoorbeeld bij intelligence en de rij-opleidingen, kwamen politie

en de Politieacademie er niet samen uit. Ook het tripartiet overleg, met als derde partij het departement van Justitie en Veiligheid, heeft hier tot nu toe geen uitkomst kunnen bieden.

Kwalitatief baseert de Politieacademie zich op een verscheidenheid aan bronnen. Het is een uitdaging voor de opleidingen om in te spelen op de actualiteit, zeker omdat er door de reorganisatie van de politie nog veel onduidelijkheid heerste. Dit maakt het ook des te belangrijker dat de Politieacademie zelf een vinger aan de pols houdt en meet wat het effect is van haar opleidingen.

De bekwaamheid van docenten en van de begeleiding in de praktijk is zorgelijk.
Aanbeveling aan de politie en de Politieacademie: Maak op korte termijn afspraken over de professionalisering van docenten en over de begeleiding in de praktijk. De toenemende opleidingsvraag maakt dat dit thema dringend de aandacht nodig heeft.

De stijging in opleidingsvraag zal tot gevolg hebben dat er meer docenten en begeleiders in de eenheden nodig zijn. Het stelt de Inspectie niet gerust dat zij bij vier van de vijf onderzochte opleidingen geen concrete planvorming aantrof om het huidige en toekomstige docentenbestand te professionaliseren.

Gezien het belang van de praktijkgerichtheid van het politieonderwijs, vindt de Inspectie het niet acceptabel dat er voor een deel van de politiemedewerkers geen begeleiding is in de eenheden tijdens hun praktijkperiode. De politie en de Politieacademie lijken niet tot afspraken te komen over hoe de basiskwaliteit van dit deel van de opleiding geborgd kan worden. De Inspectie vindt het positief dat er nu voor het Basis Politieonderwijs een uitvoeringstoets wordt uitgevoerd, maar constateert tegelijkertijd dat tot het moment waarop beide partijen het eens worden over de eisen, de kwaliteit van de praktijkperiode niet kan worden geborgd.

De Politieacademie haar examinatoren getraind en gecertificeerd. Wel constateert de Inspectie enkele knelpunten in de objectiviteit en validiteit van de examinering.
Aanbeveling aan de Politieacademie: Borg de objectiviteit en validiteit van de examinering.

Sinds het Politieonderwijsverslag 2016 heeft de Politieacademie een slag gemaakt met de training en certificering van examinatoren en daarmee met de borging van de kwaliteit van de examinering. Het is nu aan de Politieacademie om ook de objectiviteit en validiteit van de examinering beter te borgen.

De Politieacademie heeft op een aantal punten voortgang geboekt, maar loopt over het geheel achter op haar planning voor de implementatie van haar kwaliteitszorgsysteem.
Aanbeveling aan de Politieacademie: Zorg voor de nodige bijsturing en voortvarendheid zodat het kwaliteitszorgsysteem volgens planning kan worden geïmplementeerd.

De Inspectie ziet dat de Politieacademie voortgang heeft geboekt sinds het Politieonderwijsverslag 2016, bijvoorbeeld op het gebied van de examencommissie, de tevredenheidsmetingen onder afgestudeerden en hun leidinggevenden en ook bij de planvorming voor evaluatie in diverse evaluatie- en ontwikkelkalenders. De

Inspectie stelt echter ook vast dat er op een aantal punten achterstand is ontstaan op de planning van de implementatie van het kwaliteitszorgsysteem. Het is naar de mening van de Inspectie noodzakelijk om bij te sturen zodat het kwaliteitszorgsysteem inderdaad volgens de ambitie van de Politieacademie in 2019 'staat'. Te meer omdat het inrichten van een kwaliteitszorgsysteem de eerste stap is richting een kwaliteitscultuur: vervolgens zullen het systeem en vooral de denkwijze nog moeten worden verankerd in de cultuur van de Politieacademie.

Het verwezenlijken van de ambities rond gebiedsgebonden politiezorg vraagt een investering in onderwijs.

Aanbeveling aan de politie: Benut instrumenten als opleidingsbeleid en personeelsplanning beter voor de ontwikkeling en het toekomstbestendig maken van de organisatie.

Het verwezenlijken van de ambities rond gebiedsgebonden politiezorg vraagt van de betrokken medewerkers van de politie dat zij hun werkwijze hierop aanpassen. Leidinggevenden moeten op GGP gaan sturen, medewerkers moeten worden toegerust om probleemgericht en informatiegestuurd te kunnen werken en oude routines moeten worden losgelaten. De organisatie dient hen hiertoe toe te rusten, Nu de basisteams in werking zijn getreden en de eerste ervaringen zijn opgedaan, kan de politie rollen en bijbehorende competenties nauwkeuriger definiëren en daarmee medewerkers gerichter opleiden. De Inspectie ziet vanuit haar onderzoek naar de modernisering van de GGP dat er, om de GGP te ontwikkelen, een investering nodig is op de volgende drie gebieden:

- Onderwijs voor leidinggevenden
- Intelligenceonderwijs
- De wijkagent

Het maken van een meerjarige strategische opleidingsplanning is een voorwaarde voor een goed opleidingsbeleid, dat weer een instrument is om de GGP verder te ontwikkelen. Bovendien maakt een strategische opleidingsplanning de politie toekomstbestendig. De politie geeft aan over meerjarige personeelsplanningen te beschikken. Haar model maakt het naar eigen zeggen mogelijk om steeds beter naar de toekomst te kunnen kijken. Door de personele reorganisatie heeft de politie een periode geen meerjarige planning kunnen maken van de doorstroom en leerbehoeften in haar korps. De politie geeft aan hier sinds 1 juli 2016 wel toe in staat te zijn. Desondanks heeft de politie deze niet doorvertaald naar een meerjarige opleidingsplanning en behoeftestelling. Gezien de leeftijdsopbouw van het korps zal een toenemende vergrijzing de komende jaren leiden tot een hoge uitstroom van personeel. Als de politie hier niet tijdig op anticipeert, zal het voor de Politieacademie niet mogelijk zijn om aan de hieruit voortvloeiende groeiende vervangingsvraag te voldoen.

Conclusie Jaarbeeld 2017
Ontwikkelingen als de personele reorganisatie en het benoemen van de nieuwe leidinggevenden hebben de voortgang van de kwaliteitszorg op de Politieacademie vertraagd. Nu de nieuwe teamchefs allen in positie zijn, kan de Politieacademie haar inhaalslag maken. Te meer omdat het inrichten van een kwaliteitszorgsysteem de eerste stap is richting een kwaliteitscultuur: vervolgens zullen het systeem en vooral de denkwijze nog moeten worden verankerd in de cultuur van de Politieacademie. Juist bij het politieonderwijs — dé toegang tot het geweldsmonopolie en de basis voor het verdere beroep - is het van belang dat de kwaliteitszorg op orde is.

De Inspectie constateert ook dat de Politieacademie voor een deel afhankelijk is van de informatie van de politie over de te verwachten opleidingsvraag. Alleen als deze vraag helder is, zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin, kan de Politieacademie haar processen hierop inrichten en weet zij waar zij haar prioriteiten, bijvoorbeeld op het gebied van professionalisering, moet leggen.

Een personeelsplanning en bijbehorend opleidingsbeleid zijn voor de politie instrumenten om zich te ontwikkelen. Voor het verwezenlijken van de ambities van de politie is het nodig dat de betrokken medewerkers van de politie hun werkwijze aanpassen. De organisatie dient hen hiertoe toe te rusten. Als de politie rollen en bijbehorende competenties nauwkeuriger definieert, kan de Politieacademie de politiemedewerkers gerichter opleiden.

Tenslotte zal een strategische opleidingsplanning de politie helpen om haar organisatie toekomstbestendig te maken. Gezien de leeftijdsopbouw van het korps zal een toenemende vergrijzing de komende jaren leiden tot een hoge uitstroom van personeel. De politie geeft aan over meerjarige personeelsplanningen te beschikken. Haar model maakt het naar eigen zeggen mogelijk om steeds beter naar de toekomst te kunnen kijken. Door de personele reorganisatie heeft de politie een periode geen meerjarige planning kunnen maken van de doorstroom en leerbehoeften in haar korps. De politie geeft aan hier sinds 1 juli 2016 wel toe in staat te zijn. Desondanks heeft de politie deze niet doorvertaald naar een meerjarige opleidingsplanning en behoeftestelling. Het is nu noodzakelijk dat zij op dit punt concrete stappen zet, zodat zij een duidelijke behoeftestelling kan formuleren voor de Politieacademie en de vergrijzing van het korps kan opvangen.

1 Inleiding

Het Jaarbeeld Politieonderwijs 2017 reflecteert op de bevindingen van de onderzoeken naar de kwaliteit van het politieonderwijs die de Inspectie Justitie en Veiligheid (hierna: Inspectie) in 2017 uitvoerde (zie 1.3.). Vervolgens brengt zij deze bevindingen ook in verband met de uitkomsten van haar onderzoek naar de taakuitvoering. In 2017 richtte de Inspectie zich hierbij op de modernisering van de gebiedsgebonden politiezorg (GGP) Deze inleiding geeft een beeld van de ontwikkelingen bij de Politieacademie in 2017 en het onderzoek dat de Inspectie in dat jaar bij zowel de Politieacademie als de politie heeft gedaan.

1.1 Wetswijziging

Met de Wet van 25 mei 2016 tot Wijziging van de Politiewet 2012 werd de Politieacademie per 1 januari 2017 ingebed in het nieuwe politiebestel. Daarbij bleef de Politieacademie een rechtspersoon met volledige rechtsbevoegdheid. Alle medewerkers van de Politieacademie, met uitzondering van de directeur en zijn plaatsvervanger, kwamen in dienst van de politie. De implementatie van deze wetswijziging betekende een versterking van de relatie tussen het primaire proces (de operatie) en onderwijs. Dat maakt enerzijds de uitwisseling tussen de politiepraktijk en het docentschap eenvoudiger waardoor de aansluiting van het politieonderwijs op de praktijk kan verbeteren. Anderzijds kan dit ook een spanning teweeg brengen: agenten die worden ingezet voor het onderwijs, kunnen niet worden ingezet in de operatie en vice versa.[1]

In lijn met de ontwikkelingen bij de politie, heeft er in 2017 ook een personele reorganisatie plaatsgevonden bij de Politieacademie. Per team moest het aantal medewerkers (bezetting) in overeenstemming worden gebracht met de formatie zoals bepaald in het Inrichtingsplan van de Nationale Politie. Tevens werden er medio 2017 voor een groot deel van de onderwijsteams nieuwe leidinggevenden benoemd.

[1] Hiernaast behelst de wetswijziging nog een aantal andere zaken. Voor de volledigheid zie de Wet van 25 mei 2016 tot Wijziging van de Politiewet 2012 en bijbehorende Memorie van Toelichting.

1.2 Modernisering van de gebiedsgebonden politiezorg

Sinds 2013, de start van de vorming van de Nationale Politie, heeft de Inspectie met halfjaarlijkse rapportages de minister van Justitie en Veiligheid, de Tweede Kamer, stakeholders en publiek geïnformeerd over de voortgang van de reorganisatie. In 2017 sloot de Inspectie deze reeks af. De Inspectie is nagegaan of de politie erin is geslaagd om de ambities te realiseren die zij met de reorganisatie heeft beoogd. Dit kon niet in de volledige omvang van alle gestelde ambities. De Inspectie heeft zich beperkt tot één belangrijke ambitie: de modernisering van de GGP in de basisteams. De politie wil toe naar een probleemgerichte, informatiegestuurde en lokaal verankerde uitvoering van de GGP. De Inspectie heeft onderzocht hoe ver de politie in deze ontwikkeling is gevorderd[2].

1.3 Opleidingen

In het politieonderwijs onderzocht de Inspectie tegelijkertijd een aantal opleidingen voor 'sleutelfuncties' binnen de GGP. Omdat de reorganisatie de totale politieorganisatie beslaat, wilde de Inspectie een zo breed mogelijk beeld geven: van de gebiedsgebonden politie tot de informatieorganisatie tot de specialistische functies zoals de Dienst Speciale Interventies. Dit leidde tot de volgende selectie van opleidingen:

- de Rij-Opleiding Initieel (ROI);
- de leergang wijkagent senior Gebiedsgebonden Politiezorg (GGP);
- de training kerninstructeurs Basis Voorziening Identificatie (BVID);
- de kernopgave medewerker Real-Time Intelligence Center (RTIC);
- de leergang Geweldsspecialist Arrestatie- en Ondersteuningsteam (AOT).

Naast deze onderzoeken, volgde de Inspectie ook de aanbevelingen die zij in 2015 deed aan de opleidingen Basis Politiemedewerker (BPM), Rechercheren in een meer omvattende zaak en team grootschalige opsporing (RIMOZ-TGO) en de Hulpofficier van Justitie Vreemdelingendomein (HOvJ V).

1.4 Werkwijze

De Inspectie benoemt in haar toezichtkader drie uitgangspunten voor haar toezicht:

- *Onderwijstoezicht in een politiecontext*; de Inspectie benadert zo veel mogelijk het toezicht op het reguliere onderwijs, met daarbij aandacht voor de specifieke context van het politieonderwijs.
- *Activerend toezicht*; de Politieacademie is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en de examinering. De Inspectie houdt vanuit haar rol toezicht op deze taakuitoefening, door uit te gaan van het beleid en de verantwoordingsgegevens van de Politieacademie zelf en door het bestuurlijk vermogen en de kwaliteitszorgprocessen van de Politieacademie als uitgangspunt te nemen.

[2] Zie "Modernisering van de gebiedsgebonden politiezorg, Afsluitend onderzoek naar de vorming van de nationale politie", Inspectie Justitie en Veiligheid, 2017.

- *Proportioneel toezicht*; wanneer de Politieacademie de bedrijfsvoering op orde heeft en volledige, actuele en betrouwbare informatie beschikbaar stelt, beperkt de Inspectie zich tot een aantal standaard onderzoeken. Op basis van gerechtvaardigd vertrouwen, blijft de toezichtlast beperkt.

Hieruit volgt dat de Inspectie haar toezicht op het politieonderwijs inricht door de Politieacademie te vragen om aan te tonen dat zij voldoet aan de kwaliteitscriteria. In 2017 onderzocht de Inspectie de volgende kwaliteitsaspecten:

- Aansluiting op de praktijk;
- Uitvoering programma;
- Examinering;
- Kwaliteitsborging.

In het plan van aanpak politieopleidingen 2017 beschrijft de Inspectie haar werkwijze nader.

Per deelonderzoek maakte de Inspectie een korte deelrapportage gericht op de managers en uitvoerders van de Politieacademie. Bijlages I, II, III en IV geven een samenvatting van deze deelrapportages. Aangezien de leergang geweldsspecialist AOT een afgeschermde opleiding[3] is, is voor deze leergang geen openbare rapportage gemaakt en worden ook geen herleidbare bevindingen opgenomen in dit Jaarbeeld 2017.

De Politieacademie ontving in augustus 2017 de bevindingen van de deelonderzoeken naar de leergang wijkagent senior GGP, training kerninstructeurs BVID en kernopgave medewerker RTIC. Hiermee kreeg de Politieacademie de gelegenheid om alvast verbetering in gang te zetten op de door de Inspectie geconstateerde punten. De Politieacademie heeft de Inspectie in december 2017 geïnformeerd over de voortgang. De Inspectie heeft de door de Politieacademie gemaakte voortgang verwerkt in dit Jaarbeeld 2017.

1.5 Leeswijzer

Het Jaarbeeld Politieonderwijs 2017 bestaat uit twee delen. Het beeld politieopleidingen 2017 (hoofdstuk II) geeft de rode draden, conclusies en aanbevelingen weer uit de bevindingen van de vijf onderzoeken in 2017 en het vervolg op de aanbevelingen van 2015. Het perspectief voor de modernisering van de GGP (hoofdstuk III) reflecteert vervolgens op deze bevindingen in relatie tot het rapport modernisering van de GGP en geeft weer hoe het politieonderwijs beter benut kan worden om deze ambities te realiseren.

[3] De inhoud van deze opleiding is deels vertrouwelijk en daarmee is het een zogenaamde 'afgeschermde opleiding'. De documentatie van dit soort opleidingen moet met meer vertrouwelijkheid worden behandeld dan die van de niet afgeschermde opleidingen.

2 Politieopleidingen 2017

In 2017 onderzocht de Inspectie vijf opleidingen aan de Politieacademie. Zij richtte zich hierbij op de aansluiting op de praktijk, de uitvoering van het programma, de examinering en de kwaliteitsborging. Bijlages I, II, III en IV geven een samenvatting van de bevindingen. Hiernaast volgde zij de aanbevelingen die zij in 2015 heeft gedaan aan drie opleidingen (de BPM, RIMOZ-TGO en HOvJ V). In dit hoofdstuk beschrijft de Inspectie haar algemene bevindingen en rode draden. Per thema komt zij tot een algemene conclusie en aanbeveling.

2.1 Aansluiting op de praktijk

De Inspectie onderzocht in het kader van de aansluiting op de praktijk zowel de vraagstelling van de politie, ook wel behoeftestelling genoemd, als de tevredenheid van afgestudeerden en hun leidinggevenden na afloop van de opleiding.

2.1.1 Behoeftestelling

Het Besluit beheer politie artikel 45a bepaalt dat de korpschef van de politie jaarlijks uiterlijk op 1 maart aan de directeur van de Politieacademie de behoeftestelling aan politieonderwijs, onderzoek en kennis van de politie voor het begrotingsjaar en de vier daaropvolgende jaren verstrekt. Deze behoeftestelling bevat in ieder geval de aantallen (kwantitatieve) en typen en niveaus (kwalitatieve) van opleidingen waar de politie behoefte aan heeft. De Inspectie constateerde in het Politieonderwijsverslag 2016 dat het samenspel van vraag en aanbod tot wasdom moest komen en dat het politieonderwijs erbij gebaat zou zijn als de behoeftestelling eenduidiger werd.

De behoeftestelling wordt maandelijks besproken in het ‘ruitsamenspel’: een overleg tussen de Politieacademie en de politie, vertegenwoordigd door de Directie HRM, de Dienst HRM (onderdeel van het Politiedienstencentrum) en de Directie Operatiën. In 2017 werd het ruitsamenspel uitgebreid met een hoofd bedrijfsvoering en een hoofd Operatiën uit de eenheden. Hiernaast staat de behoeftestelling ook op de agenda van het ‘tripartiet overleg’ tussen de minister[4], de korpschef en de directeur van de Politieacademie. Volgens de Politiewet 2012 kan dit tripartiet overleg met de minister ook het escalatiemechanisme zijn als de politie en de Politieacademie er

[4] Vertegenwoordigd door het Directoraat-Generaal Politie.

onderling niet uitkomen. Partijen geven aan binnen deze overleggen een goede samenwerking te ervaren.

Kwantitatieve behoeftestelling voor 2018

Voor het Basis Politieonderwijs[5] (BPO) stelde de politie na 1 maart 2017 een kwantitatieve behoefte voor 2018 en de vier daaropvolgende jaren in het 'strategisch instroomoverleg'[6]. De Politieacademie geeft desgevraagd aan dat zij deze behoeftestelling goed heeft kunnen verwerken in het aanbod van het BPO. De politie en de Politieacademie hebben afgesproken om de instroom in het BPO gestaag te laten groeien. In 2018 zullen 200 aspiranten extra instromen (een toename van 10%) en de jaren daarna volgt steeds een jaarlijkse toename van 5%. Om dit op te vangen, zijn 25 docentvacatures medio 2017 opengesteld.

Voor het Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO) ontving de Politieacademie op 30 maart 2017 een 'Basisopleidingsplanning vakspecialistisch politieonderwijs 2018'. In de begeleidende brief vermeldde de politie dat de eerste teamplannen in de loop van 2017 concreet zouden worden. Hierdoor zou deze behoeftestelling in het najaar van 2017 worden bijgesteld. De Politieacademie geeft aan dat zij vervolgens ook inhoudelijk heeft gereageerd op de door de politie gestelde behoefte met de bij haar bekende gegevens, om deze behoeftestelling accurater te maken. De Politieacademie geeft aan vervolgens in begin november 2017 een aanvulling op de VPO behoeftestelling 2018 te hebben ontvangen, die bijna een verdubbeling van de opleidingsvraag inhield.

Van de in 2017 onderzochte opleidingen, gaven de teams van de kernopgave medewerker RTIC en de ROI aan dat zij niet kunnen voldoen aan de door de politie aangegeven kwantitatieve behoefte. Partijen waren in overleg over een oplossing, maar deze is tot het moment van het schrijven van dit Jaarbeeld (februari 2018) niet gevonden.

De ROI is deels ingebed in het BPO en wordt deels 'los' aangeboden binnen het VPO. Dit heeft tot gevolg dat de opleiding te maken heeft met twee behoeftestellingen. Voor het deel dat binnen het BPO wordt aangeboden, geldt dat de directie HRM binnen het strategisch instroomoverleg aangeeft wat de kwantitatieve behoefte is. De hoofden van de school voor VPO, onder wiens verantwoordelijkheid de ROI organisatorisch valt, geven aan niet aan dit instroomoverleg deel te nemen. Voor het deel van de ROI dat binnen het VPO wordt aangeboden, geldt de behoeftestelling van de dienst HRM van het Politiedienstencentrum: de 'Basisopleidingsplanning vakspecialistisch politieonderwijs 2018'. Het is aan de opleiding om te coördineren tussen deze twee behoeftestellingen vanuit de politie.

Desgevraagd geeft de politie aan dat zij in 2017 de wettelijke termijn voor de behoeftestelling niet heeft gehaald, omdat in verband met de personele reorganisatie verschillende medewerkers nog niet (definitief) waren geplaatst en de monitoring nog niet op orde was. Hierdoor kon de organisatie geen cijfers omtrent over- en onderbezetting genereren. Sinds het voorjaar van 2017 is het voor de politie mogelijk een goed overzicht van de feitelijke bezetting te genereren.

[5] De Politieacademie maakt onderscheid tussen Basis Politieonderwijs, voor politiemedewerkers die starten met een baan bij de politie, en Vakspecialistisch Politieonderwijs: vervolgonderwijs aan ervaren politiemensen. Deze twee soorten onderwijs worden aangeboden door twee verschillende scholen binnen de Politieacademie.

[6] Het overleg tussen de sectorhoofden BPO van de Politieacademie en de directie HRM van de politie.

Meerjarige kwantitatieve behoeftestelling

De politie verwoordt haar meerjaarlijkse kwantitatieve behoefte in het 'Op weg naar een Strategisch Ontwikkelplan Politie 2018'. Op 6 april 2017 stuurde de politie een definitief concept van dit plan naar de Politieacademie. In dit concept geeft de politie aan op verschillende terreinen een grote ontwikkelopgave te zien, maar deze opgave moest nog verder worden geconcretiseerd.

De kwalitatieve behoeftestelling

De Inspectie onderzocht in 2017 ook hoe de inhoud van de vijf opleidingen tot stand is gekomen, oftewel hoe de politie haar kwalitatieve behoefte stelde. De Politieacademie baseerde zich grotendeels op verschillende bronnen bij het vormgeven van de opleidingen.

Voor de training kerninstructeur BVID lag er vanaf het begin van de opleiding een duidelijk omschreven opdracht.

Deze opdracht lag er ook voor de kernopgave medewerker RTIC. In 2016 bleek echter dat er tussen de diverse RTIC's verschillen waren ontstaan in opleiding en in inwerkmethoden. Vanuit de gedachte om te komen tot één gemeenschappelijke, brede basis, hebben leidinggevenden een wens tot herinrichting van de kernopgave geuit. Deze wens is door de directie HRM van de politie omgezet in een formeel Verzoek tot Uitwerking. De Politieacademie heeft aan de hand van dit verzoek een Advies tot Ontwikkeling opgesteld: hierin staat aangegeven op welke wijze en op welke termijn de nieuwe kernopgave ontwikkeld kan worden. Een belangrijke voorwaarde voor de ontwikkeling van de hernieuwde kernopgave is een uitbreiding van de capaciteit van het team Intelligence van de Politieacademie. Volgens de Politieacademie zal de politie deze capaciteit moeten leveren. De Politieacademie en de politie zijn sinds de zomer van 2017 hierover in gesprek.

De leergang wijkagent senior GGP baseerde zich in 2014 op bronnen zoals het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) en het landelijk werkingsdocument districten & basisteams van de politie en een competentieoverzicht dat samen met de politie is gemaakt en is vastgesteld via de Politieonderwijsraad[7] door de minister van Justitie en Veiligheid. De basisteams zijn echter nog in ontwikkeling en als gevolg hiervan worden de verschillende functies en rollen op uiteenlopende wijze ingevuld, gedreven door lokale omstandigheden of door de dagelijkse hectiek. Er is nog discussie over de precieze werkzaamheden van de wijkagent. Zolang het nog niet precies duidelijk is wat de rol en werkzaamheden van de wijkagent senior GGP moeten zijn, kan de Politieacademie geen opleiding aanbieden die hier optimaal op inspeelt.

2.1.2 Tevredenheid werkveld

Aansluiting op de praktijk houdt in dat afgestudeerden, eenmaal werkzaam in de praktijk, ervaren dat ze door de gevolgde opleiding alle competenties hebben meegekregen die ze nodig hebben om hun beroep naar behoren uit te oefenen én dat de eenheid afgestudeerden krijgt die naar tevredenheid kunnen functioneren als (beginnend) beroepsbeoefenaar bij de politie. De Inspectie constateerde in het

[7] De Politieonderwijsraad adviseert de minister van Justitie en Veiligheid (gevraagd en ongevraagd) over het Nederlandse politieonderwijs. Tevens fungeert de Politieonderwijsraad als een afstemmingsorgaan tussen direct en indirecte betrokkenen bij het Nederlandse politieonderwijs. De Raad is breed samengesteld met belanghouders uit het korps nationale politie, de Politieacademie, de politievakbonden, het Openbaar Ministerie, het Openbaar Bestuur, het middelbaar- en hoger beroepsonderwijs en universiteiten.

Politieonderwijsverslag 2016 dat de Politieacademie voor geen van de onderzochte opleidingen inzicht kon geven in de mate waarin de opleiding wordt gewaardeerd door het werkveld (afgestudeerden en hun leidinggevenden). De Politieacademie onderkende het belang van een goede evaluatie en heeft toen reeds tijdens het onderzoek van de Inspectie stappen gezet om de opbrengst van de opleidingen in beeld te brengen.

Van de opleidingen die de Inspectie in 2017 onderzocht, is alleen de leergang wijkagent senior GGP gestart met het meten van de tevredenheid van het werkveld. Deze opleiding heeft in het voorjaar van 2017 enquêtes uitgezet onder zowel afgestudeerden als hun leidinggevenden. Het heeft echter tijd nodig om een volledig en betrouwbaar beeld te kunnen geven. De opleiding heeft in haar evaluatie- en ontwikkelkalender daartoe een concrete planning vastgelegd voor herhalingsmetingen, de analyse en het bespreken van de resultaten. De overige opleidingen die de Inspectie in 2017 onderzocht, waren nog niet gestart met het meten van de tevredenheid van de praktijk over de opleiding.

De Inspectie volgde tevens de aanbevelingen die zij in 2015 deed aan de opleidingen Basis Politiemedewerker, RIMOZ TGO en HOvJ Vreemdelingen. De opleidingen Basis Politiemedewerker en RIMOZ TGO konden inmiddels de eerste resultaten van tevredenheidsmetingen overleggen. Het team van de RIMOZ TGO had hiernaast ook een evaluatie- en ontwikkelkalender ontwikkeld om de metingen te structureren en de opbrengsten te borgen.

Conclusie aansluiting op de praktijk:
Het politieonderwijs moet inspelen op een onduidelijke en wisselende vraag van de praktijk.

Aanbeveling aan de politie:
Formuleer een heldere, eenduidige en tijdige behoeftestelling. Nu de reorganisatie is afgerond, is het mogelijk om zowel betere cijfers en prognoses te produceren als om betere beschrijvingen van rollen en competenties te maken.
Aanbeveling aan de Politieacademie:
Breidt de tevredenheidsmetingen verder uit. Het is positief dat de Politieacademie al bij een aantal opleidingen is gestart met het meten van de tevredenheid van de praktijk.

De Inspectie neemt waar dat, ondanks dat er een veelheid aan overleggen met diverse partijen rond de behoeftestelling is ingesteld, de behoeftestelling niet gestroomlijnd verloopt. Desgevraagd geeft de Politieacademie ook aan te ervaren dat er teveel spelers betrokken zijn bij het proces van behoeftestelling en dat het geheel over teveel schijven loopt. De Politieacademie zal in de loop van 2018 een voorstel doen aan de korpsleiding om dit proces te vereenvoudigen.

De politie kon voor het VPO weinig duidelijkheid geven over de voorspelde opleidingsvraag voor 2018 en de daaropvolgende jaren. Daar waar een duidelijk probleem ontstaat tussen vraag en aanbod, bijvoorbeeld bij intelligence en de rij-opleidingen, kwamen politie en de Politieacademie er niet samen uit. Het tripartiet overleg heeft hier tot nu toe ook geen uitkomst kunnen bieden.

Kwalitatief baseert de Politieacademie zich op een verscheidenheid aan bronnen. Het is een uitdaging voor de opleidingen om in te spelen op de actualiteit, zeker nu er door de reorganisatie van de politie nog veel onduidelijkheid heerst over de rollen in het basisteam. Dit maakt het des te belangrijker dat de Politieacademie ook zelf een vinger aan de pols houdt en meet wat het effect is van haar opleidingen. De Inspectie vindt het positief dat de Politieacademie bij een aantal opleidingen is gestart met deze metingen.

De scholingsbehoefte neemt de komende jaren toe. De inzet van scholing vraagt om strategische keuzes en een realistische planning. Immers, het kost ten eerste tijd voor medewerkers om een opleiding te doorlopen. Ten tweede is er onderwijs nodig om het primaire proces (de operatie) op sterkte te krijgen en tegelijkertijd moet de operatie docenten leveren om het onderwijs op gang te houden. De toename van de scholingsbehoefte maakt de noodzaak tot deze strategische keuzes en langetermijnplanning groter. Nu de personele reorganisatie is afgerond, zou de politie in staat moeten zijn om betere cijfers en prognoses te produceren en om rollen en competenties beter te beschrijven. Dit maakt dat zij in de komende jaren een duidelijkere behoeftestelling zou moeten kunnen formuleren voor de Politieacademie.

2.2 Uitvoering programma

De Inspectie onderzocht in 2017 bij de vijf geselecteerde opleidingen of de uitvoerders van het onderwijsprogramma – de docenten en de begeleiders in de praktijk - voldoen aan de bekwaamheidseisen.

2.2.1 Uitvoering programma op de Politieacademie

Een voorwaarde voor het goed uitvoeren van het onderwijsprogramma is de deskundigheid van de docent. Het is de docent die politiestudenten helpt bij het verwerven en verwerken van kennis en vaardigheden. Deze docent moet hier voldoende voor toegerust zijn. De Politieacademie heeft een aantal bekwaamheidseisen voor de deskundigheid van docenten geformuleerd. Deze bekwaamheidseisen richten zich op het bezit van een pedagogisch didactische aantekening (PDA) of pedagogisch didactisch getuigschrift (PDG) en het opleidingsniveau van de docent.

De Inspectie constateerde in 2017 dat de docententeams Intelligence (kernopgave medewerker RTIC), Thematische Opsporing (training kerninstructeurs BVID) en GGP (leergangen wijkagent senior GGP) nog niet voldoen aan de gestelde bekwaamheidseisen. De Politieacademie heeft tijd nodig om haar docentenbestand op te scholen: het kost tijd voor docenten een opleiding hebben doorlopen en bovendien kunnen niet alle docenten tegelijkertijd worden bijgeschoold: het geven van onderwijs moet gewoon doorgaan. Ook zat een deel van deze docenten dicht tegen het pensioen aan. Volgens het beleid van de Politieacademie wordt deze categorie docenten niet meer gestimuleerd om een (meerjarig) opleidingstraject te gaan volgen. De Inspectie vindt de concrete planning voor professionalisering een fors aandachtspunt. Door de te verwachten grote instroom van nieuwe docenten de komende jaren, zullen ook nieuwe docenten moeten worden geschoold. Zonder een goede en concrete planning kan de Politieacademie dit niet goed opvangen en kan zij in de komende jaren haar professionaliseringsdoelstelling niet halen. Zowel het docententeam Intelligence als het docententeam Thematische Opsporing gaven aan

dat zij eerst meer duidelijkheid nodig hebben van de politie over de te verwachten opleidingsvraag voor de komende jaren voordat zij een realistische professionaliseringsplanning kunnen maken.

2.2.2 Uitvoering programma in het korps

Een groot deel van de opleidingen aan de Politieacademie wordt deels uitgevoerd op de Politieacademie (in de schoolomgeving) en deels in de praktijk (tijdens een stageperiode in de eenheid). Tijdens deze praktijkperiode worden de politiestudenten begeleid door medewerkers uit de eenheid.

De Politieacademie is verantwoordelijk voor het leren in de praktijk. Voor een goede uitvoering – organisatie van zaken, niveau en de (bij)scholing van de politiemedewerkers die verantwoordelijk zijn voor de begeleiding - is zij afhankelijk van de inzet van de afdeling Operationele Begeleiding en Training die onder verantwoordelijkheid van de politie valt. In het Politieonderwijsverslag 2016 plaatste de Inspectie haar vraagtekens bij de kwaliteit van het praktijkgedeelte.

Van de in 2017 onderzochte opleidingen kenden de leergang wijkagent senior GGP en de kernopgave medewerker RTIC een praktijkperiode. Studenten werden in beide gevallen niet begeleid tijdens deze periode. Voor de wijkagent senior GGP geldt dat de eenheden nog geen vorm en inhoud konden geven aan de begeleiding, omdat de operationeel experts en de operationeel specialisten door de personele reorganisatie hun plek in de basisteams nog niet hadden ingenomen. Voor de medewerkers RTIC bleek er geen capaciteit beschikbaar in de eenheden om hen te begeleiden tijdens hun opleiding.

Voor de kernopgave medewerker RTIC meldde de Politieacademie in december 2017 dat zij heeft besloten de kernopgave alleen nog maar uit te voeren als de RTIC's vooraf begeleidingscapaciteit vrijmaken.

De Politieacademie en de politie zijn met elkaar in gesprek over de kwaliteitsborging van de praktijkperiode. De Politieacademie heeft voor het BPO kwaliteitseisen geformuleerd voor zowel de leerwerkplek als de traject- en praktijkbegeleiders. Ten tijde van het schrijven van dit Jaarbeeld (februari 2018) voerde het korps een 'uitvoeringstoets' van deze eisen uit.

Conclusie uitvoering programma:
De bekwaamheid van docenten en de begeleiding in de praktijk is zorgelijk.

Aanbeveling een de politie en de Politieacademie:
Maak op korte termijn afspraken over de professionalisering van docenten en over de begeleiding in de praktijk. De toenemende opleidingsvraag maakt dat dit thema dringend de aandacht nodig heeft.

Zowel de personele reorganisatie als de vergrijzing in het korps zullen de behoefte aan scholing doen toenemen. De stijging in opleidingsvraag zal tot gevolg hebben dat er meer docenten en begeleiders in de eenheden nodig zijn.

Het stelt de Inspectie niet gerust dat zij bij vier van de vijf onderzochte opleidingen geen concrete planvorming aantrof om het huidige en toekomstige docentenbestand te professionaliseren.

Gezien het belang van de praktijkgerichtheid van het politieonderwijs, vindt de Inspectie het niet acceptabel dat er voor een deel van de politiemedewerkers geen begeleiding is in de eenheden tijdens hun praktijkperiode. De politie en de Politieacademie lijken niet tot afspraken te komen over hoe de basiskwaliteit van dit deel van de opleiding geborgd kan worden. De Inspectie vindt het positief dat er nu voor het BPO een uitvoeringstoets wordt uitgevoerd, maar constateert tegelijkertijd dat totdat beide partijen het eens worden over de eisen, de kwaliteit van de praktijkperiode niet kan worden geborgd.

2.3 Uitvoering examinering

De Inspectie onderzocht in 2017 de deskundigheid van de examinatoren. Examinatoren moeten in staat zijn om eerlijk en onafhankelijk te oordelen. Hiervoor is deskundigheid een voorwaarde. Om deze deskundigheid te borgen, biedt de Politieacademie beginnende examinatoren een training aan, waarna zij (bij gebleken geschiktheid) worden gecertificeerd door de examencommissie. In het Politieonderwijsverslag 2016 concludeerde de Inspectie dat de examencommissie nog te weinig slagkracht had, maar dat zij werkenderwijs steeds meer taken op zich nam. De examencommissie borgt de kwaliteit van de examens en daarmee het eindniveau van studenten, waarmee het een belangrijke voorwaarde is voor de kwaliteit van het politieonderwijs.

De opleidingen die de Inspectie in 2017 onderzocht en die werden afgesloten met een examen of beoordeling, maakten gebruik van gecertificeerde examinatoren. De kernopgave medewerker RTIC was hierop een uitzondering. Deze kernopgave werd afgesloten met het uitwerken van twee praktijkcasus. Deze casus worden beoordeeld door een leidinggevende in de eenheid. Deze leidinggevenden waren niet gecertificeerd als examinator. De Politieacademie meldde in december 2017 dat zij deze situatie inmiddels heeft verbeterd en acht praktijkexaminatoren heeft gecertificeerd.

De Inspectie constateerde bij een aantal opleidingen dat de objectiviteit en validiteit van examinering niet altijd goed geborgd waren. Zo was er was slechts één examinator verantwoordelijk voor alle beoordelingen van het gedeelte van de kernopgave medewerker RTIC dat op de Politieacademie plaatsvond. Inmiddels (december 2017) heeft de Politieacademie negen examinatoren getraind en gecertificeerd. Daarnaast lag voor de ROI zowel de uitvoering als de beoordeling van de opleiding bij één persoon: de docent. Het komt op de professionaliteit van de docent aan of hij zijn collega's betrekt bij een twijfelachtige beoordeling of niet. Er is geen sprake van (substantiële) kwaliteitsbeoordeling van de examinatoren en de examinering, (formele) intervisie of visitaties vanuit het team of de school voor VPO of de examencommissie. Verder was er voor de training kerninstructeurs BVID geen sprake van een examen of beoordeling. Voor deze training werden uiteenlopende kerninstructeurs geworven met vaak erg verschillende (en soms de verkeerde) verwachtingen. De Politieacademie toetste niet of deze verschillende kerninstructeurs aan het einde van de training allemaal het noodzakelijke eindniveau hadden behaald.

Conclusie uitvoering examinering:
De Politieacademie haar examinatoren getraind en gecertificeerd. Wel constateert de Inspectie enkele knelpunten in de objectiviteit en validiteit van de examinering.

Aanbeveling aan de Politieacademie:
Borg de objectiviteit en validiteit van de examinering.

Sinds het Politieonderwijsverslag 2016 heeft de Politieacademie een slag gemaakt met de training en certificering van examinatoren en daarmee met de borging van de kwaliteit van de examinering. Het is nu aan de Politieacademie om ook de objectiviteit en validiteit van de examinering beter te borgen.

2.4 Kwaliteitsborging

De Inspectie constateerde in het Politieonderwijsverslag 2016 dat de huidige directie van de Politieacademie op het gebied van kwaliteitszorg een nieuwe weg was ingeslagen en van ver moest komen. De contouren van haar kwaliteitszorg stonden en de Inspectie deed de aanbeveling om door te pakken en het kwaliteitszorgsysteem verder te implementeren.

Bij de implementatie van haar kwaliteitszorgsysteem stelde de Politieacademie zichzelf als doelstelling voor de korte termijn om vanaf 2015 voor iedere opleiding te werken met drie prestatie-indicatoren: studenttevredenheid, rendement en sturen op professionalisering. In maart 2016 stelde de Politieacademie in haar reactie op de onderzoeken in 2015 dat de onderwijsteams zijn begonnen met periodieke rapportages over deze drie indicatoren. In het kader van het onderzoek politieopleidingen 2017 ontving de Inspectie van de leergang wijkagent senior GGP een rapportage over rendement. Verder heeft de Inspectie geen van de bovengenoemde rapportages bij de opleidingen aangetroffen.

Tijdens het onderzoek van de Inspectie bleek dat zogenaamde ‘dragers van het kwaliteitszorgsysteem’ vaak nog in ontwikkeling waren. Het team Beroepsvaardigheden, dat de ROI uitvoert, had als enige team een vastgesteld teamplan. De opleidingscommissies van alle in 2017 onderzochte opleidingen waren nog in oprichting. De leergang wijkagent senior GGP en het team Thematische Opsporing (dat de training kerninstructeurs BVID uitvoerde) beschikten over een vastgestelde evaluatie- en ontwikkelkalender.

Gedurende de onderzoeksperiode (juni 2017) was men bezig om de training kerninstructeurs BVID af te ronden. De Politieacademie liet zien dat zij buiten de training kerninstructeurs BVID maar binnen het team Thematische Opsporing bezig was om het kwaliteitszorgsysteem te implementeren. Eén van de docenten is vrijgesteld om zich bezig te houden met kwaliteitszorg. Het team beschikte over een evaluatie- en ontwikkelkalender met diverse evaluatie-momenten en een concrete planning. De opleidingscommissie zou in januari 2018 voor het eerst bij elkaar komen. Gedurende het uitvoeren van de training kerninstructeurs BVID is het team begonnen met het vastleggen van afspraken in een afsprakenjournaal. De Inspectie is positief over het enthousiasme waarmee dit team kwaliteitszorg heeft opgepakt en begrijpt dat zij zich hierbij richt op de huidige en nieuwe opleidingen.

Conclusie kwaliteitsborging:
De Politieacademie heeft op een aantal punten voortgang geboekt, maar loopt over het geheel achter op haar planning voor de implementatie van haar kwaliteitszorgsysteem.

Aanbeveling aan de Politieacademie:
Zorg voor de nodige bijsturing en voortvarendheid zodat het kwaliteitszorgsysteem volgens planning kan worden geïmplementeerd.

De Inspectie ziet dat de Politieacademie voortgang heeft geboekt sinds het Politieonderwijsverslag 2016, bijvoorbeeld op het gebied van de examencommissie, de tevredenheidsmetingen onder afgestudeerden en hun leidinggevenden en ook bij de planvorming voor evaluatie in diverse evaluatie- en ontwikkelkalenders. De Inspectie stelt echter ook vast dat er op een aantal punten achterstand is ontstaan op de planning van de implementatie van het kwaliteitszorgsysteem. Het is naar de mening van de Inspectie noodzakelijk om bij te sturen zodat het kwaliteitszorgsysteem inderdaad volgens de ambitie van de Politieacademie in 2019 'staat'. Te meer omdat het inrichten van een kwaliteitszorgsysteem de eerste stap is richting een kwaliteitscultuur: vervolgens zullen het systeem en vooral de denkwijze nog moeten worden verankerd in de cultuur van de Politieacademie.

2.5 Conclusie politieopleidingen 2017

De Politieacademie heeft sinds het Politieonderwijsverslag 2016 vooruitgang geboekt met de implementatie van haar kwaliteitszorgsysteem. Op een aantal punten heeft de Politieacademie echter ook vertraging op haar eigen planning opgelopen. Ontwikkelingen als de personele reorganisatie en het benoemen van de nieuwe leidinggevenden hebben de voortgang vertraagd. Nu de nieuwe teamchefs allen in positie zijn, kan de Politieacademie haar inhaalslag maken. Juist bij het politieonderwijs — dé toegang tot het geweldsmonopolie en de basis voor het verdere beroep - is het van belang dat de kwaliteitszorg op orde is.

De Inspectie constateert ook dat de Politieacademie voor een deel afhankelijk is van de informatie van de politie over de te verwachten opleidingsvraag. Alleen als deze vraag helder is, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin, kan de Politieacademie haar processen hierop inrichten en weet zij waar zij haar prioriteiten, bijvoorbeeld op het gebied van professionalisering, moet leggen.

3 Modernisering van de GGP

Het toezicht van de Inspectie op het politieonderwijs richt zich primair op de relatie met de taakuitvoering van de politie. In 2017 richtte het toezicht van de inspectie zich op de modernisering van de GGP. Tegelijkertijd onderzocht de Inspectie op de Politieacademie een aantal opleidingen voor 'sleutelfuncties' binnen de GGP. In dit hoofdstuk verbindt de Inspectie de bevindingen uit beide onderzoeken.

In het rapport 'De Modernisering van de GGP' (2017) concludeert de Inspectie dat de basisteams zijn gevormd. De modernisering van de GGP staat echter nog aan het begin van ontwikkeling. De condities voor de sturing in de teams zijn wel verbeterd, maar er wordt nog beperkt gestuurd op de rolvervulling die nodig is voor GGP. De informatiehuishouding werkt gebrekkig. De wijkagent komt niet goed toe aan het vervullen van de oog- en oorfunctie in de wijk.

3.1 Investering in onderwijs

Onderwijs levert een bijdrage in het toerusten van de politiemedewerkers om hun rol binnen de GGP te vervullen. Bovendien is het een instrument om een bestaande cultuur en routines te doorbreken. De Inspectie concludeert het rapport 'De Modernisering van de GGP' dat er een investering nodig is op de volgende drie gebieden:

Onderwijs voor leidinggevenden

Zonder een GGP-gerichte sturing zullen de basisteams niet gebiedsgebonden werken. De politie geeft aan in haar 'Op weg naar een Strategisch Personeelsplan'[8] dat 'de ontwikkelbehoefte voor leidinggevenden (naar verwachting) in 2018 nadere aandacht zal krijgen.' De ontwikkeling van opleidingen zal leidinggevenden helpen te sturen op resultaten en rolvervulling. De Inspectie wijst hierbij op het relatief lange tijdspad voordat opleidingen in de praktijk effect hebben: de ontwikkeling van een opleiding kost minimaal zes maanden en vervolgens vraagt het doorlopen van de opleiding zelf ook tijd. Tenslotte zal het tijd kosten voor de nieuwe kennis volledig kan worden toegepast in de praktijk. Het is dus noodzaak om snel meer prioriteit aan het onderwijs voor leidinggevenden toe te kennen.

[8] De versie 'definitief concept' die op 6 april 2017 naar de Politieacademie is verzonden.

Intelligenceonderwijs

De informatiehuishouding van de politie is nog niet in staat om GGP te ondersteunen. Er is onder andere nog een gebrek aan medewerkers die in staat zijn om informatie te veredelen naar intelligence. De Inspectie constateerde in haar onderzoek naar de kernopgave medewerker RTIC dat het aanbod van de Politieacademie op het gebied van intelligence-onderwijs momenteel niet kan voldoen aan de vraag en ambitie van de politie. Hiervoor is een investering nodig in onder andere het docententeam intelligence, maar deze kan pas worden gedaan als de politie haar opleidingsvraag kan concretiseren. De politie onderkent in het 'Op weg naar een Strategisch Personeelsplan'[9] dat op het vakgebied Intelligence een grote professionaliseringsopgave ligt, maar '… *het is onduidelijk hoeveel opleidingsplaatsen voor welke onderwijsproducten de komende jaren worden gevraagd…*'. Ook hier is het, gezien het lange tijdspad van onderwijsontwikkeling naar effect, dus noodzaak om snel meer prioriteit aan het intelligenceonderwijs toe te kennen.

De wijkagent

Een basisteam beschikt over twee typen wijkagent: de wijkagent senior GGP en de wijkagent operationeel expert GGP. De wijkagent senior GGP is verantwoordelijk voor de aanspreekbaarheid en basisbeschikbaarheid in de wijk. Hij zorgt voor de veiligheid en leefbaarheid in de wijk en voert hiertoe de noodzakelijke operationele politietaken uit. Hij onderhoudt contacten met burgers, bedrijven en instellingen en participeert in netwerken voor de aanpak van veiligheidsproblematiek en het signaleren van criminaliteit binnen de wijk. Volgens het Landelijk Werkingsdocument Districten & Basisteams bieden de wijkagenten Operationeel Expert GGP vervolgens versterking bij zwaardere of wijkoverstijgende problematiek. In het rapport 'de modernisering van de GGP' neem de Inspectie waar dat het accent van hun werkzaamheden in de praktijk vooralsnog ligt op de aansturing of coaching van de wijkagenten senior GGP.

Van 2013 tot en met 2017 hebben in totaal 457 wijkagenten de leergang wijkagent senior GGP aan de Politieacademie gevolgd. Met de verschillende documenten die de kwalitatieve behoeftestelling vormden[10], waren de uitgangspunten voor deze opleiding helder. In de loop van de reorganisatie zijn er echter verschillende beelden en invullingen van de rol van de wijkagent ontstaan. Dit maakt het voor de Politieacademie lastig om wijkagenten optimaal voor te bereiden op het vervullen van hun rol binnen de GGP.

De Politieacademie heeft momenteel geen aanbod dat specifiek gericht is op de Operationeel Expert-wijk. Desgevraagd geeft de politie aan dat deze groep medewerkers voldoende zou moeten hebben aan het volgen van de leergang wijkagent senior GGP.

3.2 Strategische opleidingsplanning

Het maken van een meerjarige strategische opleidingsplanning is een voorwaarde voor een goed opleidingsbeleid, dat weer een instrument is om de GGP verder te ontwikkelen. Bovendien maakt een strategische opleidingsplanning de politie toekomstbestendig.

[9] De versie 'definitief concept' die op 6 april 2017 naar de Politieacademie is verzonden.
[10] Zie paragraaf 2.1.1.

De politie geeft aan over meerjarige personeelsplanningen te beschikken. Haar model maakt het naar eigen zeggen mogelijk om steeds beter naar de toekomst te kunnen kijken. Door de personele reorganisatie heeft de politie een periode geen meerjarige planning kunnen maken van de doorstroom en leerbehoeften in haar korps. De politie geeft aan hier sinds 1 juli 2016 wel toe in staat te zijn. Desondanks heeft de politie deze niet doorvertaald naar een meerjarige opleidingsplanning en behoeftestelling.

Zoals uit hoofdstuk twee duidelijk wordt, vraagt de inzet van scholing om strategische keuzes en een realistische planning. Scholing kost (doorloop)tijd en het onderwijs en de operatie werken als communicerende vaten. Gezien de leeftijdsopbouw van het korps zal een toenemende vergrijzing leiden tot een hoge uitstroom van personeel de komende jaren. Als de politie hier niet tijdig op anticipeert, zal het voor de Politieacademie niet mogelijk zijn om aan de hieruit voortvloeiende groeiende vervangingsvraag te voldoen.

Conclusie:
Het verwezenlijken van de ambities rond gebiedsgebonden politiezorg vraagt een investering in onderwijs.

Aanbeveling aan de politie:
Benut instrumenten als opleidingsbeleid en personeelsplanning beter voor de ontwikkeling en het toekomstbestendig maken van de organisatie.

Het verwezenlijken van de ambities rond gebiedsgebonden politiezorg vraagt van de betrokken medewerkers van de politie dat zij hun werkwijze hierop aanpassen. Leidinggevenden moeten op GGP gaan sturen, medewerkers moeten worden toegerust om probleemgericht en informatiegestuurd te kunnen werken en oude routines moeten worden losgelaten. De organisatie dient hen hiertoe toe te rusten. Nu de basisteams in werking zijn getreden en de eerste ervaringen zijn opgedaan, kan de politie rollen en bijbehorende competenties nauwkeuriger definiëren en daarmee medewerkers gerichter opleiden.

Met de afronding van de personele reorganisatie is er meer zicht gekomen op de doorstroom en leerbehoeften en kan er een strategische opleidingsplanning worden gemaakt om de organisatie toekomstbestendig te maken. Het is nu noodzakelijk dat de politie hier werk van maakt, zodat zij een duidelijke behoeftestelling kan formuleren voor de Politieacademie en de voorziene vergrijzing van het korps kan opvangen.

Bijlage Samenvatting Rij-opleiding Initieel

De ROI leidt de politiemedewerker op om veilig en vlot op de plaats van een melding te komen met een opvallende politieauto. De politie heeft vrijstelling van alle artikelen uit het Reglement Verkeersregels & Verkeerstekens. Dit houdt in dat de politie onder andere de maximumsnelheid mag overschrijden, door mag rijden bij een rood verkeerslicht en over de vluchtstrook mag rijden. Hier zijn wel voorwaarden aan verbonden. Één van deze voorwaarden is dat de politiemedewerker opgeleid en vervolgens getraind dient te zijn in de uitvoering van politiële rijtaken, o.a. in branchegerichte rijvaardigheden. Deze branchegerichte rijvaardigheden maken deel uit van de ROI en daarna van de Politie Rijvaardigheid Training (PRVT).

De ROI maakt deel uit van de opleiding Basis Politiemedewerkers, Allround Politiemedewerker en de Politiekundige Bachelor. Deze opleidingen worden aangeboden door de School voor BPO. De ROI kan ook los worden afgenomen door politiemedewerkers die de ROI niet in hun basisopleiding hebben gehad zoals bijvoorbeeld politiesurveillanten of vrijwillige politieambtenaren. In dat geval wordt de ROI aangeboden door de School voor VPO.

Volgens de Politieacademie is de ROI in 2015 en 2016 in totaal 1.166 keer uitgevoerd. 973 keer als onderdeel van het BPO (83,4%) en 193 keer (16,6%) als 'los product', dus niet als onderdeel van een basis politieopleiding.

Aansluiting op de praktijk

De ROI verzorgt onderwijs voor zowel de basis- als de vakspecialistische politieopleidingen. Hierdoor ontvangt de ROI vanuit twee kanten, het strategisch instroomoverleg voor het BPO en de dienst HRM voor het VPO, een kwantitatieve behoeftestelling. Het team van de ROI lijkt in beide gevallen weinig inspraak te hebben tijdens het proces waarin tot een behoeftestelling wordt geformuleerd. De Politieacademie geeft vervolgens, nadat deze kwantitatieve behoeftes voor 2018 zijn gesteld, aan dat zij hier niet aan kan voldoen. De partijen zijn hierover in gesprek, maar hebben tot nu toe (november 2017) geen oplossing gevonden. Het valt de Inspectie op dat zowel de Politieacademie als de politie van elkaar een oplossing verwachten en daarop wachten.

De politie kon kwantitatief geen meerjarenprognose formuleren voor het gedeelte van de ROI dat onder het VPO valt.

Op kwalitatief gebied is het onduidelijk hoe de twee aparte vraagstellingen, vanuit de kwalificatiedossiers voor het BPO en vanuit de Brancherichtlijn Verkeer Politie en PRVT, hebben geleid tot de inhoud van de opleiding. De Politieacademie heeft geen zicht op of afgestudeerden en hun leidinggevenden tevreden zijn over de opleiding. Docenten geven aan tekortkomingen te zien in de aansluiting van het onderwijs op de praktijk.

Een mogelijke oplossing voor de overvraag aan rij-opleidingen die door zowel de politie als de Politieacademie wordt genoemd, is de inhuur van of uitbesteding aan derde partijen. De Inspectie constateert echter dat de politie moeite lijkt te hebben met het komen tot een eenduidige vraagstelling aan de Politieacademie. Hoewel zij begrip heeft voor het feit dat er een acuut probleem is ontstaan dat pragmatisch moet worden opgelost, plaatst de Inspectie haar vraagtekens bij of de politie en de Politieacademie in staat zijn om een eenduidige vraag aan deze derde partijen te formuleren en daarmee de inhoud en kwaliteit van de opleiding te borgen.

Uitvoering van het programma

De Politieacademie toont aan dat het docententeam grotendeels voldoet aan de gestelde bekwaamheidseisen en dat de leeractiviteiten uit het aangeboden programma worden ondersteund en begeleid. De voorwaarden voor een goede ondersteuning en begeleiding moeten nu in werking worden gebracht en de administratieve organisatie behoeft verbetering. De ROI kent geen praktijkperiode in de eenheid.

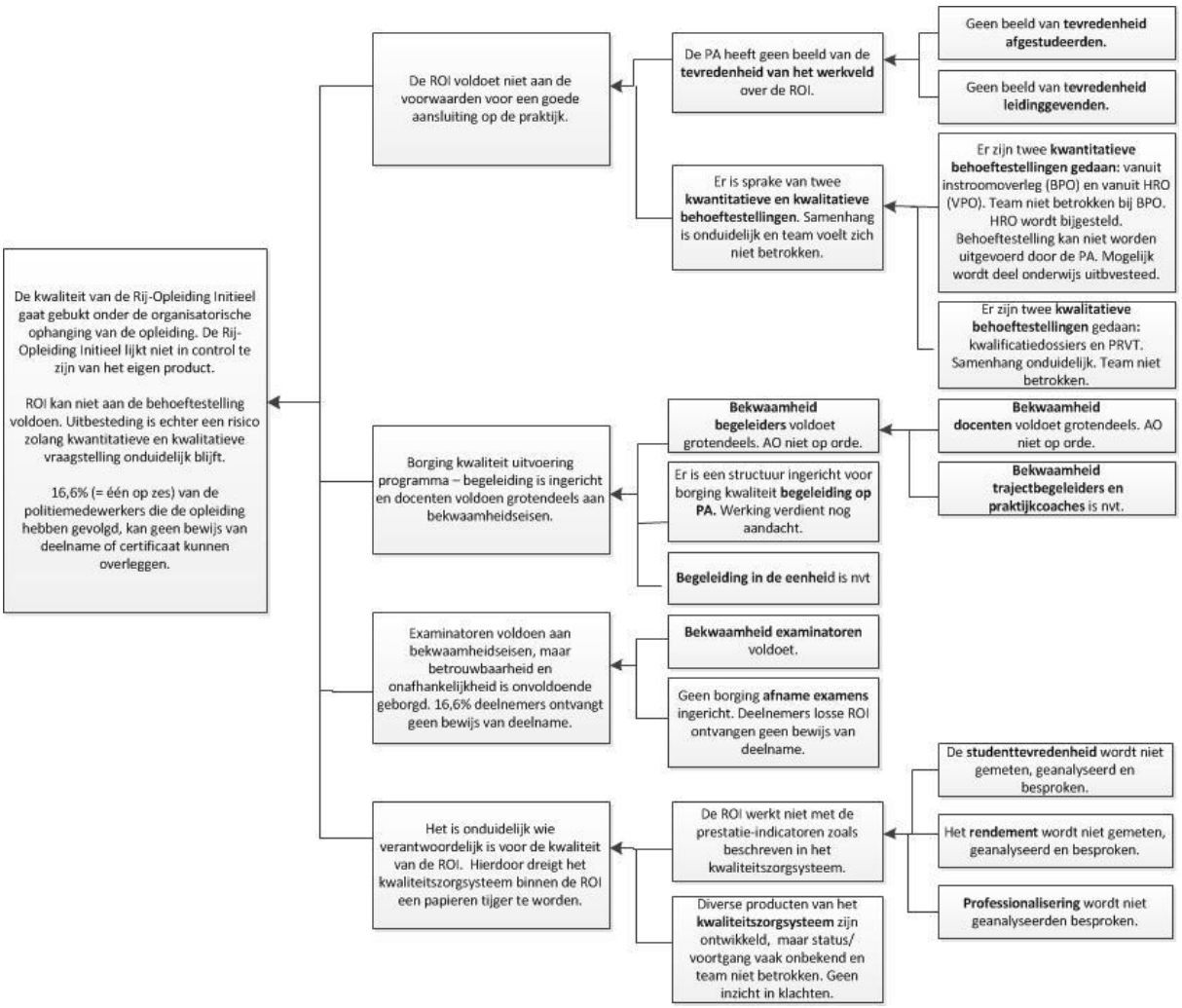
Examinering

De Politieacademie heeft voor het praktijkdeel van de ROI gekozen voor een constante beoordeling door de docent op basis van het Rijvaardigheids Ontwikkel Document en het functioneren tijdens het praktijkdeel. Aan het einde van de ROI geeft de docent de student een voldoende of een onvoldoende. Juist bij deze wijze van beoordeling moet de betrouwbaarheid en onafhankelijkheid van het oordeel goed worden geborgd. De beoordeling is namelijk grotendeels afhankelijk van één persoon en op basis van soms subjectief omschreven competenties of van omstandigheden. De Politieacademie zorgt ervoor dat de docenten zijn gecertificeerd als examinator en geeft hen handvatten in de docentenhandleiding. Verder komt het op de professionaliteit van de docent aan of hij zijn collega's betrekt bij een twijfelachtige beoordeling of niet. Er is geen sprake van (substantiële) kwaliteitsbeoordeling van de examinatoren en de examinering, (formele) intervisie of visitaties vanuit het team of de school voor VPO of de examencommissie. De Inspectie vindt het examineringsproces hiermee onvoldoende geborgd.

Deelname aan de ROI leidt, buiten de BPO-opleidingen om, niet tot een bewijs van deelname of certificaat. Hiermee kan dit deel van de politiemedewerkers (16,6% van de ROI-studenten) niet aantonen dat ze de opleiding met goed gevolg hebben volbracht en kan de werkgever, de politie, dus ook niet nagaan of deze medewerkers wel of niet zijn opgeleid om met optische en geluidssignalen te rijden. De borging van de rijvaardigheid van politiemedewerkers die niet de opleiding Basis Politiemedewerker, Allround Politiemedewerker of Bachelor of Policing hebben gevolgd, is hiermee onvoldoende. In combinatie met de achterstand die de politie heeft opgelopen in het trainen en bijscholen door middel van de PRVT, ziet de Inspectie een grote vrijblijvendheid bij de politie in het naleven van de Brancherichtlijn Verkeer Politie.

Kwaliteitszorg

De ROI is organisatorisch een onderdeel van het VPO, maar het onderwijs dat zij verzorgt valt voor 80% onder het BPO. Het is voor de Inspectie onduidelijk bij wie de verantwoordelijk voor de kwaliteit van de ROI precies is belegd. Het team BPO heeft een start gemaakt met het kwaliteitszorgsysteem van de Politieacademie en de ROI gaat hier ten dele in op, maar het team van de ROI is en voelt zich hier niet bij betrokken. Dit maakt de implementatie van het kwaliteitszorgsysteem binnen de ROI kwetsbaar.



II

Bijlage Samenvatting scan training kerninstructeurs BVID

De training kerninstructeurs BVID is een tweedaagse train-de-trainer-training voor politiemedewerkers die hun collega's in de eenheid gaan opleiden in het gebruik van de BVID2. De BVID2 is een voorziening om de identiteit vast te stellen van verdachten en vreemdelingen.

Gedurende 2016 en de eerste helft van 2017 leidde de Politieacademie 625 kerninstructeurs BVID op met de training kerninstructeurs BVID. De kerninstructeurs leiden vervolgens de 30.000 gebruikers van de BVID-zuil op in het gebruik van de nieuwe software, bediening van de zuil en de relevante wetgeving en protocollen. Deze gebruikers bestaan uit medewerkers in de Basis Politiezorg, medewerkers van de afdeling Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel (AVIM) en medewerkers arrestantenzorg.

Aansluiting op de praktijk

De politie heeft een voor de Politieacademie duidelijke behoeftestelling gedaan. Hierdoor waren de uitgangspunten om de training aan te laten sluiten op de behoefte van de praktijk, goed. Wel begon een relatief groot aantal medewerkers met de verkeerde verwachtingen aan de training, omdat de teamchefs op verschillende wijze omgingen met het werven en selecteren van de kerninstructeurs. De Politieacademie heeft vervolgens niet gemeten of de kerninstructeurs en de leidinggevenden in de eenheid achteraf ook tevreden zijn over de training. Het is dus niet inzichtelijk of de training uiteindelijk ook het gewenste effect had.

Uitvoering programma

Het docententeam Thematische Opsporing, cluster AVIM, voldoet voor een groot deel nog niet aan de bekwaamheidseisen. De Inspectie vindt de professionalisering van het docententeam een punt van zorg. Er is gedeeltelijk een planning, maar deze loopt lang (drie jaar) door. De planning is bovendien nog in concept, omdat de Politieacademie wacht tot de politie meer duidelijkheid kan scheppen in haar prioriteiten door middel van een behoeftestelling.

De training kerninstructeurs BVID kende geen praktijkperiode in de eenheid.

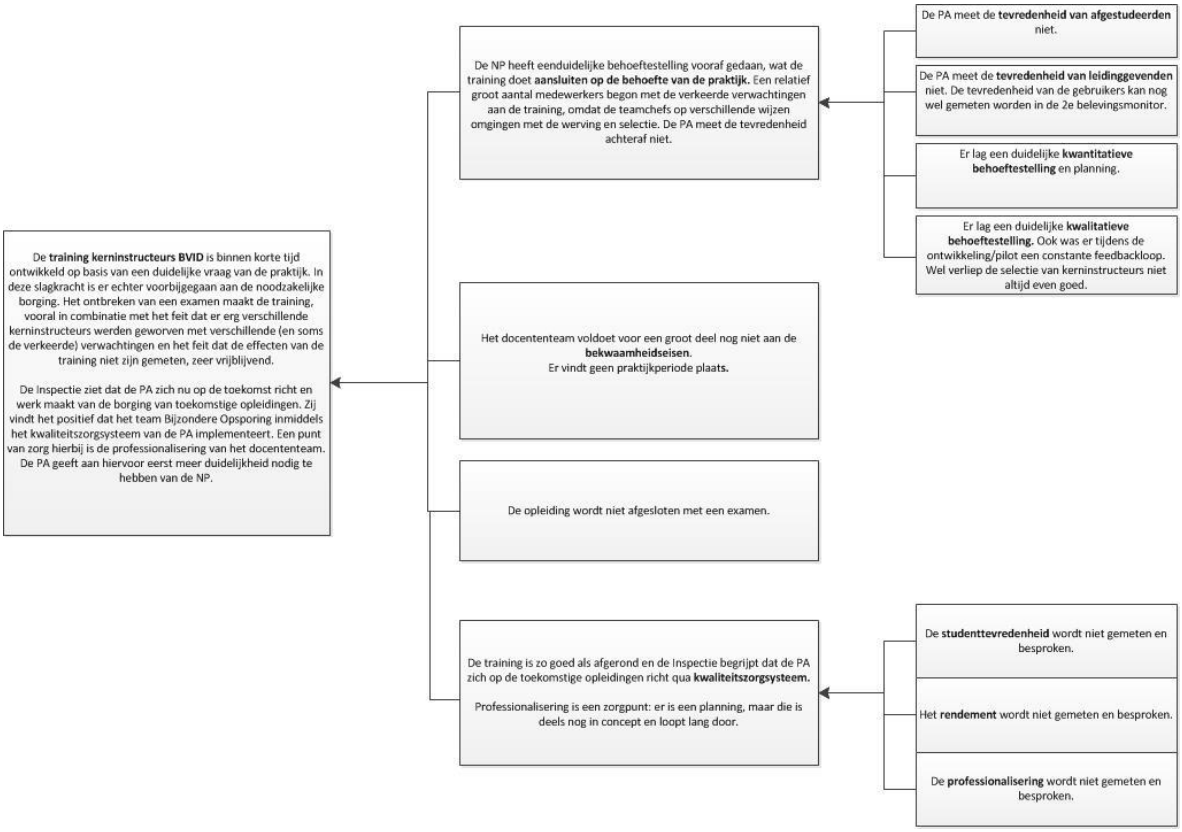
Examinering

De training kerninstructeurs BVID werd niet afgesloten met een examen. In combinatie met het feit dat er erg verschillende kerninstructeurs werden geworven

met verschillende (en soms de verkeerde) verwachtingen en het feit dat de effecten van de training niet zijn gemeten, maakt dit de training zeer vrijblijvend.

Kwaliteitszorg

De training kerninstructeurs BVID werkte niet met de drie prestatie-indicatoren zoals beschreven in het kwaliteitszorgsysteem van de Politieacademie. Momenteel is de training nagenoeg afgerond en de Inspectie vindt het begrijpelijk dat de Politieacademie zich op de toekomstige opleidingen richt.



III Bijlage Samenvatting scan kernopgave medewerker RTIC

De kernopgave medewerker RTIC is bedoeld voor politiemedewerkers die werkzaam zijn binnen het Regionaal Operationeel Centrum. Beter informatiegestuurd werken is één van de operationele doelstellingen die de politie zich stelde bij de vorming van de NP. Om aan deze doelstelling te voldoen zijn in alle eenheden RTIC's ingericht. Het RTIC voorziet de eenheden gevraagd en ongevraagd real time van relevante operationele informatie. Sinds 2013 hebben in totaal 158 medewerkers RTIC de kernopgave medewerker RTIC gevolgd.

Aansluiting op de praktijk

De Politieacademie is momenteel niet in staat om de kernopgave medewerker RTIC aan te laten sluiten op de behoefte van de politiepraktijk. Zij wacht op een beslissing van de politie om extra capaciteit toe te kennen voor zij verbetering kan doorvoeren en kan voldoen aan de kwantitatieve en kwalitatieve behoeftestelling. Ook heeft zij voor een goede aansluiting op de praktijk meer informatie nodig van de politie.

Uitvoering programma

De bekwaamheid van de uitvoerders/begeleiders van het onderwijsprogramma van de kernopgave medewerker RTIC is onder de maat. De Politieacademie is niet in staat om eenduidige informatie aan te leveren over het docententeam Intelligence door de veelvoud aan tijdelijk inhuur waar zij momenteel mee werkt. Uit de informatie die wel kan worden aangeleverd, blijkt dat het team Intelligence voor een derde tot de helft niet aan de bekwaamheidseisen voldoet. De Inspectie vindt het zorgelijk dat er nog geen planning is voor de professionalisering van de docenten binnen het team Intelligence.

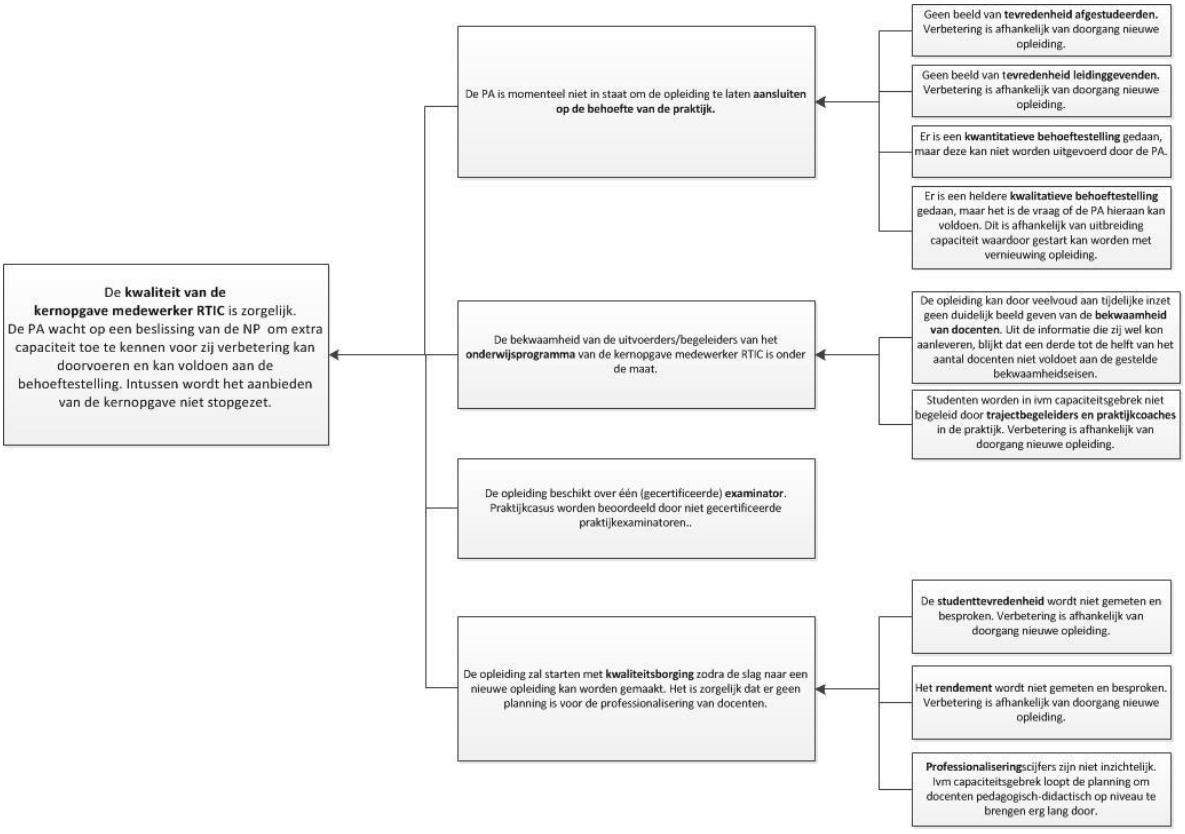
Studenten worden niet begeleid tijdens hun praktijkperiode in de eenheid. Dit is een verantwoordelijkheid van de Politieacademie waarbij zij afhankelijk is van de inzet van de politie. Met de herontwikkeling van de kernopgave wil de Politieacademie verdere verbetering op dit thema gaan doorvoeren. De herontwikkeling van de kernopgave is afhankelijk van de capaciteitsvraag die nu voorligt aan de politie.

Examinering

De Politieacademie maakt voor deze kernopgave gebruik van één gecertificeerde examinator van de Politieacademie. De Inspectie vindt het positief dat er momenteel meer examinatoren worden gecertificeerd. De praktijkcasus worden beoordeeld door niet gecertificeerde praktijkexaminatoren. De Inspectie vindt dit erg onwenselijk.

Kwaliteitzorg

De Politieacademie werkt bij de kernopgave medewerker RTIC niet met de drie prestatie-indicatoren zoals beschreven in het kwaliteitszorgsysteem van de Politieacademie. De Politieacademie geeft aan dat zij tegelijkertijd met de herontwikkeling van de kernopgave zal starten met de implementatie van het kwaliteitszorgsysteem. De herontwikkeling van de kernopgave is afhankelijk van de capaciteitsvraag die nu voorligt aan de politie.



IV Bijlage Samenvatting scan leergang wijkagent senior GGP

De leergang wijkagent senior GGP is een deeltijdopleiding van één jaar en leidt op voor het uitoefenen van de functie wijkagent senior GGP. Een basisteam beschikt over twee typen wijkagent: de wijkagent senior GGP en de wijkagent operationeel expert GGP. De operationeel expert legt de inhoudelijke verbinding tussen wijkagenten onderling met het team. Daarnaast voeren zij complexe of wijkoverstijgende projecten uit. De wijkagent senior GGP onderhoudt contacten met burgers, bedrijven en instellingen, participeert in netwerken voor de aanpak van veiligheidsproblemen en signaleert criminaliteit binnen de wijk. Van 2013 tot en met 2017 hebben in totaal 457 wijkagenten de leergang wijkagent senior GGP gevolgd. De politie telt in totaal bijna 2.500 fulltime-equivalent (fte) wijkagenten senior GGP. De politie wil volgens haar Inrichtingsplan naar in totaal 3.411 fte wijkagenten.

Aansluiting op de praktijk

De aansluiting van de leergang wijkagent senior GGP op de politiepraktijk verloopt nog niet optimaal. De Politiecademie heeft verbetering ingezet door de tevredenheid van de afgestudeerden en hun leidinggevenden over de leergang te gaan meten. Het kost echter tijd voordat de resultaten van deze metingen en de effecten van eventuele verbetermaatregelen die naar aanleiding hiervan worden genomen, zichtbaar worden. Voor een goede aansluiting op de praktijk heeft de Politieacademie meer en actuelere informatie nodig van de politie. De politie is er niet in geslaagd om voor 2018 een tijdige en complete kwantitatieve behoeftestelling te doen. Ook kan zij geen meerjarenprognose formuleren.

De kwalitatieve behoeftestelling was in 2014 helder. Door de (langlopende) reorganisatie zijn er echter nog veel onzekerheden over de rol en functie van de wijkagent, wat het lastig voor de Politieacademie lastig maakt om de leergang af te stemmen op de behoefte van de praktijk.

Uitvoering programma

De docenten van de leergang wijkagent senior GGP voldoen slechts deels aan de gestelde bekwaamheidseisen. Het docententeam GGP voldoet geheel aan de gestelde pedagogisch-didactische vereisten maar slechts deels aan de gestelde vereisten qua opleidingsniveau. De Inspectie vindt het zorgelijk dat er nog geen planning is voor de professionalisering van de docenten binnen het team GGP.

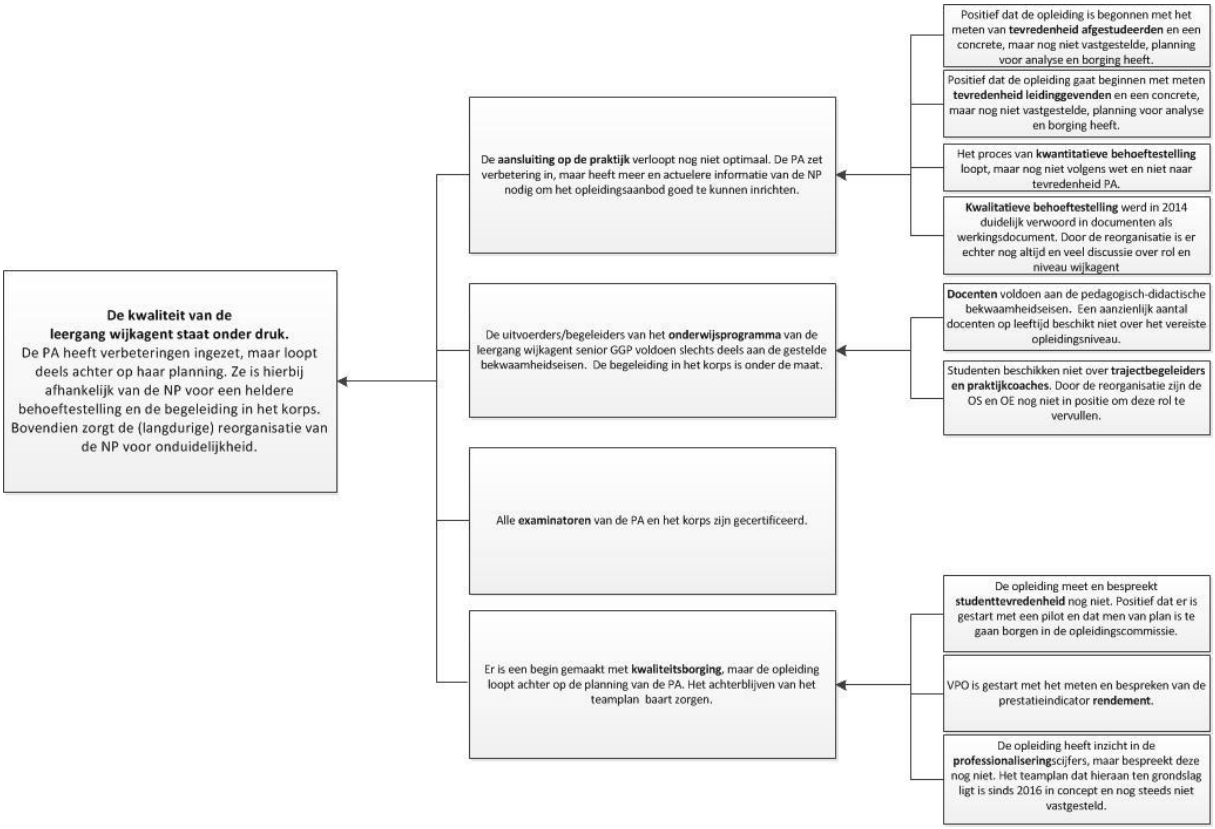
De begeleiding in de eenheid, een verantwoordelijkheid van de Politieacademie waarbij zij afhankelijk is van de inzet van de politie, is momenteel onder de maat.

Examinering

De examinatoren die verbonden zijn aan de leergang wijkagent senior GGP voldoen aan de bekwaamheidseisen.

Kwaliteitszorg

Er is een begin gemaakt met kwaliteitsborging en het meten van de opbrengsten, maar de leergang wijkagent senior GGP loopt achter op de planning van het kwaliteitszorgsysteem van de Politieacademie.



V Bijlage Afkortingen

AVIM	Afdeling Vreemdelingenpolitie Identificatie Mensenhandel
AOT	Arrestatie- en Ondersteuningsteam
BPO	Basis Politieonderwijs
BPM	Basis Politiemedewerker
BVID	Basis Voorziening Identificatie
Fte	Fulltime-equivalent
GGP	Gebiedsgebonden Politiezorg
HRM	Human Resources Management
HOvJ V	Hulpofficier van Justitie Vreemdelingendomein
Inspectie	Inspectie Justitie en Veiligheid
LFNP	Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie
NP	Nationale politie
OBT	Operationele Begeleiding en Training
PDA	Pedagogisch Didactische Aantekening
PDG	Pedagogisch Didactisch Getuigschrift
PRVT	Politie Rijvaardigheid Training
RIMOZ-TGO	Rechercheren in een meer omvattende zaak en team grootschalige opsporing
ROI	Rij-Opleiding Initieel
RTIC	Real Time Intelligence Centre
VPO	Vakspecialistisch Politieonderwijs

Missie Inspectie Justitie en Veiligheid

De Inspectie Justitie en Veiligheid houdt voor de samenleving, de ondertoezichtgestelden en de politiek en bestuurlijk verantwoordelijken toezicht op het terrein van justitie en veiligheid
om inzicht te geven in de kwaliteit van de taakuitvoering en de naleving van regels en normen,
om risico's te signaleren
en om organisaties aan te zetten tot verbetering.
Hiermee draagt de Inspectie bij aan een veilige en rechtvaardige samenleving.

Dit is een uitgave van:
Inspectie Justitie en Veiligheid
Ministerie van Justitie en Veiligheid
Turfmarkt 147 | 2511 DP Den Haag
Postbus 20301 | 2500 EH Den Haag
Contactformulier | www.inspectie-jenv.nl

April 2018

Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.
Vermenigvuldigen van informatie uit deze publicatie is toegestaan,
mits deze uitgave als bron wordt vermeld.