Inspectie Justitie en Veiligheid
Ministerie van Justitie en Veiligheid

Jaarbeeld Politieonderwijs 2019

Inhoudsopgave

	Voorwoord	**4**
	Samenvatting	**5**
1	**Inleiding**	**8**
1.1	Onderzoek politieonderwijs	8
1.2	Leeswijzer	10
2	**Opleiding tot basis of allround politiemedewerker: de organisatie**	**11**
2.1	Onderwijs door de PA	11
2.2	Begeleiding in de eenheid	12
2.3	Leerwerkplek	14
2.4	Deelconclusie	14
3	**Opleiding tot basis of allround politiemedewerker: de hoofdprocessen**	**15**
3.1	Instroom	15
3.2	Onderwijs op school	16
3.3	Begeleiding in de praktijk	18
3.4	Opzet en product van de opleidingen	19
3.5	Deelconclusie	20
4	**Opleiding tot basis of allround politiemedewerker: de actoren**	**22**
4.1	Instroom door IDU	22
4.2	Onderwijs op school	23
4.3	Begeleiding in de eenheden	25
4.4	Afstemming	26
4.5	Examinering	27
4.6	Deelconclusie	29
5	**Kwaliteitszorg**	**30**
5.1	Planvorming	30
5.2	Uitvoering	31
5.3	Sturing	32
5.4	Rol ministerie	33

5.5	Ontwikkelingen	33
5.6	Deelconclusie	34
6	**Conclusies en aanbevelingen**	**35**
6.1	Conclusies	35
6.2	Aanbevelingen	36
6.3	Tot slot	36
7	**Vakspecialistisch Politie Onderwijs**	**37**
7.1	Jaarbeelden Politieonderwijs 2017 en 2018	37
7.2	Verbeterplan behoeftestelling VPO	37
7.2.1	Reactie op verbeterplan: Inspectie	38
7.2.2	Reactie op verbeterplan: Minister	38
7.3	Kwaliteitszorgsysteem, examinering en tevredenheidsmetingen	38
7.3.1	Reactie minister	39
7.4	Conclusie	39
7.5	Voortgang	39
	Bijlagen	
I	**Afkortingen**	**40**
II	**Couleur locale**	**41**

Voorwoord

Politiewerk moet vaak onder moeilijke omstandigheden en bijna altijd onder tijdsdruk gebeuren. Dat vraagt om goed opgeleide politieambtenaren en maakt goed politieonderwijs tot een onmisbare voorwaarde.

In dit Jaarbeeld kijkt mijn Inspectie naar de kwaliteit van de opleidingen tot basis en allround politiemedewerker. Zij constateert dat beide opleidingen van voldoende kwaliteit zijn: agenten kunnen na de opleidingen als beginnend beroepsbeoefenaar aan de slag. Maar het onderwijs piept en het kraakt. De opleidingen kunnen de huidige instroom nog net aan. Door omstandigheden moet die instroom echter verder omhoog. Tegelijkertijd wordt er vanuit de politie gevraagd om actualisatie en inhoudelijke uitbreiding van het curriculum van de opleidingen

In dit Jaarbeeld legt mijn Inspectie wederom de relatie met de (sturing op de) politiepraktijk. Het politieonderwijs en de politieorganisatie zijn nauw met elkaar verbonden: gaat het met de één niet goed dan ervaart de ander de gevolgen daarvan.

In het Jaarbeeld Politieonderwijs 2017 heb ik de politie aanbevolen met behulp van de Politieacademie de politieorganisatie verder te ontwikkelen en deze toekomst-bestendig te maken. In het Jaarbeeld 2018 stelde ik vast dat er weinig voortgang werd geboekt. In het voorliggende Jaarbeeld 2019 constateert de Inspectie dat partijen diverse acties nemen. En dat is ook nodig: de Politieacademie, de politie en het ministerie van Justitie en Veiligheid staan de komende jaren voor grote uitdagingen die alleen in gezamenlijkheid tot een goed einde kunnen worden gebracht. Duidelijkheid, daadkracht en doorzettingsmacht zijn daarbij de kernbegrippen.

H.C.D. Korvinus

Inspecteur-generaal Inspectie Justitie en Veiligheid

Samenvatting

Het onderzoek
De Inspectie Justitie en Veiligheid (Inspectie) heeft in haar meerjarenprogramma aangegeven het toezicht de komende jaren te richten op de drie hoofdprocessen van de politie: opsporing (2018), handhaving (2019) en noodhulp (2020). Per proces doet zij onderzoek naar de kwaliteit van het onderwijs en van de taakuitvoering. Beide aspecten hangen nauw samen: goed politieonderwijs leidt op tot professionele, vakbekwame en weerbare politiefunctionarissen. Daarom beziet de Inspectie de bevindingen op deze aspecten in onderlinge samenhang.

In 2019 richtte de Inspectie haar toezicht op de handhaving. Handhaving is hierbij omschreven als middel om de leefbaarheid en veiligheid in de wijk te bevorderen. De Inspectie heeft voor haar onderzoek naar het politieonderwijs de opleidingen tot basis politiemedewerker en allround politiemedewerker geselecteerd. Deze opleidingen zijn essentieel voor de handhaving omdat vrijwel al ‘het blauw op straat’ één van beide opleidingen heeft doorlopen. De Inspectie heeft gekeken naar de kwaliteit van de opleidingen en de aansluiting hiervan op de praktijk.

De Inspectie heeft de PA gevraagd aan te tonen dat zij voor beide opleidingen voldoet aan de kwaliteitseisen, geldend voor het proces van de behoeftestelling, de uitvoering van het onderwijsprogramma, de examinering en de kwaliteitsborging. De Inspectie heeft de toegestuurde informatie geanalyseerd. Daarna heeft zij de zes onderwijslocaties bezocht en per locatie een politie-eenheid. Zij heeft interviews gevoerd met respondenten op verschillende niveaus en meerdere observaties verricht. Voor aanvullende informatie heeft zij ook gesproken met sectorhoofden uit het onderwijs en de eenheden en met de directies van de PA, de politie en het ministerie van Justitie en Veiligheid.

De onderzoeksperiode liep van februari tot juli 2019. Ontwikkelingen na deze periode zijn kort beschreven. De Inspectie zal deze volgen en hierover in een volgend onderzoek rapporteren.

Verder heeft de Inspectie in 2019 de stand van zaken in kaart gebracht van de opvolging van de aanbevelingen uit het Jaarbeeld politieonderwijs 2018. In dat jaar onderzocht de Inspectie het onderwijs voor de opsporing, het zogenaamde Vakspecialistisch Politieonderwijs (VPO).

Conclusies

De Inspectie stelt vast dat de opleidingen tot basis politiemedewerker en allround politiemedewerker voldoen. Zij leiden de studenten op tot het vastgestelde niveau van startbekwaamheid: de studenten functioneren na afronding van hun opleiding als beginnend beroepsbeoefenaar. Verder voorzien de opleidingen zowel in de gevraagde verhoging van de instroom uit de oorspronkelijke meerjarenplanning als in de aanvullende behoeftestelling van de politie voor 2020.

Wel ziet de Inspectie een aantal belangrijke knelpunten: de uitval onder studenten, de ervaren werkdruk op de PA en in de eenheden, de capaciteit voor examinering en het in beperkte mate operationeel hebben van een instrument om de ervaren kwaliteit van de opleidingen te meten. De Inspectie stelt vast dat deze knelpunten elkaar versterken. De PA en politie hebben een beperkt zicht op oorzaken, omvang en gevolgen van een aantal knelpunten. Op andere knelpunten hebben zij acties ingezet.

Ook signaleert de Inspectie knelpunten in het kwaliteitszorgsysteem rondom de opleidingen tot basis politiemedewerker en allround politiemedewerker. De PDCA-cirkels van de Politieacademie en de politie zijn niet rond en sluiten onvoldoende op elkaar aan (plan-do-check-act). Zo zijn taken en verantwoordelijkheden niet altijd duidelijk en/of eenduidig belegd. Dan is in de praktijk diffuus wie welke actie moet nemen. Daarnaast bieden de opgestelde plannen onvoldoende houvast. Deze zijn weinig concreet uitgewerkt en/of houden beperkt rekening met de effecten op de praktijk (plan-fase). Dit bemoeilijkt de uitvoering van de plannen (do-fase) en de (bij)sturing hierop door de PA en de politie (check- en act-fase). Het ministerie van Justitie en Veiligheid zoekt nog hoe het zij haar rol als stelselverantwoordelijke effectiever vorm kan geven.

Tot slot constateert de Inspectie dat na de onderzoeksperiode (februari- juli 2019) een nieuwe werkelijkheid is ontstaan. Met een onvoorzien hogere uitstroom, naast de al geformuleerde vervangings- en uitbreidingsvraag voor de operationele capaciteit van de politie, moet de instroom in het basispolitieonderwijs verder omhoog. Deze verdere verhoging kan niet binnen de huidige opzet van het basispolitieonderwijs worden opgevangen. De minister van JenV heeft aangegeven met partijen in gesprek te zijn om de basis- en allroundopleiding te herzien. Verschillende recente ontwikkelingen bieden hierbij kansen om het onderwijs meer toekomstbestendig te maken. Naar verwachting starten de nieuwe opleidingen tot politiemedewerker in 2021.

Aanbevelingen

Gezien de ontwikkelingen rondom de vernieuwing van het basispolitieonderwijs richt de Inspectie haar aanbevelingen op de nieuwe opleidingen tot basis politiemedewerker of allround politiemedewerker.

De Inspectie beveelt aan om de door haar gesignaleerde knelpunten in het huidige basispolitieonderwijs te voorkomen in de opzet van de nieuwe opleidingen. Meer specifiek beveelt zij aan in de opzet van de nieuwe opleidingen door te pakken en voortvarend (bij) te sturen op:

Voor de Politieacademie:

- Een duidelijke en eenduidige taakverdeling.
- Een concrete en realistische planvorming.
- De uitvoering van plannen conform planning.

Voor de politie:

- Een actueel zicht op knelpunten in de begeleiding van studenten.
- Een duidelijke en eenduidige taakverdeling.

Voor het ministerie van Justitie en Veiligheid:

- Een goede aansluiting tussen de PDCA-cirkels van de PA en de politie.

Tot slot

In het politieonderwijs is momenteel sprake van een turbulente situatie met diverse ontwikkelingen. De resultaten en de uiteindelijke effecten daarvan zijn nog niet zichtbaar en meetbaar. De Inspectie volgt deze ontwikkelingen. In een volgend onderzoek zal zij hierover en over de opvolging van bovenstaande aanbevelingen rapporteren.

1 Inleiding

De Inspectie Justitie en Veiligheid (Inspectie) heeft in haar meerjarenprogramma 2018-2020 aangegeven het toezicht de komende jaren te richten op de drie hoofdprocessen van de politie: opsporing (2018), handhaving (2019) en noodhulp (2020). Per proces doet zij onderzoek naar de kwaliteit van het onderwijs en de taakuitvoering. Beide aspecten hangen nauw samen: goed politieonderwijs leidt op tot professionele, startbekwame en weerbare politiefunctionarissen. Daarom beziet de Inspectie de bevindingen op deze aspecten in onderlinge samenhang.

In 2019 heeft de Inspectie haar toezicht gericht op handhaving. Zij heeft handhaving omschreven als ‘middel om de leefbaarheid en veiligheid in de wijk te bevorderen’.

1.1 Onderzoek politieonderwijs

Voor het onderzoek naar het politieonderwijs op het gebied van handhaving heeft de Inspectie de opleidingen tot basis politiemedewerker en allround politiemedewerker geselecteerd.[1] Beide opleidingen worden verzorgd door de Politieacademie (PA) en gegeven op de school voor het basispolitieonderwijs (BPO). De Inspectie heeft deze opleidingen om drie redenen gekozen:

- De opleidingen zijn essentieel voor de handhaving. Vrijwel al ‘het blauw op straat’ heeft één van beide opleidingen doorlopen. De opleidingen hebben het grootste volume en zijn daarmee het belangrijkste visitekaartje richting de burger.
- De Inspectie en de PA signaleren grote risico’s rondom het BPO. Er is een sterk verhoogde instroom om in de vervangings- en uitbreidingsvraag van de politie te voorzien. Tegelijkertijd is er sprake van een als hoog ervaren werkdruk. Dit beperkt de capaciteit voor onderwijsvernieuwing terwijl de politie hier wel om vraagt.

[1] Het BPO verzorgt de opleidingen Basis Politiemedewerker en Allround Politiemedewerker. De opleidingen zijn nauw verwant: de basisopleiding betreft een inkorting van de allroundopleiding. De basisopleiding duurt 28 maanden (7 tertielen) en leidt op tot een medewerker op niveau 3. De allround opleiding duurt 3 jaar (9 tertielen) en leidt op tot een medewerker op niveau 4.

- De Inspectie heeft sinds 2012 geen onderzoek gedaan naar de uitvoering van het onderwijs op de zes BPO-locaties[2] en wil haar beeld actualiseren.

Conform de principes uit haar toetsingskader houdt de Inspectie proportioneel toezicht en zet partijen aan tot verbetering.[3] Het beleid van de PA, het bestuurlijk vermogen, de verantwoordingsgegevens en de kwaliteitszorgprocessen gelden hierbij als uitgangspunt. Daarom heeft de Inspectie de PA gevraagd aan te tonen dat zij voldoet aan zelf gestelde kwaliteitscriteria op het gebied van:

- Behoeftestelling
- Uitvoering onderwijsprogramma
- Examinering
- Kwaliteitsborging

De PA heeft deze informatie deels via de Monitor[4] verschaft, deels heeft zij hiertoe aanvullende documenten aangeleverd. De Inspectie heeft de informatie geanalyseerd.[5] Voor een verdere verdieping van deze analyse heeft zij daarna de zes BPO-locaties bezocht en per locatie een daaraan gelieerde politie-eenheid. Zij heeft gesprekken gevoerd met respondenten op verschillende niveaus en meerdere observaties verricht. De onderzoeksperiode betreft februari 2019 tot juli 2019.

Vervolgens heeft de Inspectie een overall-analyse van de verzamelde informatie gemaakt. Voor aanvullende informatie verdere verdieping heeft zij gesproken met sectorhoofden uit het onderwijs en de eenheden, met de directie van de PA, met het lid van de korpsleiding van de politie met de portefeuille bedrijfsvoering en met medewerkers van het Directoraat-generaal Politie en Veiligheidsregio's van het ministerie van Justitie en Veiligheid.

In het onderzoek is gekeken naar de kwaliteit van de opleidingen tot basis politiemedewerker en allround politiemedewerker (verder: basis en allround politiemedewerker) en naar de aansluiting op de praktijk. Kortom: worden politiemedewerkers optimaal voorbereid op het functioneren in de praktijk? Dit is een bredere insteek dan alleen handhaving. Zo komt noodhulp in de opleidingen ook (uitgebreid) aan bod. Daarom heeft de Inspectie gekozen dit onderwerp voor het politieonderwijs nu op te nemen in het Jaarbeeld 2019 en in 2020 jaar niet (nogmaals) te onderzoeken wanneer het thema noodhulp centraal staat in het toezichtsprogramma van de Inspectie.

Naast het onderzoek naar de opleidingen tot basis en allround politiemedewerker heeft de Inspectie de opvolging van de aanbevelingen bezien die zij in 2018 deed over het vakspecialistisch politieonderwijs (VPO). In dit Jaarbeeld Politieonderwijs 2018 beschreef de Inspectie onder meer knelpunten in de informatievoorziening, beschikbare capaciteit en kwaliteitszorg. Zij heeft de politie en PA gevraagd deze knelpunten op te pakken en haar te informeren over de voortgang hiervan.

[2] Amsterdam, Apeldoorn, Den Haag, Drachten, Eindhoven en Rotterdam.
[3] Het Toezichtkader Politieonderwijs 2017 geeft een beschrijving van de principes.
[4] Monitor Politieopleidingen 2018. De Inspectie heeft een Monitor ingericht. Daarmee genereert zij jaarlijks informatie voor haar toezicht. Voor een uitgebreide beschrijving: zie Toezichtkader Politieonderwijs.
[5] Het Plan van Aanpak Onderzoek Basis en Allround Politiemedewerker bevat een uitgebreide beschrijving van de werkwijze.

1.2 Leeswijzer

Het volgende hoofdstuk gaat in op de organisatie van de opleidingen tot basis en allround politiemedewerker: betrokken actoren en hun onderlinge taakverdeling. Hoofdstuk 3 geeft knelpunten en ontwikkelingen binnen de drie hoofdprocessen van de opleidingen weer: de instroom, de uitvoering van de op- en begeleiding en de uitstroom. Hoofdstuk 4 beschrijft de verschillende actoren, de ervaren knelpunten en de acties die daarop zijn genomen. Hoofdstuk 5 behandelt de verschillende fasen uit het kwaliteitszorgsysteem, gaat specifiek in op de rol van het ministerie van Justitie en Veiligheid en benoemt recente ontwikkelingen. In hoofdstuk 6 volgt de overall-conclusie. Het Jaarbeeld Politieonderwijs 2019 wordt afgesloten met een terugblik naar 2018: in hoeverre zijn de aanbevelingen uit vorig jaarbeeld opgevolgd?

2 Opleiding tot basis of allround politiemedewerker: de organisatie

De opleidingen tot basis of allround politiemedewerker hebben een duaal karakter: studenten worden deels op school en deels in de eenheid opgeleid en begeleid[6]. Deze werkwijze impliceert een gezamenlijke verantwoordelijkheid tussen de Politieacademie (PA) en de politie. De PA is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding. De politie is als werkgever verantwoordelijk voor de aanstelling van studenten en voor de beschikbaarheid van werkplekken en van de begeleiding op de werkplek.

In dit hoofdstuk gaat de Inspectie nader in op de onderlinge taakverdeling tussen de PA en de politie rondom de opleidingen tot basis of allround politiemedewerker. De Inspectie beschrijft met welke actoren de studenten tijdens hun opleiding te maken krijgen, hoe de verantwoordelijkheden zijn verdeeld en hoe de aansturing verloopt. Het hoofdstuk sluit af met een subconclusie.

2.1 Onderwijs door de PA

De opleidingen tot basis of allround politiemedewerker worden gegeven op één van de zes locaties voor het basispolitieonderwijs (BPO). Elke BPO-locatie leidt studenten op voor één of meer omliggende politie-eenheden.

Op de BPO-locaties hebben de studenten vooral te maken met vakinhoudelijke docenten en met hun regiedocent. De regiedocent is hun eerste aanspreekpunt (op de BPO-locatie) tijdens de gehele opleiding. Daarnaast zorgt de regiedocent voor de verbinding met de praktijk en monitort en registreert deze de voortgang van studenten. Verder zijn er docenten met aanvullende taken op het gebied van onderwijsontwikkeling en -vernieuwing (C- en D-docenten). Aan het hoofd van elke BPO-locatie staat de teamchef BPO.[7] Deze is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de docenten, voor (de kwaliteit van) de uitvoering van het onderwijs op hun locatie en zo nodig voor de beslissing om de opleiding voor een student te beëindigen.

[6] Een student heeft tijdens de opleiding de rang van aspirant.
[7] Vanwege de omvang zijn er op de BPO-locaties Amsterdam en Apeldoorn twee teamchefs BPO.

Boven de teamchefs BPO staan de sectorleiding BPO en de directie van de PA.[8] De sector-leiding stuurt de teamchefs aan en informeert hen en de directie PA over knelpunten en ontwikkelingen. De directie van de PA is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van beide opleidingen, zie afbeelding 1.

2.2 Begeleiding in de eenheid

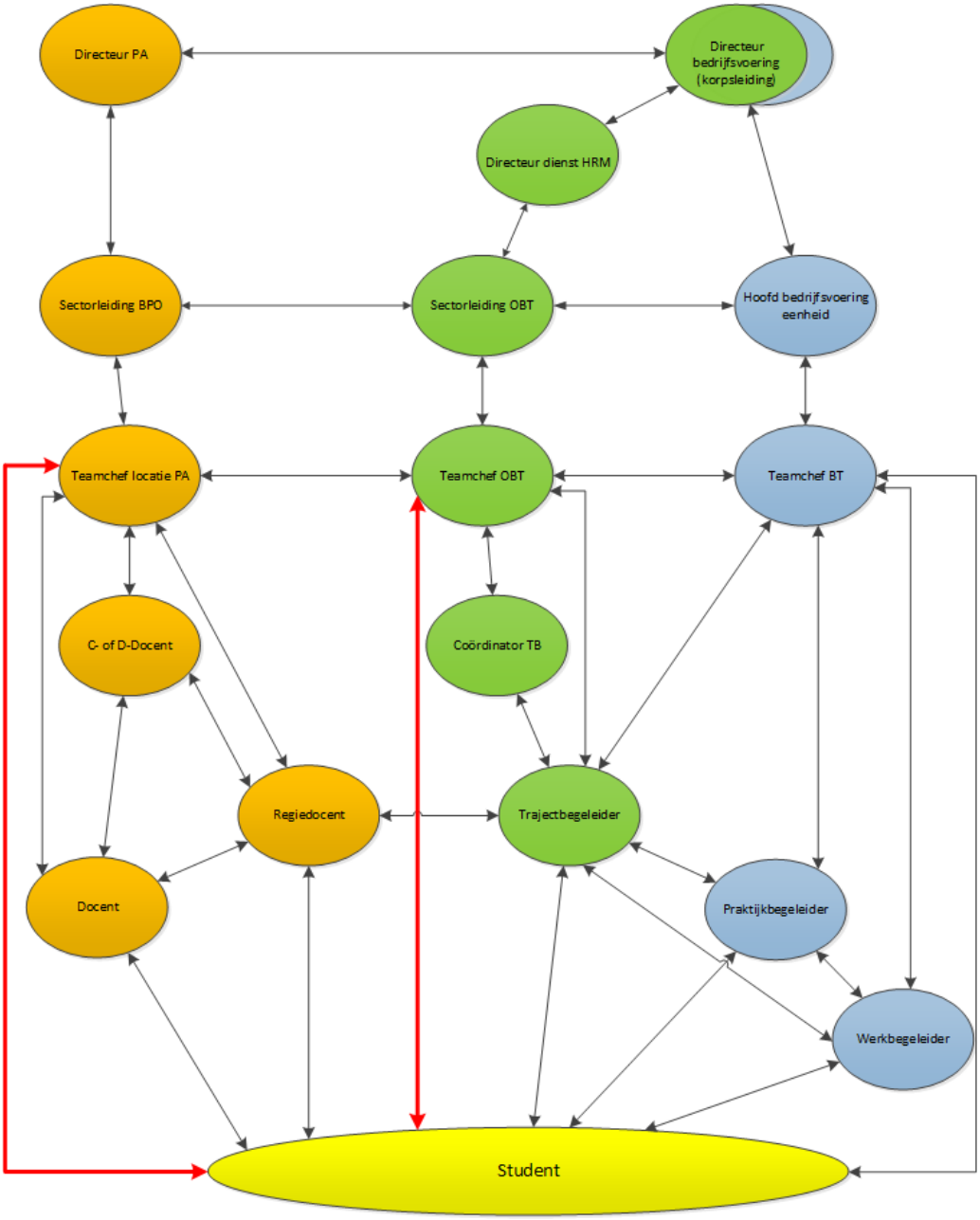
De BPO-locaties bedienen de omliggende politie-eenheden. De studenten lopen daar hun stage. Na het tweede tertiel wisselen de school- en praktijktertielen af.[9]

Tijdens hun praktijktertielen worden de studenten begeleid door een praktijk- en een trajectbegeleider.[10] De praktijkbegeleider begeleidt studenten op de werkvloer. Hij geeft hen opdrachten, beoordeelt deze, bespreekt hun ontwikkeling en legt deze vast. In sommige eenheden heeft hij een meer coördinerende rol en heeft hij zijn taken (deels) gedelegeerd aan een werkbegeleider.[11] De praktijkbegeleider wordt hiërarchisch aangestuurd door de teamchef Basisteam (BT). De teamchef BT moet het werk van de praktijkbegeleider faciliteren maar is ook verantwoordelijk voor de voortgang in de operatiën.

De trajectbegeleider stuurt de praktijkbegeleider functioneel aan. Hij adviseert de praktijkbegeleider, bewaakt de voortgang van studenten en zorgt voor een juiste en veilige leeromgeving. De trajectbegeleider is werkzaam bij het team Operationele Begeleiding en Training (OBT).[12] Daar wordt hij aangestuurd door de coördinator trajectbegeleiding. Boven de coördinator trajectbegeleiding staat de teamchef OBT. Deze draagt de werkgeversverantwoordelijkheid over de studenten zolang zij in hun opleiding zitten.

De teamchef BT en de teamchef OBT worden aangestuurd door het Hoofd bedrijfs-voering van de eenheid dan wel door de sectorleiding OBT. De sectorleiding OBT valt weer onder de directeur dienst HRM. Boven de directeur dienst HRM en de Hoofden Bedrijfsvoering van de eenheden staat de korpsleiding. De korpsleiding is eind-verantwoordelijk voor het functioneren van de nationale politie, zie afbeelding 1.[13]

8 De sectorleiding BPO bestaat uit twee sectorhoofden. Ook de directie PA bestaat uit twee functionarissen.
9 De even tertielen op de PA, de oneven in een eenheid. Een tertiel duurt vier maanden.
10 Landelijke standaarden werkend leren (PA, november 2017).
11 Deze werkbegeleiders begeleiden studenten in de uitvoering maar voldoen niet aan alle geldende eisen voor praktijkbegeleiders. Daarom werken zij onder auspiciën van een praktijkbegeleider die wel aan alle eisen voldoet. De praktijkbegeleider blijft verantwoordelijk voor de begeleiding van de studenten, stuurt de werkbegeleiders hierop aan en bewaakt de voortgang in de ontwikkeling van de studenten.
12 OBT is een sector van de PDC-dienst HRM en is gedeconcentreerd ingericht in iedere eenheid (Inrichtingsplan PDC-HRM-OBT 25-4-2013).
13 De Inspectie kiest voor een vereenvoudiging van de complexere werkelijkheid, waarbij de student centraal staat.



Afbeelding 1. *Organisatie opleiding tot basis of allround politiemedewerker. De rode lijn geeft de beslissingsbevoegdheid over de student weer. Gezien het duale karakter van de opleiding verschilt deze per tertiel.*

2.3 Leerwerkplek

De verantwoordelijkheid voor een juiste inzet van en een veilige leeromgeving voor studenten tijdens de praktijktertielen ligt bij meerdere partijen. Betrokken praktijk- en trajectbegeleiders in de eenheid moeten hierop toezien en eventueel de betreffende teamchef/planner van het basisteam aanspreken. Als dit niet tot een oplossing leidt, kunnen zij dit melden bij de chef OBT of de PA. De studenten hebben ook een eigen verantwoordelijkheid om zo nodig een melding te doen over een onveilige leeromgeving. Dit kunnen zij doen bij hun begeleiders in de eenheid of op de PA. Deze gaan dan in gesprek met de teamchef om tot een oplossing te komen. In de praktijk komen zelden meldingen binnen van studenten over hun leerwerkplek.

Er bestaat een instrument ontwikkeld om na te gaan of de leerwerkplekken in de eenheid geschikt zijn als opleidingsplaats, de leerwerkplekscan (LWS). Deze scan moet eens per twee jaar uitgevoerd worden. Dit gebeurt door de trajectbegeleiders.[14]

2.4 Deelconclusie

Zowel binnen de PA als binnen de eenheden zijn veel actoren betrokken bij en verantwoordelijk voor de op- en begeleiding van studenten. Daarmee is er sprake van een complex systeem. Omdat de opleidingen studenten moeten voorbereiden op hun functioneren in de praktijk is het belangrijk dat op de verschillende niveaus voldoende afstemming plaatsvindt tussen PA en politie (zie 4.4).

[14] De meest recent uitgevoerde LWS dateert van 2017-2018. Hieruit bleek 55% van de actieve leerwerkplekken (waar daadwerkelijk studenten worden opgeleid) binnen de gestelde termijn van twee jaar gescand.

3 Opleiding tot basis of allround politiemedewerker: de hoofdprocessen

In dit hoofdstuk beschrijft de Inspectie Justitie en Veiligheid (Inspectie) de hoofdprocessen van de opleidingen tot basis of allround politiemedewerker. De eerste paragraaf behandelt de verhoogde instroom.[15] De tweede en derde paragraaf beschrijven de opleiding en begeleiding op de Politieacademie (PA) respectievelijk in de eenheden. De vierde paragraaf gaat in op de mate waarin de opleidingen studenten voorbereiden op het functioneren in de praktijk. Het hoofdstuk sluit af met een subconclusie.

3.1 Instroom

Het Besluit Beheer Politie (art. 45a) bepaalt dat de korpschef via een kwantitatieve behoeftestelling aan de PA moet aangeven hoeveel politiemedewerkers (meer)jaarlijks moeten worden opgeleid. Deze behoeftestelling moet tijdig worden aangeleverd: uiterlijk op 1 maart voor het begrotingsjaar en de vier daaropvolgende jaren. De korpschef stelt vervolgens de mensen en middelen, die de PA voor haar taakuitvoering nodig heeft, om niet beschikbaar.

Proces van de behoeftestelling

De korpsleiding heeft een meerjarige planning van de instroom in het basispolitieonderwijs (BPO) vastgesteld. Deze wordt besproken in het Strategisch Instroomoverleg. Volgens betrokken partijen vervult dit overleg een ‘centrale en verbindende rol’.[16] Om in de vervangings- *en* uitbreidingsvraag van de politie te voorzien, groeit de totale instroom van studenten in het BPO van 2200 (in 2017) naar 2600 (in 2022).[17] Aanvullend ontvangt de PA elk jaar een meer concrete behoeftestelling per eenheid gedifferentieerd naar instroomniveau. Voor 2020 heeft zij de aanvullende behoeftestelling BPO op 28 februari 2019 ontvangen.

Ontwikkelingen na de onderzoeksperiode

Met de huidige inzichten groeit de instroom in de opleidingen tot basis of allround politiewerker conform de oorspronkelijke meerjarenplanning. Echter, door een onvoorzien hogere uitstroom uit de politiepraktijk ligt de operationele sterkte in de eenheden lager dan vooraf bepaald. Dat vraagt om een verdere verhoging van de

[15] De Inspectie verstaat onder de verhoogde instroom: de instroom uit de oorspronkelijke meerjaren-planning en jaarlijkse behoeftestelling van de politie. Dit betreft dus de instroom zoals bekend vóór 1 maart 2019.
[16] Brief PA-behoefte BPO-capaciteit 2020 (d.d. 1 april 2019).
[17] Jaarplan Politieacademie 2019.

instroom aan studenten die binnen het BPO moeten worden opgeleid. De PA en de politie bezien momenteel of en hoe hieraan te voldoen (zie 5.5).

Analyse instroom
De behoeftestelling van de politie is duidelijk voor de PA. De politie heeft deze voor 2020 tijdig aan de PA aangeleverd waardoor zij zich hierop kan voorbereiden. Nadien blijkt de uitstroom hoger dan de politie had verwacht. Deze onvoorziene ontwikkeling vraagt om een verdere verhoging van de instroom. Momenteel bezien de PA en politie hoe hieraan te voldoen.

3.2 Onderwijs op school

Capaciteit aan docenten
Om de verhoogde instroom uit de oorspronkelijke meerjarenplanning te realiseren, breidt het BPO de docentencapaciteit stapsgewijs uit. Hiertoe zijn regeerakkoord gelden beschikbaar gesteld.[18] Op basis van deze planning stijgt de jaarlijkse instroom van 2019 tot 2022 met 5% en mag de formatie evenredig groeien.[19]

De ratio om de extra benodigde capaciteit aan docenten te berekenen, is afgeleid van de verhouding tussen de docenten en de jaarlijkse instroom waarop de PA oorspronkelijk was gebouwd. Sindsdien is het onderwijs echter verbreed, zijn de docentbelastingsuren (DBU) toegenomen en hebben docenten modaliteiten verworven (o.a. RPU). Momenteel is de PA bezig de rekenformule te vernieuwen en zijn stappen in het curriculum gezet om het aantal DBU te reduceren.[20]

'Het curriculum, opgezet in een tijd dat de PA het "heel ruim" had, was heel uitgebreid. Het aantal DBU is nu terugbracht van 4500 naar 3500 uur. Dit is gebeurd door de docenten zelf om te zorgen dat de kwaliteit van het onderwijs behouden bleef' (interview sectorleiding BPO)

Een ander knelpunt is dat het tijd kost om goede docenten te werven en dat deze na hun aanstelling niet direct inzetbaar zijn als docent. Docenten komen namelijk vaak uit de praktijk. Door de inwerktijd, de verplichting over een pedagogisch getuigschrift te beschikken én de hbo-eis[21] zijn zij meestal pas na een half jaar inzetbaar.[22] Nieuwe docenten mogen daarom een jaar vooraf aan het instroom-arrangement worden aangenomen. Zo kunnen in 2019 35 fte worden aangenomen om de instroom in 2020 te kunnen opvangen.[23] Ondanks dat actie wordt ondernomen voor meer docentencapaciteit, geven alle BPO-locaties aan dat de rek eruit is. Zij kunnen de instroom aan studenten nu nog aan maar zoeken creatieve oplossingen om het onderwijs te verzorgen.

18 Brief minister van JenV aan Tweede Kamer, van 15/6/2018, kenmerk 2281115.
19 Jaarplan Politieacademie 2019 en Jaarplan PA 2020.
20 Interview sectorleiding BPO.
21 Voor diploma-equivalentie met het reguliere mbo-onderwijs heeft de PA gesteld dat de docenten in het BPO één niveau hoger opgeleid moeten zijn dan de studenten, aan wie zij lesgeven (kwaliteitseisen politieacademie 2018, voorstel tot implementatie). Deze eis is niet vastgelegd in een AMvB of in het Landelijk Functiegebouw Nationale Politie. De PA en de politie en verschillen van mening over deze eis.
22 Jaarplan 2019 Sector BPO.
23 Brief PA-behoefte BPO-capaciteit 2020 (d.d. 1 april 2019).

'Ik mag geen vacatures openstellen maar ik moet wel zorgen dat het onderwijs wordt uitgevoerd. Om daaraan te voldoen heb ik "illegaal" tien externe docenten ingehuurd' (interview teamchef BPO)

Onderwijsfaciliteiten

Het geven van onderwijs vraagt ook om voldoende ruimte en de juiste middelen. Zowel uit het dossieronderzoek als de gevoerde gesprekken bleek dat de huisvesting op de zes BPO-onderwijslocaties in 2019 nog net wel of net niet meer toereikend is om de instroom aan studenten op te vangen.[24] Dan gaat het bijvoorbeeld om leslokalen, oefen- en studieruimten voor de studenten en werkruimten voor de docenten. De mogelijkheden voor (interne) uitbreiding zijn beperkt. Daarom zoeken de locaties naar externe alternatieven.

'Bij Van der Valk hebben ze ook leslokalen. Het is niet anders. Het is gewoon klaar. En ik stuur de rekening door. De studenten moeten nu af en toe op de gang zitten of in de kantine buiten de eetpauzes. En dan zijn er al maatregelen genomen zoals 's avonds les of examens' (interview teamchef BPO)

In het najaar 2019 is in Leusden een zevende BPO-locatie geopend om de verhoogde instroom te kunnen opvangen.[25] Vanwege haar ligging vormt deze locatie vooral een oplossing voor de drukkere, meer randstedelijke BPO-locaties.[26] Studenten uit het noorden of zuiden worden vanwege hun reistijd eerder op de locatie in Drachten of Eindhoven geplaatst.

De locatie in Leusden is in eerste instantie bemenst met docenten vanuit andere BPO-locaties. Docenten hebben zich hiervoor vrijwillig aangemeld. Naar rato van het aantal docenten per locatie dat de overstap naar Leusden maakt, gaat een evenredig volume aan klassen/studenten over. Daarmee lijkt Leusden vooral een oplossing voor het gebrek aan faciliteiten. Qua docentencapaciteit is sprake van zogenaamde 'communicerende vaten'. Om de resterende knelpunten te bezien, maakt de PA momenteel een inventarisatie van de beschikbare capaciteit.

'In het kader van capaciteitsmanagement zijn we bezig het "aantal beschikbare handjes en de vierkante meters" in kaart te brengen' (interview sectorleiding BPO)

Analyse onderwijs op school

De PA geeft aan de verhoogde instroom uit de oorspronkelijke meerjarenplanning nog net aan te kunnen. Zij neemt acties om zowel de docentencapaciteit als de onderwijsfaciliteiten te vergroten.

[24] Brief PA-behoefte BPO-capaciteit 2020 (d.d. 1 april 2019).
[25] Dit betreft een tijdelijke locatie. Begin 2020 stromen hier de eerste studenten in. In 2020 zal meer duidelijkheid komen over een structurele zevende locatie (Jaarplan PA 2020).
[26] Onder "drukkere" wordt verstaan dat de locaties en eenheden een relatief hoge instroom en grote vervangingsvraag kennen.

3.3 Begeleiding in de praktijk

Praktijkbegeleiders

Uit documenten[27] en gesprekken[28] blijkt de capaciteit van praktijkbegeleiders onder druk te staan. De capaciteit verschilt per eenheid maar ook tussen de teams in een eenheid. De norm is één praktijkbegeleider op vijf studenten maar in veel eenheden en teams wordt deze norm niet gehaald. Binnen OBT is het gesprek gaande of deze norm moet worden verhoogd. Een ander knelpunt voor de begeleiding van studenten zit in de mate waarin praktijkbegeleiders zijn vrijgesteld voor de begeleiding van studenten. In sommige eenheden/teams zijn de praktijkbegeleiders hiervoor volledig vrijgesteld. Praktijkbegeleiders uit andere eenheden/teams geven aan dat zij deze taak naast hun reguliere taken moeten doen waardoor zij onvoldoende tijd voor de begeleiding van studenten hebben.

'Het is een neventaak. Studenten, die noodhulp moeten doen, kunnen mee in de dienst. Dan kunnen we hen 1-op-1-begeleiding geven. Maar studenten, die schriftelijk werk moeten maken, zoals een pv, dan is de begeleiding lastiger. Dat nakijkwerk moet tussendoor. Dat moet "niet kunnen". Zeker niet omdat het gaat om de opleiding van eigen personeel gaat' (interview praktijkbegeleider)

In twee eenheden wordt momenteel een pilot met een andere werkwijze uitgevoerd, de centrale leerwerkplek.[29] Hierbij worden studenten vanuit verschillende teams binnen dezelfde eenheid in de praktijkperiodes tot het met het vijfde tertiel van de opleiding centraal begeleid. De begeleiding gebeurt door praktijkbegeleiders die daarvoor volledig zijn vrijgesteld. Dit heeft voor- en nadelen. Als nadelen worden onder andere een mindere binding met een eigen basisteam genoemd en dat veel laagdrempelig werk op deze basisteams blijft liggen. Het voordeel is dat er minder praktijkbegeleiders nodig zijn, die bovendien meer kennis hebben van het onderwijs en beter kunnen sturen op de inzet van studenten.

[27] Landelijke standaarden werkend leren (PA, november 2017).
[28] Interview sectorleiding OBT en zes groepsinterviews met praktijkbegeleiders van verschillende eenheden.
[29] Haaglanden en Rotterdam.

Trajectbegeleider
In zowel documenten[30] als gesprekken[31] wordt aangegeven dat er voldoende trajectbegeleiders voor het BPO zijn. Uitbreiding van de capaciteit is vroegtijdig gerealiseerd op basis van eerdergenoemde regeerakkoordgelden. De benodigde capaciteit per eenheid is berekend op basis van de volgende ratio: het aantal studenten gedeeld door 30.[32] Hoewel de 'span of control' in de praktijk vaak hoger ligt, gaat het volgens de respondenten 'allemaal wel lukken'. Landelijk wordt flexibel met de capaciteit en inzet van trajectbegeleiders omgegaan.

'Als in een eenheid een vacature ontstaat maar niet nodig is en in een andere eenheid wel, wordt deze daar opgevuld. Als de instroom daalt, wordt dit weer vereffend. Ook wordt flexibel omgegaan met de inzet van de trajectbegeleiders. Zo vervullen de trajectbegeleiders in Noord Nederland veel landelijke taken' (interview sectorleiding OBT)

Analyse begeleiding in de praktijk
Uitgaande van de verhoogde instroom uit de oorspronkelijke meerjarenplanning zijn er voldoende trajectbegeleiders. Wel ziet de Inspectie knelpunten rondom de praktijkbegeleiders. Deels is er een tekort in het aantal praktijkbegeleiders, deels hebben zij onvoldoende tijd om hun begeleidingstaken uit te voeren. Momenteel bezien de PA en de politie of de geldende norm voor praktijkbegeleiding juist is.

3.4 Opzet en product van de opleidingen

Opzet van de opleidingen
De opleidingen tot basis of allround politiemedewerker zijn gebaseerd op de beroepsprofielen die in 2010 zijn vastgesteld. De profielen zijn vertaald naar kwalificatiedossiers. Deze worden door de minister van Justitie en Veiligheid, vastgesteld, na een positief advies van de Politieonderwijsraad (POR).[33] Op basis van de kwalificatiedossiers wordt het onderwijs vervolgens vormgegeven in opleidingsdossiers.

In 2012 zijn beide opleidingen doorontwikkeld. Dit naar aanleiding van meerdere visies, rapporten en evaluaties.[34] Bij de doorontwikkeling zijn de daarvoor geldende protocollen en procedures gevolgd.[35] Dat betekent dat zowel het cluster curriculum-ontwikkeling[36] in een coördinerende rol als de opleidingscommissie[37] in een adviserende rol betrokken zijn.

Sinds 2012 zijn beide opleidingen op inhoud geactualiseerd en ook bijgesteld naar aanleiding van wijzigingen in wet- en regelgeving. Alle respondenten geven aan dat de opleidingen inhoudelijk zijn uitgebreid. Dit komt door de invoering van nieuwe

30 Landelijke standaarden werkend leren (PA, november 2017).
31 Interview sectorleiding OBT en zes groepsinterviews met trajectbegeleiders van verschillende eenheden.
32 Interviews teamchef OBT en interview sectorleiding OBT.

wetten en doordat meer aandacht wordt besteed aan bijvoorbeeld burgerschap, sport en weerbaarheid.[38] Studenten leren over meer onderwerpen maar de keerzijde is dat op alle onderwerpen minder de diepte kan worden ingegaan.
Daarnaast wordt in beide opleidingen geëxperimenteerd met nieuwe, modernere vormen van onderwijs.[39] Daadwerkelijke vernieuwing van het onderwijs heeft niet plaatsgevonden.

In mei 2019 heeft de politie de nieuwe beroepsprofielen vastgesteld. Omdat deze profielen aan de kern van het onderwijs raken, is het noodzakelijk eerst nieuwe kwalificatiedossiers op te stellen en die vervolgens te vertalen naar nieuwe opleidingsdossiers. Dat geeft de mogelijkheid de opleidingen meer toekomstbestendig te maken.

Product van de opleidingen
De opleidingen tot basis of allround politiemedewerker moeten studenten opleiden tot een startbekwame politiemedewerker.[40] Dat betekent dat zij na afronding van hun opleiding als beginnend beroepsbeoefenaar functioneren. Door meer ervaring in de praktijk op te doen, zullen zij zich uiteindelijk ontwikkelen tot een vakbekwame medewerker.

Veelal bestaat in de praktijk het beeld dat de studenten na hun opleiding direct als vakbekwaam kunnen functioneren. Dit beeld is volgens de directie van de PA niet juist maar laat zich lastig bestrijden.[41] Voor dit onderzoek heeft de Inspectie in elk gesprek aan de respondenten gevraagd of de studenten na afronding van hun opleiding tot basis of allround politiemedewerker startbekwaam zijn. Alle respondenten hebben deze vraag bevestigend beantwoord.

Analyse opzet en product opleidingen
Door het volgen van de geldende procedures bestaat een breed draagvlak voor de huidige opzet en inhoud van de opleidingen tot basis of allround politiemedewerker. De opleidingen leiden studenten op tot het vastgestelde niveau van startbekwaamheid. Toch hebben collega's in de eenheden soms andere verwachtingen, namelijk dat studenten na hun opleiding direct vakbekwaam zijn.

3.5 Deelconclusie

De Inspectie stelt vast dat de huidige opleidingen tot basis of allround politiemedewerker studenten opleiden tot het vooraf vastgestelde niveau van een startbekwame politiemedewerker. Daarnaast concludeert de Inspectie dat de opleidingen tot basis en allround politiemedewerker de verhoogde instroom uit de

33 De POR bevat een brede vertegenwoordiging van o.a. de politie, het ministerie van JenV, politievakbonden, het openbaar ministerie en het regulier onderwijs.
34 Zie opleidingsdossier allround politiemedewerker versie d.d. 20180906.
35 Proces Ontwikkeling en actualisatie (PA, ongedateerd).
36 Voorheen ACOO: afdeling curriculumontwikkeling en onderhoud.
37 De opleidingscommissie bestaat uit vertegenwoordigers van de PA, de politiepraktijk en (oud-)studenten.
38 Als voorbeelden 2015: radicalisering/terrorisme. 2017: procesgang raadsman. 2018: slachtofferzorg, 2019: gezichtsbedekking. Document actualisatie Allround politiemedewerker, periode maart 2014 tot oktober 2019.
39 Soms worden er andere benamingen gebruikt zoals programma, project of experiment. Zie Bijlage II, punt 4 voor een overzicht van de pilots per BPO-locatie.
40 Zie opleidingsdossier allround politiemedewerker, versie d.d. 20180906.
41 Interview directie PA.

oorspronkelijke meerjarenplanning nog net aankunnen maar de rek is eruit. Verder concludeert de Inspectie dat sprake is van een nieuwe werkelijkheid: door een onvoorzien hogere uitstroom uit de politiepraktijk is een verdere verhoging van de instroom in het BPO nodig. Momenteel bezien de PA en politie of en hoe voldaan kan worden aan deze verdere verhoging.

4 Opleiding tot basis of allround politiemedewerker: de actoren

In dit hoofdstuk gaat de Inspectie in op de verschillende actoren, de knelpunten die zij ervaren en de acties die zij daarop nemen. Deze worden op hoofdlijnen beschreven. Het hoofdstuk sluit af met een subconclusie.[42]

4.1 Instroom door IDU

Voordat studenten instromen in de opleidingen tot basis of allround politiemedewerker, doorlopen zij een uitgebreid selectieproces. Dit proces wordt uitgevoerd door de afdeling Instroom Doorstroom Uitstroom (IDU). IDU is een onderdeel van de dienst HRM van de politie. Zodra de studenten het selectieproces met positief resultaat hebben afgerond, ontvangen zij een aanstelling bij de politie en stromen zij de opleidingen in.

De verhoogde instroom uit de oorspronkelijke meerjarenplanning betekent een grotere taakstelling voor IDU. Uit documenten en gesprekken blijkt dat IDU deze taakstelling haalt.[43] Voor een objectief en zorgvuldig selectieproces hanteert zij de geldende aanstellingseisen. Deze zijn gebaseerd op de beroepsprofielen uit 2010 (zie 3.4). IDU geeft aan dat deze eisen niet meer goed aansluiten op het huidige politieonderwijs en de ontwikkelingen naar modern(er) onderwijs. Toch moeten alle studenten aan al deze eisen voldoen. Dat leidt bij IDU tot de vraag of met (deze strikte toepassing van) de aanstellingseisen de juiste studenten geselecteerd worden.

'Op dit moment ontbreekt de flexibiliteit in de toepassing van de eisen. Een voorbeeld is dat laboranten getest moeten worden op stabiliteit terwijl zij dat voor de uitoefening van hun functie niet nodig hebben' (interview IDU)

[42] De Inspectie verstaat onder de verhoogde instroom: de instroom uit de oorspronkelijke meerjarenplanning en jaarlijkse behoeftestelling van de politie. Dit betreft dus de instroom zoals bekend voor 1 maart 2019.

[43] IDU geeft aan dat er factoren zijn die dit bemoeilijken, zoals haar (beperkte) capaciteit en de heersende krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast geldt als aanvullende eis voor de taakstelling dat 25% van de instromers een niet-westerse achtergrond moet hebben. Om aan haar taakstelling te blijven voldoen, is IDU bezig met een transformatieproces.

Analyse knelpunten instroom
IDU levert de aantallen, zoals vastgelegd in de oorspronkelijke meerjarenplanning. Desondanks signaleert de Inspectie knelpunten binnen het instroomproces. Zo lijken de aanstellingseisen niet goed meer aan te sluiten op het huidige politieonderwijs en de politiepraktijk. Daardoor is meer inzet nodig van docenten en begeleiders om uitval van studenten tijdens de opleiding te voorkomen.

4.2 Onderwijs op school

Planning
Zodra de studenten het selectieproces hebben afgerond, volgen zij de eerste twee tertielen van hun opleiding op school. Na deze periode worden de school- en praktijktertielen afgewisseld. Hoewel studenten de opleidingen in het geheel als positief beoordelen, zien zij ook knelpunten.[44] Zij vinden dat de lessen op school inefficiënt worden gepland. Regelmatig vallen lessen uit of worden deze kort van tevoren verplaatst. Vooral het achtste tertiel kent relatief weinig contacturen. Dan verwacht de Politieacademie (PA) meer zelfstandigheid van de studenten. Ook heeft zij een aantal onderwijselementen uit dit tertiel gehaald.

Het BPO wordt gepland door planners uit het Team Onderwijs Ondersteuning (TOO).[45] Zij doen dit op locatie en stemmen de planning af met de docenten en de teamchef(s) van betreffende BPO-locatie. Uit bestudering van het Teamplan TOO blijken knelpunten in de capaciteit en competenties van de planners.[46] De PA neemt hierop acties, zoals de ontwikkeling van een planningssytematiek. De verbeteracties kunnen niet alle knelpunten in de planning wegnemen. De oorzaak daarvan ligt in de opzet van het onderwijs, de vorm en de volgordelijkheid van lessen, in combinatie met de beperkte onderwijsfaciliteiten.

Werkdruk
Zowel docenten als teamchefs BPO benoemen de hoge werkdruk in de opleidingen tot basis of allround politiemedewerker. Docenten zeggen niet voldoende tijd te hebben voor de verschillende taken: vormgeven aan het onderwijs, studenten begeleiden, afstemmen met collega's over het onderwijs en op vakinhoudelijk gebied én af te stemmen met de begeleiders uit de eenheid. Uit de Medewerkersmonitor 2018 (Memo) bleek de werkdruk een overkoepelend knelpunt voor alle BPO-locaties. De locaties hebben daarop elk een plan van aanpak geschreven om de knelpunten uit de Memo voor de eigen locatie op te pakken.

De PA stelt zich in het Jaarplan 2019 tot doel dat 100% van de docenten aan de didactische eisen voldoet en dat 60% van de docenten beschikt over het juiste opleidingsniveau.[47] Door de ervaren werkdruk hebben docenten weinig tijd voor professionalisering. Dat maakt dat veel docenten (nog) niet aan de geldende deskundigheidseisen voldoen.[48] Volgens de teamplannen van de BPO-locaties

[44] In de JOB-monitor 2018 beoordelen studenten de opleiding en BPO-locatie met een ruime zeven.
[45] De planners worden hiërarchisch aangestuurd door teamchef TOO maar functioneel door teamchef BPO.
[46] Teamplan Onderwijs Ondersteuning BPO (april 2019).
[47] Jaarplan Politieacademie 2019.
[48] Voor diploma-equivalentie met het reguliere mbo-onderwijs heeft de PA gesteld dat de docenten in het BPO één niveau hoger opgeleid moeten zijn dan de studenten, aan wie zij lesgeven (kwaliteitseisen politieacademie 2018, voorstel tot implementatie). Deze eis is niet vastgelegd in een AMvB of het Landelijk Functiegebouw Nationale Politie. De politie en PA verschillen van mening over deze eis.

voldoet minder dan twee derde van de docenten aan de eisen.[49] De BPO-locaties hebben in een professionaliseringsplan uitgewerkt hoe dit de komende jaren op te pakken.[50]

De werkdruk betekent volgens docenten ook dat afwezigheid en uitval van docenten niet goed kan worden opgevangen. Dit terwijl het ziekteverzuim op vier van de zes BPO-locaties aan de hoge kant is, variërend van 7,2% tot 10,7%.[51] Soms worden de lessen van een zieke docent verschoven tot deze weer beter is. In geval van vakantie blijft het werk vaak liggen. Dit zorgt voor een nog hogere werkdruk. In het Jaarplan 2019 stelt de PA zich tot doel het ziekteverzuim terug te dringen.[52]

'Beide docenten Engels waren gelijktijdig wat langer ziek. Dat wordt dan opgelost door het vak Engels kort stop te zetten. Uiteindelijk was er een freelance docent Engels die op een andere BPO-locatie werkte en nog wat tijd had. Dus het is niet zozeer lesuitval, het is meer lesverschuiving' (interview teamchef BPO)

Lerend vermogen

Onderwijsvernieuwing is noodzakelijk om bij te blijven bij ontwikkelingen in het onderwijs, de politiepraktijk en de maatschappij. De teamchefs BPO geven in gesprekken aan ruimte te ervaren om het onderwijs binnen de landelijke kaders zelf vorm te geven.[53] Op alle BPO-locaties lopen hiertoe pilots.[54]

In de gesprekken met en bij de terugkoppeling van de eerste onderzoeksbevindingen door de Inspectie Justitie en Veiligheid (Inspectie) aan de teamchefs BPO geven zij aan dat de opzet, uitvoering en resultaten van de pilots weinig worden gedeeld tussen de BPO-locaties. Op verschillende locaties lopen vergelijkbare pilots. De teamchefs erkennen de meerwaarde van informatie-uitwisseling maar stellen dat de werkdruk en waan van de dag dit bemoeilijken. Wel geven zij in de terugkoppeling aan de informatie-uitwisseling per direct als vast agendapunt in hun overleg op te nemen.

Analyse knelpunten school

De BPO-locaties ervaren een hoge werkdruk en geven aan daardoor onvoldoende tijd te hebben voor de professionalisering van medewerkers en de uitwisseling van kennis en ervaring. Daar komt bij dat de directie van de PA de kwaliteitseisen aan docenten heeft aangescherpt. Deze aanscherping in combinatie met de werkdruk kan risico's met zich meebrengen. Daarom hebben de BPO-locaties acties ingezet. Zo hebben de BPO-locaties professionaliseringsplannen voor de docenten opgesteld. Ook hebben de teamchefs BPO kennisuitwisseling als vast agendapunt toegevoegd aan hun periodieke overleggen.

[49] Teamplannen BPO-locaties 2019.
[50] Professionaliseringsplannen BPO-locaties 2019.
[51] Monitor Politieopleidingen 2018. Met de Monitor genereert de Inspectie jaarlijks informatie voor haar toezicht. Voor een uitgebreide beschrijving: zie Toezichtkader Politieonderwijs.
[52] Jaarplan Politieacademie 2019.
[53] Landelijk zijn er onder meer onderwijsinhoudelijke kaders, kaders voor de te volgen werkwijze en examinering en speerpunten uit de strategische agenda voor onderwijsverbetering.
[54] Soms worden er andere benamingen gebruikt zoals programma, project of experiment. Zie Bijlage II, punt 4 voor een overzicht van de pilots per BPO-locatie.

4.3 Begeleiding in de eenheden

Werkdruk
Ook de politie-eenheden ervaren een hoge werkdruk. Door krapte in de bezetting bestaat een grote druk op de operatiën. Dit heeft tot gevolg dat er minder tijd en aandacht is voor de (opleiding van) studenten. De focus ligt op het vullen van openstaande diensten. De teamchef van het basisteam zet daartoe al het personeel in, zo nodig ook de praktijkbegeleiders.

'Nakijkwerk moeten we tussendoor doen. Vroeger was de functie van praktijkbegeleider een vak, nu is het een roeping' (interview praktijkbegeleider)

Door de werkdruk in de eenheden worden studenten soms ingezet voor taken waar zij gezien de fase van hun opleiding nog niet aan toe zijn. Zij beschikken dan nog niet over de juiste kennis en vaardigheden. Bij het creëren van een veilige leeromgeving speelt inhoudelijke kennis over de opleidingen van studenten binnen het basisteam een rol. Weet de teamchef wat studenten in welke fase van de opleiding al wel of nog niet kunnen?

Professionalisering
Om de kwaliteit van de begeleiding in de eenheid te borgen, stelt de PA eisen aan de deskundigheid van de praktijk- en trajectbegeleiders. Sinds 2018 heeft zij deze eisen aangescherpt. Voor de praktijkbegeleiders gelden eisen op het gebied van opleidingsniveau, didactische vaardigheden en vakinhoudelijke kennis. Uit de laatste inventarisatie blijkt dat circa een derde (29%) van de praktijkbegeleiders aan alle aangescherpte eisen voldoet.[55] De PA stelt dat er door de beperkte capaciteit aan praktijkbegeleiders (zie 3.3) en de werkdruk in de eenheden weinig tijd voor hen overblijft om een verdere professionaliseringsslag te maken.[56]

Sinds 2018 zijn ook de deskundigheidseisen voor trajectbegeleiders aangescherpt. De PA heeft eisen geformuleerd voor hun opleidingsniveau en didactische vaardigheden. Uit de laatste inventarisatie blijken alle trajectbegeleiders over het gewenste opleidingsniveau te beschikken. De helft van hen (54%) voldoet daarnaast aan de gewenste didactische vaardigheden.

Analyse knelpunten praktijk
Door de ervaren werkdruk hebben de eenheden minder tijd voor de begeleiding van studenten. Ook hebben zij weinig tijd voor de professionalisering van begeleiders. De directie van de PA heeft de eisen voor de begeleiding in de praktijk aangescherpt. Deze aanscherping in combinatie met de werkdruk betekent een risico zowel voor de kwaliteit van de begeleiding als voor een veilige leeromgeving van de studenten. Wel zijn hierop acties ingezet, zoals een plan van aanpak voor professionalisering.

[55] Plan van aanpak realisatie kwaliteitseisen werkend leren (november 2018).
[56] Interviews teamchef BPO.

4.4 Afstemming

Spanning theorie / praktijk
Gezien het duale karakter van de opleidingen tot basis of allround politiemedewerker is het belangrijk dat afstemming plaatsvindt tussen de PA en de eenheden over het programma dat de studenten volgen. De studenten moeten immers de kennis en vaardigheden die ze op school hebben geleerd in de praktijk kunnen oefenen.

Uit de gevoerde gesprekken blijkt dat spanning bestaat tussen de theorie en de praktijk. De traject- en praktijkbegeleiders geven bijvoorbeeld aan dat de PA de studenten een andere werkwijze leert voor het opstellen van het proces-verbaal (pv) dan in de praktijk gehanteerd wordt. De PA leert studenten om de pv's uitgebreid op te stellen zodat deze ook alle informatie bevatten voor een eventueel vervolgtraject. Zodra de studenten vakbekwaam zijn, kunnen zij dan een bewuste keuze maken welke informatie wel of niet op te nemen. De praktijkbegeleiders geven aan geen tijd te hebben voor het opstellen van uitgebreide pv's. Door de werkdruk leggen zij de nadruk op het beknopt houden van de informatie in de pv's.

De spanning tussen theorie en praktijk komt onder meer door het verschil in basishouding tussen de PA en de politie.[57] De PA heeft een meer (zelf)reflecterende basishouding, gericht op het continu leren en ontwikkelen terwijl de basishouding van de politie meer actiegericht is. Dit verschil in basishouding heeft lange tijd gezorgd voor onbegrip en spanning op de onderlinge relatie.

Met de druk van de (verdere) verhoogde instroom is bij zowel de PA als de politie een gevoel van urgentie ontstaan om knelpunten op te pakken. Daardoor is de relatie tussen de PA en de politie ook verbeterd. Er bestaat meer begrip voor elkaar en er wordt meer in gezamenlijkheid naar oplossingen gezocht.

Maatwerk
Studenten en begeleiders in de eenheden stellen dat de opleidingen met een efficiëntere planning kunnen worden ingekort. Volgens de PA is dit niet mogelijk. Naast de beperkingen in ruimte en personeel (zie 3.2) speelt de kwaliteit van het onderwijs hierbij een rol. De PA geeft aan dat er werkwijzen en leerlijnen gevolgd moeten worden voordat sprake is van goed onderwijs. Zij stelt dat het inkorten van de huidige opleidingen gevolgen heeft voor de kwaliteit.

> ***'Er bestaan beelden over de inhoud van de opleiding, dat deze korter en sneller kan, dat meer wordt geleerd dan nodig. Slimmere studenten hebben inderdaad meer vrije tijd en kunnen er sneller door heen. Maar de PA richt zich op de gemiddelde student' (interview directie PA)***

Wel geeft de PA aan dat maatwerk in de opleidingen mogelijk en wenselijk is. In de opleidingen zou rekening gehouden moeten worden met de kennis, ervaring en vooropleiding van studenten. Een student met een vooropleiding Hbo Engels zou geen Engelse les op Mbo-niveau moeten volgen. Ook heeft een student met werkervaring bij de Koninklijke Marechaussee bijvoorbeeld al veel kennis van IBT.[58]

[57] Interview sectorleiding BPO.
[58] Integrale beroepsvaardigheden training: het toepassen van geweld(smiddelen), levensreddende handelingen e.d.

De PA geeft aan dat zij vooraf relevante achtergrondinformatie over de studenten nodig heeft om maatwerk te kunnen leveren. Deze kennis is beschikbaar bij IDU omdat zij het selectieproces uitvoert. De PA geeft aan vaak laat informatie van IDU te ontvangen over de komst van studenten en vrijwel geen informatie over hun achtergrond. Dit laatste is volgens IDU niet mogelijk omdat zij gebonden is aan privacywetgeving. Zij zou deze informatie daardoor niet mogen verstrekken.

Bespreken voortgang studenten
Naast knelpunten in de afstemming over de opleidingen zijn er ook knelpunten in de afstemming over de voortgang van studenten. De regiedocenten op de PA en de trajectbegeleiders in de eenheden moeten de voortgang van individuele studenten bespreken (zie 2.1 en 2.2). Dit gebeurt in zogenaamde start-, voortgangs- en eindgesprekken. Het maken van afspraken voor deze gesprekken wordt bemoeilijkt doordat de planning van de PA en de eenheden niet aansluiten.[59] Als oplossing wordt geprobeerd om afspraken ofwel geclusterd (voor meerdere studenten bij elkaar) ofwel telefonisch te voeren.

Naast persoonlijke afstemming dient ook digitaal informatie over studenten te worden vastgelegd en uitgewisseld. Dit gebeurt via het systeem Osiris. Dit systeem wordt zowel door docenten op de PA als de begeleiders in de eenheid weinig gevuld. Beiden zien de studenten vaak reeds als collega terwijl het vullen van dit systeem als dossieropbouw wordt gezien.[60] Verder wordt aangegeven dat het vullen veel tijd kost en dat niet duidelijk is welke informatie in het systeem moet worden gezet.

Analyse knelpunten in de afstemming
Door onvoldoende onderlinge afstemming bestaan bij de PA en de eenheden verschillende beelden wat studenten in de opleiding moeten leren en kunnen. Meer informatie-uitwisseling van IDU naar de PA over de komst en de achtergrond van studenten maakt maatwerktrajecten mogelijk. Verder hebben de PA en politie soms onvoldoende zicht op de voortgang van individuele studenten. Dit onder meer door een matige registratie.

4.5 Examinering

Uitvoering
Tijdens de opleidingen tot basis of allround politiemedewerkers leggen studenten zowel op de PA als in de eenheid examens af. Bij de examens in de eenheid moeten studenten laten zien dat zij in betreffende situaties voldoende handelingsbekwaam zijn. Op de PA leggen studenten ook de meer theoretische examens af. Vanuit haar verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de opleidingen is de PA verantwoordelijk voor de kwaliteit van alle examens en de examinering. Studenten geven in de

[59] De planner van de PA moet bijvoorbeeld met elk basisteam in de omliggende eenheden contact opnemen om de afspraken te maken. Dat is tijdsintensief en verloopt moeizaam. Verder speelt in geografisch grote regio's de forse reistijd een belemmerende rol. Soms moeten de regiedocenten naar verschillende basisteams om de voortgang van hun studenten te bespreken. Of moet de begeleider vanuit een politie-eenheid voor één gesprek naar de PA.
[60] Dossieropbouw over een medewerker wordt bij de politie vaak ervaren als een traject dat leidt tot (straf)maatregelen en/of ontslag.

gesprekken aan dat de examens op de PA soms niet aansluiten op de lesstof of dat gebruikte cases zijn verouderd.

Het merendeel van de studenten ervaart de beoordeling van examens als objectief. Dit in de zin dat zij door een ander beoordeeld worden dan degene door wie zij zijn begeleid of van wie zij les hebben gehad. De docenten en begeleiders erkennen dat deze werkwijze zoveel mogelijk als vaste procedure hanteren.

Wel stellen vrijwel alle respondenten dat tussen examinatoren verschillen bestaan in gehanteerde criteria. Een deel van de examinatoren beoordeelt studenten op hun totale functioneren. Andere examinatoren kijken of studenten aan alle specifieke eisen voor dit examen voldoen. Het verschil in examencriteria kan leiden tot een andere uitkomst. Bij examens op de PA speelt daarnaast mee welke vakdocent het examen beoordeelt.

'Als jij een examinator hebt van de docent sociale vaardigheden, die wil heel wat anders zien, dan een examinator van juridisch of van IBT. Alle drie willen ze wat anders zien' (groepsinterview studenten)

Vanuit het gevoel van collegialiteit met studenten ervaren examinatoren een grote druk om hen te laten slagen. Bij twijfel overleggen zij met een collega waarna de student veelal het voordeel van de twijfel krijgt. Verder worden studenten die voor een examen dreigen te zakken extra ondersteund om uitval te voorkomen. Studenten hebben per examen drie examenpogingen en krijgen in bijzondere situaties een vierde examenpoging.[61]

'Docenten zijn zeer betrokken en besteden (te)veel tijd aan het "pamperen" van studenten. Er is geprobeerd het aantal examenkansen te verminderen maar daarvoor was onvoldoende draagvlak. Wij sturen nu op het minder pamperen door de docenten' (interview directie PA)

Examinatoren

Om de kwaliteit van de examinering te borgen, stelt de PA eisen aan de deskundigheid van de examinatoren. Recent heeft zij deze eisen aangescherpt.[62] De PA geeft aan weinig zicht te hebben op de mate waarin de praktijkexaminatoren aan deze eisen voldoen. Zij stelt door bezuinigingen en reorganisaties over een (te) beperkte capaciteit te beschikken om hierop een periodieke check uit te voeren.[63] Ook meldt zij dat het systeem, waarin de kwalificaties en certificering bijgehouden worden, niet gebruiksvriendelijk is.[64]

Een ander knelpunt is de beperkte capaciteit om de hercertificering van examinatoren te verzorgen. Daardoor staat de capaciteit van examinatoren onder druk. Dit knelpunt wordt door alle BPO-locaties en onderzochte eenheden herkend. Zij geven aan dat dringend actie nodig is omdat een zorgvuldige examinering (door gecertificeerde examinatoren) op termijn niet geborgd is. Door de combinatie met

[61] Studentenstatuut Politieacademie.
[62] Dit betreft kennis, kunde en recente praktijkervaring. Competentieprofiel examinator (divers, PA december 2018).
[63] Interview directie PA.
[64] Het registratiesysteem Aton.

de werkdruk, de verhoogde instroom en de gevolgen van examinering door mogelijk niet-gecertificeerde examinatoren heeft de Inspectie besloten de directie van de PA in een vroegtijdig stadium over deze bevindingen te informeren.[65] Daarmee heeft de Inspectie de PA in de gelegenheid gesteld om hierop ruim voor het uitkomen van dit jaarbeeld bij te sturen.

'Analyse van het dossier examinering leidt tot een plan van aanpak en daar zijn we mee bezig, inclusief de bemensing. Doel is het dossier op orde te houden dan wel te krijgen' (interview sectorleiding BPO)

Analyse knelpunten in de examinering

De directie van de PA heeft de kwaliteitseisen aan examinatoren aangescherpt. Zij heeft geen zicht in hoeverre examinatoren aan de geldende eisen voldoen. Ook is de capaciteit aan examinatoren beperkt. De druk om te professionaliseren in combinatie met een onvoldoende capaciteit voor (her)certificering geeft een groot risico voor het proces van examineren. Dit risico wordt verder verhoogd door het forse aantal herkansingsmogelijkheden van studenten. Naar aanleiding van een melding van de Inspectie hierover heeft de PA een plan van aanpak opgesteld.

4.6 Deelconclusie

Hoewel de opleidingen tot basis of allround politiemedewerker de studenten opleiden tot het niveau van een startbekwame medewerker, ziet de Inspectie knelpunten bij de instroom, op school, in de praktijk, in de onderlinge afstemming en rond de examinering. Zo voldoet IDU aan de oorspronkelijke taakstelling maar lijken de gestelde kwaliteitseisen verouderd. Met de focus om uitval te voorkomen, leidt een en ander tot extra inzet van docenten en begeleiders in de praktijk. Dit terwijl de PA en de eenheden al een hoge werkdruk ervaren. Deze werkdruk wordt bovendien verder verhoogd doordat de directie van de PA de kwaliteitseisen aan docenten, begeleiders en examinatoren heeft aangescherpt. De PA en politie hebben acties ingezet op genoemde knelpunten.

[65] Brief d.d. 22 juli 2019.

5 Kwaliteitszorg

Dit hoofdstuk behandelt de verschillende fasen van het kwaliteitszorgsysteem[66] in het basispolitieonderwijs (BPO): de planvorming, het zicht op de uitvoering en de sturing. Ook worden de rol van het ministerie en recente ontwikkelingen beschreven. Het hoofdstuk sluit af met een subconclusie.[67]

5.1 Planvorming

Zowel de Politieacademie (PA) als politie hebben plannen opgesteld voor de inhoud en uitvoering van de opleidingen tot basis of allround politiemedewerker. Met de oorspronkelijke meerjarenplanning en de jaarlijkse aanvullingen op de behoeftestelling van de politie is de omvang van de instroom duidelijk voor de PA (zie 3.1). De PA beschrijft in haar opleidingsplannen het doel en de opzet van de opleidingen (zie 3.4). Verder beschikken de PA en/of de politie onder meer over teamplannen, professionaliseringsplannen, standaarden werkend leren, een plan van aanpak realisatie kwaliteitseisen werkend leren en een evaluatie- en ontwikkelkalender.

Deze plannen zijn veelal algemeen geformuleerd zonder een concrete uitwerking, operationele planning en/of doorrekening met de effecten van die plannen voor de praktijk. Zo heeft de directie van de PA bij de aanscherping van de kwaliteitseisen voor docenten, begeleiders en examinatoren onvoldoende rekening gehouden met de als hoog ervaren werkdruk. Daardoor bleken de eisen (op korte termijn) niet haalbaar. In haar Jaarplan 2020 stelt de PA daarom dat de BPO-locaties hun professionaliseringsplannen moeten bijstellen met een realistisch tijdpad.[68]

Analyse planvorming
De PA en de politie hebben plannen opgesteld. Deze plannen zijn veelal algemeen geformuleerd, zonder een concrete uitwerking en een operationele planning. Dat geeft risico's voor de uitvoering van de plannen.

[66] Deze fasen zijn: plan, do, check en act, de Deming-cirkel. Zie ook Jaarbeeld Politieonderwijs 2018.
[67] De Inspectie verstaat onder de verhoogde instroom: de instroom uit de oorspronkelijke meerjaren-planning en jaarlijkse behoeftestelling van de politie. Dit betreft dus de instroom zoals bekend voor 1 maart 2019.
[68] Jaarplan PA 2020.

5.2 Uitvoering

Op verschillende niveaus binnen de PA vindt overleg plaats over de opleidingen tot basis of allround politiemedewerker. Alle BPO-locaties hebben wekelijks tertiel- of leerjaar-, vakinhoudelijk en bilateraal overleg. Periodiek spreken de teamchefs BPO met de studentenraad en daarnaast met een vertegenwoordiging van de docenten over hun ervaringen en verbeterpunten. Daarnaast komen de sectorhoofden BPO naar de BPO-locaties toe om te horen hoe het op de werkvloer gaat en om zo nodig een toelichting te geven op landelijke ontwikkelingen. Ook vindt overleg plaats tussen de PA en de politie. Zo overleggen de sectorhoofden BPO en OBT en is er overleg op directieniveau. Op meer uitvoerend niveau overleggen de PA en politie vooral over individuele casuïstiek (zie 2.2, afbeelding 1).

Om gerichte verbeterslagen te kunnen maken in de opleidingen tot basis of allround politiemedewerker, moeten de PA en politie zicht hebben op knelpunten, op de omvang, oorzaken en gevolgen ervan. Deze zouden in genoemde overleggen besproken moeten worden. De PA en politie geven echter aan dat de overleggen worden geleefd door de waan van de dag. Daardoor hebben de PA en politie geen zicht op bijvoorbeeld de hoogte en de oorzaken van uitval onder studenten. Uit de documentenanalyse van de Inspectie blijkt het uitvalpercentage 17%.[69] Dit betekent dat één op de zes studenten tijdens de opleiding uitvalt. Dit ondanks de uitgebreide voorselectie (zie 4.1), de druk om de studenten te laten slagen en de inzet op preventie van uitval (zie 4.5). Door het ontbreken van zicht op de oorzaken van de uitval, kunnen deze processen hierop niet gericht worden aangepast.

'We hebben geen goed zicht te op de redenen van de uitval van studenten uit het BPO. De PA doet daar geen (systematisch) onderzoek naar, alleen incidenteel. We kunnen geen terugkoppeling aan IDU geven. 17% uitval is niet hoog, gezien de zwaarte van de opleiding en de vergelijking met het reguliere onderwijs. Ook ligt dit percentage al lange tijd op hetzelfde niveau' (interview directie PA)

Verder heeft de PA weinig zicht op de ervaren kwaliteit van de opleidingen. Zij participeert in de Mbo-brede JOB Monitor. Deze monitor is niet specifiek voor politieopleidingen ontwikkeld en verzamelt bovendien meer algemene informatie, geen informatie per tertiel of BPO-locatie. Met Questback zou meer (specifieke) informatie over de opleidingen worden verzameld.[70] Questback is echter nog niet volledig geïmplementeerd. Verder zijn evaluaties uitgevoerd naar ervaringen van alumni en hun leidinggevenden maar deze informatie is verouderd.[71] Tot slot hebben de PA en de politie weinig zicht op knelpunten rond de examinering (zie 4.5).

Analyse uitvoering

Gerichte verbetering van de opleidingen tot basis of allround politiemedewerker wordt bemoeilijkt omdat de PA en de politie weinig zicht hebben op de omvang, oorzaken en gevolgen van een aantal knelpunten, zoals de uitval van studenten.

[69] Monitor Politieopleidingen 2018. Met de Monitor genereert de Inspectie jaarlijks informatie voor haar toezicht. Voor een uitgebreide beschrijving: zie Toezichtkader Politieonderwijs.
[70] Questback is een evaluatietool en is sinds 2018 op de PA in gebruik is voor evaluaties onder studenten. Zie ook Jaarbeeld Politieonderwijs 2018.
[71] Interview sectorleiding BPO.

Deze komen in de overleggen onvoldoende aan bod. Ook zijn instrumenten om de kwaliteit van de opleidingen te meten slechts beperkt geïmplementeerd.

5.3 Sturing

Bij de opleidingen tot basis of allround politiemedewerker zijn meerdere actoren betrokken (zie 2.2, afbeelding 1). De PA is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opleidingen, zowel op school als in de praktijk. De politie-eenheden zijn verantwoordelijk voor de beschikbaarheid van leerwerkplekken en van de begeleiding tijdens de praktijktertielen. OBT draagt de werkgevers-verantwoordelijkheid voor de studenten gedurende de tijd dat zij in de opleiding zitten. Daarmee lijkt sprake van een duidelijke taakverdeling, maar dit geldt vooral op het niveau van de directie en de sectorleiding.[72]

Nader bezien is bovenstaande taakverdeling minder eenduidig. Vanuit het doel dat de opleidingen de studenten voorbereiden op het functioneren in de praktijk moet de politie aangeven ‘wat’ de studenten moeten leren. De PA gaat over de kwaliteit van het onderwijs en daarmee over het ‘hoe’. De dunne scheidslijn tussen het ‘hoe’ en ‘wat’ blijkt onder meer uit het aanleren van de werkwijzen rondom het opstellen van een pv. Beide partijen willen er daarover gaan (zie 4.4).

‘De verantwoordelijkheidsverdeling is helder, ook op operationeel niveau. Soms wordt de vermeende onduidelijkheid gebruikt om te duiken. Dan vinden de eenheden iets een taak voor OBT. Het is dan de vraag of dat een taak van OBT is of dat de eenheden dat graag zo zouden zien’ (interview sectorleiding OBT)

De teamchefs OBT en BPO geven aan dat niet altijd duidelijk is wie wanneer waarover gaat. Op uitvoerend niveau bestaat hierover nog meer verwarring. Dit kan leiden tot het afschuiven van verantwoordelijkheden. Dat wordt bijvoorbeeld zichtbaar bij de dreigende uitval van een student. Vaak vanuit een gevoel van collegialiteit (zie 4.5) wil geen van de partijen zelf de beslissing nemen om een student te ontslaan (OBT) dan wel om deze uit de opleiding te zetten (PA). Beide partijen leggen de verantwoordelijkheid voor dit besluit en bijbehorende dossieropbouw bij de ander.

De onduidelijke taakverdeling bemoeilijkt het sturingsproces. Daarmee is immers niet duidelijk wie waarop stuurt en/of moet worden aangestuurd. Verder speelt ook de veelheid aan betrokken actoren een rol in het sturingsproces. Dat leidt tot een sterke onderverdeling van taken. Respondenten geven aan hierdoor minder eigenaarschap te ervaren en daardoor minder urgentiebesef te voelen om knelpunten op te pakken. Vanuit de druk op de operatien en de verhoogde instroom ervaren actoren nu meer urgentie. Dat blijkt volgens hen uit de vele verschillende initiatieven voor een nieuwe werkwijze om de verhoogde instroom aan te kunnen. Deze initiatieven zijn er zowel in de eenheden als op de BPO-locaties.

Verder vereist sturing dat duidelijk is waarop actoren gestuurd moeten worden. De PA en politie hebben wel plannen opgesteld maar de plannen zijn weinig uitgewerkt

[72] Interviews teamchefs PA/OBT, sectorleidingen PA/OBT, directie PA, lid korpsleiding politie met portefeuille bedrijfsvoering.

(zie 5.1). Concrete doelen en een operationele planning ontbreken hierin. Tot slot vereist sturing dat dat zicht bestaat op de praktijk. Op eventuele knelpunten moet immers bijgestuurd kunnen worden. In de vorige paragraaf is echter vastgesteld dat betrokken partijen een weinig zicht hebben op een aantal belangrijke knelpunten (zie 5.2).

Analyse sturing
De sturing op de opleidingen tot basis of allround politiemedewerker vindt beperkt plaats. De sturing wordt bemoeilijkt omdat taken en verantwoordelijkheden niet duidelijk zijn en/of niet eenduidig zijn belegd. Ook ontbreken in de plannen concrete doelen en operationele planningen. Verder is het zicht op de daadwerkelijke uitvoering beperkt.

5.4 Rol ministerie

De minister van Justitie en Veiligheid (JenV) is eindverantwoordelijk voor de continuïteit van de PA en de politieorganisatie zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht. Het ministerie van JenV organiseert hiertoe een tripartiet overleg. Dit is een overleg tussen het ministerie, de PA en de politie. Het ministerie heeft hierin de rol van voorzitter. Het overleg wordt gebruikt voor onderlinge afstemming maar kan ook dienen als escalatiemiddel. Betrokken partijen ervaren dit overleg als nuttig en gelijkwaardig.

Echter, de politie stelt dat de actiepunten uit dit overleg niet altijd voortvarend worden opgepakt.[73] De monitoring en sturing hierop ligt bij het ministerie. Het ministerie geeft aan de PA en de politie afzonderlijk en op afstand aan te sturen.[74] Dit gebeurt via periodiek bilateraal overleg. Het ministerie erkent soms een afwachtende houding aan te nemen. Zij zegt zoekende te zijn om de sturing op de PA en politie effectiever vorm te geven. Ze ervaart hierbij een spanning tussen het sturen op afstand en het benoemen van knelpunten. De oplossing van de knelpunten laat zij aan de PA en de politie.

Analyse rol ministerie Justitie en Veiligheid
Het ministerie van Justitie en Veiligheid stuurt de PA en de politie afzonderlijk aan. Zij ervaart hierbij spanning tussen het sturen op afstand en het benoemen van knelpunten. Het ministerie zoekt hierin naar een effectievere werkwijze.

5.5 Ontwikkelingen

Rondom de opleidingen tot basis of allround politiemedewerker spelen momenteel diverse ontwikkelingen. Deze vallen buiten de onderzoeksperiode (februari tot juli 2019). De resultaten en effecten zijn nog niet zichtbaar en meetbaar. De Inspectie neemt deze op in een volgend onderzoek naar het politieonderwijs. Hieronder zal de Inspectie de ontwikkelingen kort benoemen.

[73] Interview lid korpsleiding politie met portefeuille bedrijfsvoering.
[74] Interview Directie Politie en Veiligheidsregio's.

De PA vertaalt de nieuwe beroepsprofielen van de politie naar kwalificatie- en opleidingsdossiers. In het Jaarplan 2020 stelt de PA dat zij deze dossiers gebruikt om het onderwijs inhoudelijk te vernieuwen en meer flexibel en doelmatig in te richten. Dit conform het advies van de POR.

De politie heeft een ketenregisseur aangesteld met de opdracht om de BPO-keten breed te bezien en om fricties en mogelijkheden te benoemen om deze keten te versterken. Verder heeft de politie de Taskforce Operationele Sterkte en Capaciteit ingesteld om te bezien hoe de operationele sterkte (capaciteit en inzetbaarheid) te vergroten.

De minister van JenV benoemt in een recente brief aan de Tweede Kamer de tijdige vervanging en uitbreiding van de operationele sterkte als een stevige opgave.[75] Door een onvoorzien hogere uitstroom is een verdere verhoging van de instroom nodig. Deze kan niet binnen het huidige BPO worden opgevangen. Daarom is hij met de PA en politie in gesprek over mogelijkheden om het politieonderwijs te herzien. Voorwaarde voor hem is wel dat de vernieuwing en flexibilisering van het onderwijs niet ten koste gaat van de kwaliteit. De minister geeft aan de Tweede Kamer in het voorjaar 2020 nader te informeren over de nieuwe contouren van het politieonderwijs. Verder stelt de minister nadere invulling te hebben gegeven aan verbetervoorstellen uit een onderzoek naar de inbedding van de PA in het politiebestel.[76]

Analyse ontwikkelingen
Er zijn momenteel veel ontwikkelingen gaande. De effecten daarvan zijn nog niet zichtbaar en meetbaar. De Inspectie zal de ontwikkelingen volgen en hierover in een volgend onderzoek naar het politieonderwijs rapporteren.

5.6 Deelconclusie

De PDCA-cirkel rondom de opleidingen tot basis of allround politiemedewerker is niet gesloten. De PA en politie hebben wel plannen opgesteld maar ze hebben deze plannen onvoldoende concreet uitgewerkt, bijvoorbeeld in een operationele planning, heldere taakverdeling of doorrekening van de effecten op de praktijk. Dat bemoeilijkt zowel de uitvoering van de plannen als de (bij)sturing op de praktijk. Het ministerie van JenV is zoekende om haar rol als stelselverantwoordelijke effectiever vorm te geven.

Er zijn momenteel diverse ontwikkelingen in gang gezet. De effecten hiervan zijn nog niet zichtbaar. De Inspectie zal deze volgen en hierover rapporteren in een volgend rapport.

[75] Brief d.d. 04-02-2020 (kenmerk 2806608)
[76] Samenwerken aan goed politieonderwijs en -onderzoek (ABD TOPConsult, 2019).

6 Conclusies en aanbevelingen

6.1 Conclusies

De Inspectie stelt vast dat de opleidingen tot basis politiemedewerker en allround politiemedewerker voldoen. Zij leiden de studenten op tot het vastgestelde niveau van startbekwaamheid: de studenten functioneren na afronding van hun opleiding als beginnend beroepsbeoefenaar. Verder voorzien de opleidingen zowel in de gevraagde verhoging van de instroom uit de oorspronkelijke meerjarenplanning als in de aanvullende behoeftestelling van de politie voor 2020.

Knelpunten
Wel ziet de Inspectie een aantal belangrijke knelpunten: de uitval onder studenten, de ervaren werkdruk op de PA en in de eenheden, de capaciteit voor examinering en het in beperkte mate operationeel hebben van een instrument om de ervaren kwaliteit van de opleidingen te meten. De Inspectie stelt vast dat deze knelpunten elkaar versterken. De PA en politie hebben beperkt zicht op de oorzaken, omvang en gevolgen van een aantal knelpunten. Op andere knelpunten hebben zij acties ingezet.

Ook signaleert de Inspectie knelpunten in het kwaliteitszorgsysteem rondom de opleidingen tot basis politiemedewerker en allround politiemedewerker. De PDCA-cirkels van de Politieacademie en de politie zijn niet rond en sluiten onvoldoende op elkaar aan (plan-do-check-act). Zo zijn taken en verantwoordelijkheden niet altijd duidelijk en/of eenduidig belegd. Dan is in de praktijk diffuus wie welke actie moet nemen. Daarnaast bieden de opgestelde plannen onvoldoende houvast. Deze zijn weinig concreet uitgewerkt en/of houden beperkt rekening met de effecten op de praktijk (plan-fase). Dit bemoeilijkt de uitvoering van de plannen (do-fase) en de (bij)sturing hierop door de PA en de politie (check- en act-fase). Het ministerie van Justitie en Veiligheid zoekt nog hoe het zij haar rol als stelselverantwoordelijke effectiever vorm kan geven.

Ontwikkelingen
Tot slot constateert de Inspectie dat na de onderzoeksperiode (februari - juli 2019) een nieuwe werkelijkheid is ontstaan. Met een onvoorzien hogere uitstroom, naast de al geformuleerde vervangings- en uitbreidingsvraag voor de operationele capaciteit van de politie, moet de instroom in het basispolitieonderwijs verder

omhoog. Deze verdere verhoging kan niet binnen de huidige opzet van het basispolitieonderwijs worden opgevangen. De minister heeft aangegeven met partijen in gesprek te zijn om de basis- en allroundopleiding te herzien. Verschillende recente ontwikkelingen bieden hierbij kansen om het onderwijs meer toekomstbestendig te maken. Naar verwachting starten de nieuwe opleidingen tot politiemedewerker in 2021.

6.2 Aanbevelingen

Gezien de ontwikkelingen rondom de vernieuwing van het basispolitieonderwijs richt de Inspectie haar aanbevelingen op de nieuwe opleidingen tot basis politiemedewerker of allround politiemedewerker.

De Inspectie beveelt aan om de door haar gesignaleerde knelpunten in het huidige basispolitieonderwijs te voorkomen in bij de opzet van de nieuwe opleidingen. Meer specifiek beveelt zij aan in de opzet van de nieuwe opleidingen door te pakken en voortvarend (bij) te sturen op:

Voor de Politieacademie:
- Een duidelijke en eenduidige taakverdeling.
- Een concrete en realistische planvorming.
- De uitvoering van plannen conform planning.

Voor de politie:
- Een actueel zicht op knelpunten in de begeleiding van studenten.
- Een duidelijke en eenduidige taakverdeling.

Voor het ministerie van Justitie en Veiligheid:
- Een goede aansluiting tussen de PDCA-cirkels van de PA en de politie.

6.3 Tot slot

In het politieonderwijs is momenteel sprake van een turbulente situatie met diverse ontwikkelingen. De resultaten en de uiteindelijke effecten daarvan zijn nog niet zichtbaar en meetbaar. De Inspectie volgt deze ontwikkelingen. In een volgend onderzoek zal zij hierover en over de opvolging van bovenstaande aanbevelingen rapporteren.

7 Vakspecialistisch Politie Onderwijs

In dit hoofdstuk beschrijft de Inspectie Justitie en Veiligheid (Inspectie) de stand van zaken van de opvolging van de aanbevelingen uit het Jaarbeeld Politieonderwijs 2018. Het gaat zowel om het verbeterplan vakspecialistisch politieonderwijs (VPO) als om het kwaliteitszorgsysteem. Het hoofdstuk sluit af met een conclusie.

7.1 Jaarbeelden Politieonderwijs 2017 en 2018

In het Jaarbeeld Politieonderwijs 2017 meldt de Inspectie onder andere dat de politie haar behoeftestelling voor de opleidingen en in het bijzonder voor het VPO niet op orde heeft. De minister van Justitie en Veiligheid (JenV) geeft bij zijn aanbieding van het Jaarbeeld aan de Tweede kamer aan dat er een verbeterslag nodig is en dat die enige tijd gaat kosten. Na 2020 zou de behoeftestelling optimaal moeten werken.

In het Jaarbeeld Politieonderwijs 2018 meldt de Inspectie dat de politie weinig voortgang boekt. Daarom verzoekt de Inspectie de politie en de Politieacademie (PA) om vóór 1 oktober 2019 met concrete voorstellen te komen inclusief een tijdpad. De minister steunt het standpunt van de Inspectie. De politie en PA sturen de Inspectie vervolgens op 1 oktober 2019 een plan van aanpak voor verbetering van de behoeftestelling VPO.[77]

Verder beveelt de Inspectie in het Jaarbeeld Politieonderwijs 2018 aan de PA aan om door te pakken en voortvarend bij te sturen op een drietal punten: het kwaliteitszorgsysteem, de examinering en de tevredenheidsmetingen.

7.2 Verbeterplan behoeftestelling VPO

Het Verbeterplan behoeftestelling VPO van de politie en de PA heeft tot doel een goede afstemming tussen vraag en aanbod van het VPO te bewerkstellingen.

[77] Permanente verbetering vraag & aanbod VPO, plan van aanpak, versie 26/9/2019

Hiertoe wordt op positieve toon een vier-sporen-benadering geschetst. De Inspectie is gematigd positief over de inhoud van het plan. Echter, uit de aangeleverde planning van de afzonderlijke sporen maar ook van de sporen in gezamenlijkheid, blijkt dat de politie en de PA de gestelde termijn van 2020 niet zullen realiseren. De politie heeft meer tijd nodig voor de omvorming van de opleidingsvraag zonder op korte termijn tot concrete prestaties te komen. Bij het doorrekenen van het tijdpad om het proces te verbeteren komt de Inspectie tot de conclusie dat daarvoor één jaar extra nodig is.

In het najaar 2019 vindt nader overleg plaats tussen de Inspectie en de PA. De directie van de PA meldt dat het verbeterplan perspectief biedt naar de toekomst. Het zal helpen bij de door de Inspectie vastgestelde dringend noodzakelijke verbetering in de behoeftestelling VPO. De politie geeft desgevraagd aan dat het plan van aanpak is gericht op het maken van verbeterslagen in de behoeftestelling VPO op zowel de korte als de langere termijn. Er is sprake van een continu proces van verbetering dat ook na 2021 doorloopt.

7.2.1 Reactie op verbeterplan: Inspectie

De Inspectie oordeelt dat permanente en vastberaden aandacht voor het proces van behoeftestelling op het niveau van de korpsleiding, gecombineerd met deskundigheid en ruim voldoende capaciteit op het niveau van het driemanschap, tot de gewenste verbeterslagen zouden kunnen leiden. Hoewel de termijn van 2020 door de politie niet wordt gehaald, heeft de Inspectie aan de minister gerapporteerd om onder bovenstaande condities de politie en de PA een jaar langer tijd te geven om de behoeftestelling VPO op orde te krijgen, dus tot 31 december 2021. Zoals gemeld in het Jaarbeeld Politieonderwijs 2018 blijft de Inspectie dit traject nadrukkelijk volgen. Tot 1 december 2021 zullen de politie en de PA haar halfjaarlijks over de voortgang rapporteren.

7.2.2 Reactie op verbeterplan: Minister

In zijn halfjaarlijkse voortgangsrapportage aan de Tweede Kamer meldt de minister dat de Inspectie hem heeft geadviseerd om in te stemmen met een jaar extra tijd voor de politie om de verbeteringen te realiseren, onder de voorwaarde dat de politie halfjaarlijks blijft rapporteren aan de Inspectie.[78] De minister meldt daarbij dat de verbeterstappen tevens gemonitord worden in het tripartiete overleg tussen de PA, de politie en het ministerie.

7.3 Kwaliteitszorgsysteem, examinering en tevredenheidsmetingen

In het Jaarbeeld Politieonderwijs 2018 beveelt de Inspectie aan de PA aan om door te pakken en voortvarend bij te sturen op een drietal punten: het kwaliteitszorgsysteem, de examinering en de tevredenheidsmetingen.

[78] Brief minister van JenV aan Tweede Kamer: Halfjaarbericht politie najaar 2019, d.d. 16-12-2019, kenmerk 2770476

7.3.1 Reactie minister

In zijn voortgangsrapportage aan de Tweede Kamer meldt de minister dat de sector Kennis en Onderzoek van de PA de nadere uitwerking van het kwaliteitszorgsysteem heeft opgepakt. Ze sluit hiervoor aan bij het kwaliteitsbeleid voor politieonderwijs en het branchebeleid van de Vereniging Hogescholen.

Omtrent de zorgvuldigheid, objectiviteit en validiteit van de examinering van de PA meldt de minister het volgende. Het examenbeleid wordt herzien naar aanleiding van de uitkomsten van de accreditatie, van Inspectie-onderzoeken en van eigen bevindingen van de PA. Ook zal de PA de eerder vastgestelde rolverdeling tussen de onderwijsteams en de examencommissies in werking brengen zodat de onderwijsteams beter hun verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de examens kunnen nemen. Tevens heeft de PA aangegeven te zorgen dat in 2020 de kwaliteit en de kwantiteit van de (praktijk)examinatoren op orde is.

De minister gaat in zijn halfjaarlijks bericht niet nader in op de tevredenheids-metingen.

7.4 Conclusie

De Inspectie is gematigd positief over de inhoud van het verbeterplan VPO dat de politie en PA hebben opgesteld. De planning is volgens haar echter niet haalbaar. Op advies van de Inspectie en onder haar voorwaarden geeft de minister de politie en PA één jaar extra tijd om verbeteringen te realiseren. Verder heeft de PA toegezegd het kwaliteitszorgsysteem nader uit te werken en de knelpunten binnen de examinering op te pakken. De Inspectie zal deze ontwikkelingen ook in 2020 volgen.

7.5 Voortgang

In een volgend onderzoek naar het politieonderwijs zal de Inspectie rapporteren over de voortgang van de politie in het op orde krijgen van de behoeftestelling aan de PA voor de opleidingen in het VPO. Daarnaast rapporteert zij hierin over de voortgang op de aanbeveling aan de PA om door te pakken en voortvarend bij te sturen op drie punten: het kwaliteitszorgsysteem, de examinering en de tevredenheidsmetingen.

Afkortingen

BPO	Basis politieonderwijs
DBU	Docent belastingsuren
HRM	Human resources management
IDU	Instroom doorstroom uitstroom
IBT	Integrale beroepsvaardigheden training
JenV	Justitie en Veiligheid
LWS	Leerwerkplekscan
Memo	Medewerkers monitor
OBT	Operationele begeleiding en training
PA	Politieacademie
PDCA	Plan-do-check-act (Deming cirkel)
POR	Politieonderwijsraad
PV	Procesverbaal
RPU	Regeling partieel uittreden (‘deeltijdpensioen’. Per 1/7/2019 vervangen door Regeling levensfase-uren, LFU)
TOO	Team onderwijs ondersteuning
VPO	Vakspecialistisch politieonderwijs

11 Couleur locale

Bijzonderheden PA-locatie Amsterdam *(situatie voorjaar 2019)*

1. **PA: onderwijs**
   - **a.** Inrichting
   - Er zijn vier clusters. Momenteel wordt bezien of dit de beste vorm is. Andere mogelijkheden zijn grotere clusters of clusters per leerjaar.

   - **b.** Deskundigheid
   - Door de hoge werkdruk hebben docenten onvoldoende tijd voor voorbereiding, uitvoering en afstemming over het onderwijs. Daarnaast wordt er een roosterproblematiek ervaren.

   - **c.** Sfeer
   - Er heerst onrust en op punten onvrede onder docenten maar zij zijn.

2. **NP: menskracht en middelen**
   - **a.** Capaciteit
   - PA Amsterdam kan de verhoogde instroom niet aan. Er is onvoldoende docentencapaciteit: 18 vacatures en de geworven collega's zijn niet direct inzetbaar
   - PA Amsterdam heeft twee teamchefs, die de portefeuilles onderling verdeeld hebben.

   - **b.** Ruimte/gebouw
   - PA Amsterdam beschikt over voldoende klaslokalen maar onvoldoende oefenruimtes.

3. PA en NP: contact politieacademie, OBT en eenheid

a. Contact OBT

- Er is onvoldoende contact tussen PA en OBT, zowel qua frequentie en inhoud (PA niet altijd aanwezig bij eindgesprekken) als qua borging (geen vastlegging van overleg tussen TC PA en TC OBT). Bij dreigende uitval van studenten is wel overleg.

b. Begeleiding studenten

- Verschil in draagvlak voor centrale leerwerkplek.

4. Pilots, projecten en programma's

- Ondanks de 'hectische tijd' wordt continu ingezet op verbeterslagen en innovatie
- Pilot 'dubbel duaal' (start begin 2020): een andere vorm van onderwijs om studenten eerder en meer uren in de praktijk te laten meedraaien.

5. Overig

- N.v.t.

Bijzonderheden PA-locatie Apeldoorn *(situatie voorjaar 2019)*

1. PA: onderwijs

a. Inrichting

- Er zijn vier clusters, die elk gekoppeld zijn aan een aantal klassen. Dit om gedurende de hele opleiding zicht te houden op de leerlijn van studenten. Ziekte-uitval wordt in eerste instantie binnen het cluster opgevangen.

b. Deskundigheid

- Er zijn veel ervaren docenten
- Inwerkprogramma voor nieuwe docenten

c. Sfeer

- Er wordt gestuurd op openheid en verbinding. Intern heerst een goede sfeer en extern heeft de PA een goed imago

2. NP: menskracht en middelen

a. Capaciteit

- Er zijn twee teamchefs PA, die de portefeuilles onderling verdeeld hebben. Dat maakt het mogelijk om de portefeuilles stevig op te pakken en de randvoorwaarden voor goed onderwijs op orde te krijgen
- Er wordt proactief ingezet op voldoende docentencapaciteit. De formatie is vooralsnog op orde. Wel is sprake van een 'grijs' docentenbestand (met knelpunten rondom RPU en natuurlijke uitstroom).

b. Ruimte/gebouw

- De binnenruimte voldoet maar 'de grens qua instroom van studenten is bijna bereikt'
- Er kan gebruik gemaakt worden van concernfaciliteiten (op hetzelfde terrein)
- Er is veel buitenruimte.

3. PA en NP: contact politieacademie, OBT en eenheid

a. Effecten grootte eenheid Oost

- De teamchefs PA overleggen inhoudelijk met de twee coördinatoren trajectbegeleiding. Twee keer per jaar hebben zij contact met de Chef OBT. Het contact tussen de trajectbegeleiding en regiedocenten verloopt niet op uniforme wijze.

4. Pilots, projecten en programma's

- Er zijn geen pilots maar 'kleine experimenten' o.b.v. de strategische agenda, zoals blended learning.

5. Overig

- N.v.t.

Bijzonderheden PA-locatie Den Haag *(situatie voorjaar 2019)*

1. **PA: onderwijs**
   a. Inrichting
   - Er wordt gewerkt in vijf kleine clusters met docenten uit hetzelfde vakgebied, die elkaar ondersteunen. De docenten worden steeds uitgeleend aan de drie leerjaren. Door de schaalverkleining kan minder 'gedoken' worden.

   b. Deskundigheid
   - Themabijeenkomsten in clusteroverleg voor deskundigheidsbevordering.

   c. Sfeer
   - Werkplezier staat onder druk door krappe formatie.

2. NP: menskracht en middelen

a. Capaciteit
   - Er zijn voldoende docenten om het huidige onderwijs uit te voeren maar 'de rek is eruit'.

b. Ruimte/gebouw
   - Er zijn onvoldoende lokalen voor het aantal studenten. Daarom worden sinds kort leslokalen bij Van der Valk gehuurd en wordt al 's avonds lesgegeven
   - Gedeeld kantoorpand met o.a. OBT
   - Geen uitbreidingsmogelijkheden
   - Geen buitenruimte.

2. **PA en NP: contact politieacademie, OBT en eenheid**
   a. Contact PA-OBT
   - Korte lijnen tussen teamchef PA en OBT: frequent, goed en inhoudelijk contact
   - Regiedocenten en trajectbegeleiders hebben vnl. contact bij 'aandacht-vragende situaties'
   - Gestructureerd contact via voortgangs- en overgangsgesprekken wordt bemoeilijkt door het ontbreken van een centrale planning in de eenheid

('planners van de PA Den Haag moeten afstemmen met verschillende teams').

b. <u>Begeleiding studenten</u>
   - Centrale Leerwerkplek in eenheid Den Haag
   - Inzet van werkbegeleiders

3. **Pilots, projecten en programma's**
   - Vierweekse cursus VVC om studenten te onderwijzen in recherchezaken
   - Werkgroep digitalisering BPO
   - Programma 'mentale kracht'.

4. **Overig**
   - Recente verhoging ziekteverzuim a.g.v. een aantal burn-outs bij docenten.

Bijzonderheden PA-locatie Drachten *(situatie voorjaar 2019)*

1. **PA: onderwijs**
   a. Inrichting
   - Er zijn twee clusters. Dit vergemakkelijkt de afstemming tussen docenten
   - Een ander voordeel is dat de docenten dichterbij de student staan.

   b. Deskundigheid
   - Sinds 2019 hebben docenten een ‘profochtend’ ingesteld. Vanuit PA Drachten gaat hier minimaal een docent naar toe en koppelt hierover vervolgens terug naar diens collega’s.

   c. Sfeer
   - Er heerst een sfeer van zorgzaamheid. Keerzijde daarvan is docenten weinig kritisch naar elkaar zijn. In het najaar wordt de cursus ‘geweldloos communiceren’ gegeven waarin dit onderwerp mogelijk wordt opgepakt.

2. **NP: menskracht en middelen**
   a. Capaciteit
   - Er is onvoldoende docentencapaciteit. De PA huurt structureel externe docenten in. Daarnaast heeft de teamchef twee klassen moeten weigeren die het najaar zouden instromen.

   b. Ruimte/gebouw
   - N.v.t. Komt mede doordat de locatie voornamelijk opleidt voor Eenheid Noord. Dat is een zogenaamde ‘krimp-eenheid’ (zie 5)

3. **PA en NP: contact politieacademie, OBT en eenheid**
   - Teamchef PA heeft gering maar goed contact met de Chef OBT. Inhoudelijk heeft zij vooral contact met de coördinatoren trajectbegeleiding.

4. **Pilots, projecten en programma’s**
- Project ‘maatschappelijke oriëntatie’.
- Project ‘duurzaam verbeteren’
- Periodieke masterclasses

5. **Overig**

- Eenheid Noord als ‘krimpregio’ moet het aantal fte met 300 verminderen. Dit heeft effect op de beschikbare begeleiding in de eenheid en het onderwijs.
- Er is een tijdelijke stop op de instroom geweest. Wel is de locatie gebruikt om de overloop uit de drukkere randstadregio’s op te vangen.

Bijzonderheden PA-locatie Eindhoven *(situatie voorjaar 2019)*

1. **PA: onderwijs**
   a. Inrichting
   - Twee onderwijsclusters en een ondersteunend cluster. Hiermee is een kleiner collectief verantwoordelijk voor een aantal stappen. Ook is een meer zorgvuldige werkwijze qua examinering mogelijk
   - Belangrijk is wel dat ingezet moet worden op overleg en informatie-uitwisseling tussen beide clusters. Wekelijks vindt er volgens planning overleg plaats; clusteroverleg, vakgroepoverleg en overleg met tertiel-groep. De uitkomsten van de overleggen worden vastgelegd in een verslag.

   b. Deskundigheid
   Door de grote recente personeelswisseling (25%) is er geen tijd de nieuwe docenten allen op korte termijn hun PDG te laten halen. Daarom is gekozen voor een 'meester-gezel-werkwijze' waarbij nieuwe collega's begeleid worden door ervaren collega's.

   c. Sfeer
   De teamchef stuurt sterk op de verbinding met en tussen docenten en studenten.

2. **NP: menskracht en middelen**
   a. Capaciteit
   - Personeelsbezetting is conform formatie. Er kan voldaan worden aan de behoeftestelling voor 2020. De begeleiding van nieuwe docenten kost tijd en capaciteit van ervaren collega's.

   b. Ruimte/gebouw
   - Vanaf 2020 ontstaat een tekort aan ruimte. Er zijn verschillende mogelijkheden onderzocht: optimalisering van het (gebruik van het) gebouw en uitbreidingsmogelijkheden binnen een straal van 1 km (i.o.m. gemeente Eindhoven). Echter, beiden bieden geen oplossing. De teamchef beziet andere mogelijkheden als 'onderwijs op locatie, zoals in het nieuwe politiebureau en OBT-centrum in Brabant'.

3. **PA en NP: contact politieacademie, OBT en eenheid**

- Contact PA-OBT

- Er is periodiek en goed contact tussen PA en OBT. Op tactisch niveau loopt het overleg via de coördinatoren trajectbegeleiding (1 keer per 6 weken). Daarnaast is er periodiek overleg tussen de teamchefs PA en OBT (4 keer per jaar). Naar behoefte, bijvoorbeeld over casuïstiek, vindt vaker overleg plaats.

4. Pilots, projecten en programma's

- Onderzoek naar mogelijke digitalisering van het onderwijs (o.a. blended learning)
- Training mentale kracht
- Vaardigheidstrainingen weerbaarheid
- Begeleiding nieuwe docenten via meester-gezel-werkwijze (door druk op de capaciteit kunnen nieuwe docenten niet allemaal direct de benodigde opleidingen volgen).
-

5. Overig

- Studenten uit de zuidelijke provincies kiezen gezien de reistijd voor de PA Eindhoven. Daarmee zal de zevende locatie in Leusden geen/weinig effect hebben op de verhoogde instroom in Eindhoven.

Bijzonderheden PA-locatie Rotterdam *(situatie voorjaar 2019)*

1. **PA: onderwijs**
   a. Deskundigheid
   - Relatief veel docenten met actuele praktijkervaring, niet allemaal met de benodigde didactische vaardigheden
   - Balans in team met elkaar aanvullende competenties
   - Sturing op brede inzetbaarheid o.a. door uitwerking van lesplannen op R-schijf (huidige actie) en door elkaars lessen te bezoeken. Doel is dat docenten in eerste instantie eigen vervanging regelen bij uitval.

   b. Inrichting
   - Er wordt gewerkt in tertielgroepen. Dit om minder en gerichter te overleggen en om beroepsopdrachten meer integraal te benaderen.

   c. Sfeer
   - In het docententeam is veel positieve energie. Zowel docenten als studenten geven aan dat de school goed aangeschreven staat, zowel qua niveau als qua sturing.

2. **NP: menskracht en middelen**
   a. Capaciteit
   - Voldoende capaciteit om aan huidige behoeftestelling 2020 te voldoen
   - Recente groei docentenbestand (20 extra fte per 2018. Nu totaal 46 fte)
   - Relatief jong personeelbestand.

   b. Ruimte/gebouw
   - Omgebouwd en gedeeld kantoorpand (met Albeda college)
   - Beperkte werk/studieruimte voor docenten en studenten en leslokalen
   - Geen uitbreidingsmogelijkheden

3. **PA en NP: contact politieacademie, OBT en eenheid**
   a. Centrale LWP in eenheid Rotterdam
   - Verschil in draagvlak (tgv verschil in verwachte voor- en nadelen)

- Aanleiding pilot Centrale LWP was de casus in een basisteam (rollen en verantwoordelijkheden waren niet voor alle partijen duidelijk dan wel werden niet door alle partijen geaccepteerd).

b. Versterken onderlinge relatie en informatie-uitwisseling PA-eenheid
- Docenten als 'ambassadeur' voor district
- Meedraaien met diensten in praktijk

c. Wisseling/uitbreiding van docententeam
- Nu meer stabiliteit. Goed voor opbouw contact met trajectbegeleiding

4. Pilots, projecten en programma's
- Kwaliteitsoverleg bij dreigende uitval student (i.s.m. eenheid)
- Pilot 'dubbel duaal' (start begin 2020): een andere vorm van onderwijs om studenten eerder en meer uren in de praktijk te laten meedraaien.
- Intern geven van PPDG-opleiding (i.s.m. PA Den Haag)
- Blended learning (i.s.m. reguliere scholen)
- Programma maatschappelijke oriëntatie
- Project 'virtual reality'
- Pilot 'opvang wasstraat'
- Pilot trajectadviescommissie

5. Overig

Filmlocatie van de televisieserie 'Dienders'. Deze serie geeft een realistische inkijk in de opleiding tot basis of allround politiemedewerker: wat moet je als agent kunnen en weten? Wat gebeurt er op straat? Welke afwegingen moet je maken en wat zijn de gevolgen daarvan? Wat maakt je tot een 'diender'? Acht studenten die recent met de opleiding tot agent zijn gestart, vertellen hun ervaringen. Ook hun docenten en begeleiders in de eenheid komen in de serie aan het woord.

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 rechtvaardige en veilige 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 2020

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