

Bestuurs- en Concernstaf

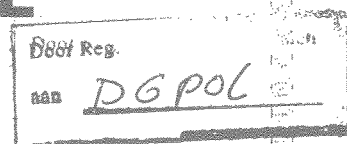
Adres Arnhemseweg 348
7334 AC Apeldoorn

Postadres Postbus 834
7301 BB Apeldoorn

Internet www.politieacademie.nl



• Politieacademie



Aan de Minister van Veiligheid en Justitie
De heer mr. I.W. Opstelten
Postbus 20301
2500 EH DEN HAAG

Onderwerp Reactie NP-inrichtings- en -realisatieplan
Datum 2 oktober 2012
Ons kenmerk AvB/RA/12/0281744
Blad 1 van 3
Bijlage(n) 1

Excellente,

> Geachte Minister,

Graag reageren wij op het concept-inrichtingsplan en het concept-realisatieplan Nationale Politie (NP), zoals u die eerder aan ons ter consultatie heeft voorgelegd.

Onze reactie ligt in het verlengde van onze eerdere reactie op het NP-ontwerpplan van november 2011. Die reactie voegen wij nogmaals bij, omdat de inhoud ervan grotendeels weer van toepassing is op de verdere uitwerking van dat plan in de voorliggende NP-inrichtings- en realisatieplannen. Het ontwerpplan stelt politievakmanschap en vertrouwen in de professionals centraal. In het inrichtingsplan en het realisatieplan is dat verder uitgewerkt. Wij zien het als onze taak om vanuit onze kernopdracht, de professionalisering van de politie, een forse bijdrage te leveren aan de verwezenlijking van de NP-plannen op dit punt. Hier ligt een directe verbinding tussen de NP en de taken van de Politieacademie (PA) (onderwijs en kennis), die wat ons betreft één van de onderliggende uitgangspunten is voor de nauwe verwantschap tussen het korps en PA.

Wij gaan in deze reactie niet in op de keuzes die in de plannen besloten liggen ten aanzien van de inrichtingsprincipes, de inrichting en de organisatieopbouw van het landelijk korps. Het is niet aan ons om dat te beoordelen, behalve op de organisatieonderdelen van het korps die ons direct aangaan. Die onderdelen komen in deze reactie wel aan de orde.

Opnieuw willen wij om te beginnen een compliment uitbrengen voor de leesbaarheid en helderheid van de plannen en de consistentie waarmee het ontwerpplan verder is uitgewerkt in beide plannen.

NP & PA

Wij zijn blij met de erkenning van Politieacademie als strategische partner voor het Nationale Korps, niet alleen in cultuurverandering maar ook in vorming en opleiding van medewerkers en in de inzet van kennis binnen de organisatie. Wij zien dat terug in de rol die de PA in de plannen toebedacht is in onderwijs en kennisontwikkeling voor de NP. Wij werken graag en intensief mee aan de realisatie van doelstellingen op de ontwikkeling van vakmanschap en weerbaarheid, de gewenste cultuurverandering en het operationeel leiderschap, door een vertaling van de kernwaarden en strategische thema's van de NP naar het onderwijs en de kennisagenda. Wij onderschrijven bovendien het belang van vorming, naast het aanleren van cognitieve en sociale vaardigheden, in het onderwijs.

Onderwerp Reactie NP-inrichtings- en realisatieplan
Datum 2 oktober 2012
Blad 2 van 3

Het plan verwoordt dit wat ons betreft op een aansprekende manier: *“De academie is een belangrijke ontmoetingsplaats voor medewerkers en heeft een rol in het uitwerken en uitdragen van de kernwaarden van het korps. De PA besteedt in haar onderwijs ook nadrukkelijk aandacht aan de essentie van politiewerk: wat betekent het om politiemans of -vrouw te zijn in de huidige samenleving. In het politieonderwijs wordt de betekenis van de centrale beroepswaarden verbonden met concreet beroepsmatig handelen. De PA sluit op deze wijze zo dicht mogelijk aan bij wat de beroepspraktijk en de maatschappij vragen van het politievak. De PA biedt onderwijs op maat van de professional die zijn leerp pad en loopbaan zelf regisseert. Bijvoorbeeld door medewerkers onderwijs aan te bieden op een moment dat hun schikt, in een tempo dat hun schikt”.*

Inrichtingsplan; HRM-NP en korpsstaf-NP & de PA

Er is, afgezien van het vakinhoudelijk partnerschap, een natuurlijke verbinding tussen de HRM-functie van de politie en de PA-taken: bijvoorbeeld tussen loopbaanbeleid en ontwikkelpaden enerzijds en opleidingen anderzijds, tussen het Landelijk Functiehuis NP en opleidingen binnen het politieonderwijs. Dat lezen we in algemene zin ook terug in het inrichtingsplan.

De organisatorische verbinding NP - PA zien wij in het inrichtingsplan, dus in termen van organisatie-inrichting, terug bij de dienst HRM (§ 9.5.1), meer specifiek bij de afdelingen Operationele Begeleiding en Training (OBT), HR-ontwikkeling, In-, Door- en Uitstroom en capaciteitsmanagement. Heel concreet komt de verbinding en samenwerking NP - PA aan de orde bij de afdeling OBT, die bestaat uit de teams (a) beleid en Programmaontwikkeling (b) trajectbegeleiding en (c) Integrale Beroepsvaardigheidstraining (IBT, dat onder centrale regie komt van de NP). Wij zien de invoering van één landelijk model voor begeleiding van studenten bij het werkend leren in “het korps” als een belangrijk middel om de kwaliteit van het werkend leren te verbeteren. In uw aanbiedingsbrief aan de Kamer bij het Inspectierapport “De Staat van het Politieonderwijs...” heeft u dat ook al aangegeven. Wij zullen samen met de KNP dit oppakken, zoals wij in ons verbeterplan na het Inspectierapport al aangaven.

Een andere verbinding, op organisatieniveau, is er tussen de taken van de korpsstaf en de PA. Dat geldt vooral voor de afdeling Politieprofessie. Ook hier noemt het inrichtingsplan de verbinding met zoveel woorden: *“Met de Politieacademie (PA) wordt intensief samengewerkt om de op strategisch niveau opgedane nieuwe inzichten te verwerken in de leerprogramma’s voor zowel de initiële instroom als de vervolgoopleidingen. Met de PA worden ook afspraken gemaakt over de scope en de thema’s van het onderzoeksprogramma van de PA.”*

Ook dit zien wij als een grote kans voor ons aandeel aan landelijke programma’s, gericht op nieuwe ontwikkelingen in het politievak.

Wij denken verder een bijdrage te kunnen leveren bij taken als internationale samenwerking, strategische beleidsontwikkeling (team strategische kennis en innovatie) en de totstandkoming van het opleidingsbeleid. Wij zullen samen met de KNP dergelijke punten uit het inrichtingsplan NP - PA nader uitwerken, tot op concreet niveau van samenwerking. Wij werken momenteel aan een (her) inrichting van de PA-organisatie, die hierbij aansluit.

NP-realisatieplan - aandeel Politieacademie

De realisatie van de Nationale Politie (de kernwaarden, cultuurkenmerken en operationele doelen) moet zoals gezegd ondersteund worden door de inhoud van het politieonderwijs en

Onderwerp Reactie NP-inrichtings- en realisatieplan
Datum 2 oktober 2012
Blad 3 van 3

vanuit kennis en onderzoek. De KNP en de PA hebben in het kader van het zgn. Onderzoeksarrangement Nationale Politie 2012-2014 afspraken gemaakt over de ondersteuning vanuit de onderzoeks- en kennisfunctie van de PA bij de voorbereiding op de inrichting en realisatie van de Nationale Politie. Het politieonderwijs zal ondermeer de realisatie van voornemens uit het realisatieplan ten aanzien van de vorming van robuuste en multidisciplinaire basisteams, meer operationeel leiderschap en informatiegestuurd werken ondersteunen. De Politieacademie leidt per jaar circa 15.000 mensen op en heeft daarmee een grote rol in de het bijbrengen van waarden c.q. de vorming van medewerkers en de leidinggevendenden. Het realisatieplan kent de PA een belangrijke rol toe voor het ontwikkelen van meer vakmanschap en een grotere weerbaarheid van de medewerker (operationeel doel 7). Versterking van de professionele weerbaarheid is een thema dat de KNP verbonden heeft met de NP-vorming; het is een van de operationele doelen. De PA heeft een aandeel in het programma, onder andere in de vorm van een training mentale kracht. Het realisatieplan zegt daarover onder meer: *“de PA heeft alle curricula van de relevante initiële en postinitiële opleidingen getoetst en aangepast op de missie, visie en kernwaarden van de politie (januari 2014).”* en *“de PA heeft alle curricula van de relevante ... opleidingen aangepast op het concept operationeel leiderschap (januari 2015)”* *“De PA-bijdrage aan realisatie van de organisatieveranderingen en de doelstellingen van de NP-vorming is opgenomen in het werkprogramma (maart 2013).”*

Wij pakken die rol graag op en gaan later dit najaar daarover in gesprek met de KNP. Wij zijn (intern) gestart met een verkenning en leggen de uitkomsten van die eerste verkenning aan de KNP voor. Wij zullen daarbij de afstemming bewaken op de nieuwe, door u vastgestelde beroepsprofielen en op de daarop gebaseerde kwalificatiestructuur politieonderwijs.

1 korps in plaats van 26 korpsen; kansen

De PA is al vele jaren één landelijke organisatie voor de Politie, zonder dat daar tot nu toe één landelijke operationele organisatie voor de Politie tegenover stond. De NP brengt daar verandering in, de landelijke korpsleiding bepaalt de kaders voor het HRM- en opleidingsbeleid binnen de NP. Wij, en de KNP, zien daarin grote kansen voor vereenvoudiging en stroomlijning. Wij noemen in dat verband:

- de verdeling van de PA-opleidingscapaciteit;
- het PA-aandeel in landelijke programma's van de politie;
- een eenduidige behoeftestelling van de politie;
- centraal beheer van de opleidingsbudgetten binnen de politie.

Los daarvan zullen we met het KNP afspraken maken over de onderlinge werkwijze. Voor 1 januari moet duidelijk zijn langs welke lijnen de communicatie en het overleg tussen (de diverse onderdelen van) het korps en de PA op de diverse niveaus verloopt. Een ander onderwerp van afstemming vanaf dag 1 is de personele inzet over en weer. Vanaf dag 1 is er één korps en één PA, ieder met hun eigen personeelsbestand. Dat vraagt om het tijdig maken van landelijke, uniforme afspraken over de onderlinge inzet, onder meer over de onderlinge verrekening daarvan. In feite gaat het om afspraken over de inzet van personele capaciteit van de NP in het onderwijs en/of bij de PA, meer specifiek over trajectbegeleiding van studenten en over de inzet van examinatoren, gastdocenten vanuit het korps.

Ook vice versa zal er sprake van inzet van PA-personeel bij de NP.

Onderwerp Reactie NP-inrichtings- en realisatieplan
Datum 2 oktober 2012
Blad 4 van 3

Samenwerking NP & PA

In 2012 is de samenwerking en afstemming tussen de Kwartiermaker NP (KNP) en de PA op steeds meer onderwerpen goed op gang gekomen. Voorbeelden daarvan zijn de gezamenlijke uitvoering van uw opdracht tot stroomlijning van het proces van Werving & Selectie, de KNP - opdracht aan de PA ten aanzien van leiderschap, het onderzoeksarrangement tussen KNP en PA, de verbinding tussen HRM-NP en de PA en, tot slot, de begeleiding van de landelijke Business Case Onderwijs, Kennis & Onderzoek, dat in uw opdracht heeft plaatsgevonden. Wij zullen met de KNP in het najaar van 2012 en in 2013 de afstemming en samenwerking NP & PA meer planmatig aanpakken en aansturen, aan de hand van een werkplan NP & PA (een werkdocument). Dit (inhoudelijk) samenspel is deels onafhankelijk van uw besluiten over de precieze positionering van de Politieacademie, waarop wij hieronder verder ingaan.

VenJ - besluitvorming ten aanzien van de Politieacademie (PA) en de Nationale Politie (NP)

U heeft in juni 2011 een basisbesluit genomen over de positie van de Politieacademie in relatie tot de NP. Uw uitgangspunt voor inbedding van de PA in de NP is als volgt (Nota van Wijziging): "... de PA gaat beheersmatig op in de Nationale Politie... De onafhankelijke kwaliteit van het politieonderwijs ... zal worden gewaarborgd door een aparte rechtspersoon PA . "... De lopende toezegging om de PA ... af te stemmen op de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen zal worden betrokken bij de uitvoering van de beleidsvoornemens met betrekking tot de PA".

Uw basisbesluit ten aanzien van de positie van de PA van juni 2011, heeft tot nu toe nog géén vervolg gekregen, vooral niet omdat de wijziging van de Politiewet langer dan gepland in beslag heeft genomen, namelijk tot en met juli 2012. Intussen is het onderzoek in het kader van de landelijke Business Case Onderwijs en Kennis en Onderzoek afgerond en uitgemond in een rapportage (d.d. 14 juni jl.). De intensieve betrokkenheid van KNP en PA bij de totstandkoming maakt, dat we het BC-streefbeeld NP & PA voor het overgrote deel onderschrijven, bijvoorbeeld op het punt dat alle politiespecifieke opleidingen bij (of via) de PA door het korps betrokken worden.

Graag vernemen wij van u hoe u de verdere besluitvorming (inclusief het traject van wijziging van de Wet op het Politieonderwijs) inricht en plant.

Bedrijfsvoering Nationale Politie en Politieacademie

Wij hebben met de KNP afgestemd wat wij verstaan onder "beheersmatige inbedding" als bedoeld in uw basisbesluit. Wij verstaan er beide onder dat de PA haar eigen mensen en middelen (in dienst) heeft voor de uitvoering van onderwijs en kennis en onderzoek en dat de PA-bedrijfsvoering wordt verzorgd door het PDC van de NP. De PA zal dan ook haar bedrijfsvoeringstaken, met bijbehorend personeel, op enig moment aan het PDC overdragen. Dit model is in het tripartite overleg van 25 mei 2012 tussen uw directeur Politie, de KNP en ons uitvoerig besproken. Wij vernemen graag van u of u dit "model" onderschrijft.

Vast staat in ieder geval dat de PA op een bepaald moment haar bedrijfsvoeringstaken, inclusief het bijbehorend personeel, overdraagt aan het PDC van de NP. De PA wordt in die zin vergelijkbaar met de 10 operationele eenheden. Wij vragen, net als in onze reactie op het ontwerpplan, opnieuw uw aandacht voor het belang van het betrokken PA-(bedrijfsvoerings-) personeel dat bij de plaatsing op functies een gelijke uitgangspositie moet hebben als het bedrijfsvoeringpersoneel van de korpsen. Wij pleiten met andere woorden voor simultane aansluiting bij de vorming van het PDC, zelfs voorafgaande aan de inwerkingtreding van de wijziging van de Wet op het Politieonderwijs.

• Bestuurs- en Concernstaf



• Politieacademie

Onderwerp Reactie NP-inrichtings- en realisatieplan
Datum 2 oktober 2012
Blad 5 van 3

•
De Politieacademie heeft een bedrijfsvoeringscomponent die afwijkt van het korps en behoudt daarmee eigen mensen en middelen ter operationele ondersteuning van de uitvoering van met name het onderwijs. Wij zullen met de KNP in gesprek gaan over waar "de knip" komt te liggen tussen specifieke bedrijfsvoeringstaken nauw verband houden met onze primaire taak (onderwijs en kennis) en algemene bedrijfsvoeringstaken.

Tot zover onze reactie op het inrichtingsplan NP en het realisatieplan NP.

Het College van Bestuur,
De voorzitter,

A.P.P.M. van Baal
Hoofdcommissaris van Politie

i.a.a. G.L. Bouman, kwartiermaker/aanstaand korpschef Nationale Politie

- Wij zien de Nationale Politie als een context waarin de aan de Politieacademie opgedragen taken nog veel beter tot hun recht komen, in het belang van het politievak en degenen die dit vak uitoefenen.

De Politieacademie is al vele jaren één landelijke organisatie voor de politie, zonder dat daar tot nu toe één landelijke operationele leiding voor de politie tegenover stond. De Nationale Politie brengt daar verandering in: de landelijke korpsleiding bepaalt de kaders voor het HRM-beleid binnen de Nationale Politie en stemt met de Politieacademie snel en eenduidig af. De mogelijkheden tot sturing op instroom (bijvoorbeeld op de samenstelling naar niveaus) wordt daardoor groter en de koppeling personeelsplanning - werving & selectie - onderwijs sterker. Ook de uniformering en standaardisering waarmee de Nationale Politie gepaard zal gaan, heeft voordelen voor de taakuitvoering van de Politieacademie.

Nu het ontwerp van de Nationale Politie er ligt, is het tijd om de verbinding tussen de Nationale Politie en de Politieacademie te "ontwerpen en in te richten", zodat het feit dat er één landelijk korps (en niet meer 26 korpsen) is zo snel mogelijk voordelen brengt voor de werving & selectie, het onderwijs en de kennis- en onderzoeksfunctie.

HRM-Nationale Politie & de Politieacademie

Nu de contouren van de HRM-inrichting binnen de Nationale Politie geleidelijk zichtbaar worden, is nadrukkelijk de verbinding tussen HRM-Nationale Politie en de Politieacademie aan de orde. Het op te stellen inrichtingsplan Nationale Politie en de taken van de Politieacademie dienen op elkaar te worden afgestemd.

Wij zien grote nieuwe mogelijkheden op HRM-gebied door een sterkere verbinding tussen de HRM-functie politie en de taken van de Politieacademie. "Een leven lang leren" is een motto dat in dit kader nieuwe betekenis en kansen krijgt. Dat geldt voor HRM-onderdelen als de in-, door- en uitstroom van medewerkers en de ontwikkeling en opleiding van medewerkers. Ook de verdere implementatie van de werkgeversvisie en daarin genoemde zaken als "zelfmelders" (medewerkers die verantwoording nemen voor hun eigen loopbaan en zichzelf rechtstreeks aanmelden voor het onderwijs) is een belangrijke randvoorwaarde. Dit wordt in het kader van de lopende CAO verder uitgewerkt. De Politieacademie wil ook nadrukkelijk en slagvaardig in nauwe samenwerking met HRM-Nationale Politie bijdragen aan de professionalisering van het zittend personeel. Verder is professionele weerbaarheid een thema waarop HRM-Nationale Politie en de Politieacademie elkaar direct goed moeten vinden en een nauwe verbinding moeten aangaan. Ook in de ondersteuning van het MD-beleid van de Nationale Politie is aan de Politieacademie (School voor Politie Leiderschap) een nadrukkelijke rol toebedacht. Dit zijn in dit verband slechts voorbeelden van de verbinding tussen de Nationale Politie en de diverse taken van de Politieacademie.

Bedrijfsvoering Nationale Politie & de Politieacademie

Het ontwerpplan voorziet in de beoogde bundeling van bedrijfsvoeringstaken, waarmee de condities ontstaan om structurele besparingen te realiseren. Ook de Politieacademie heeft bedrijfsvoeringstaken in de zin van het ontwerpplan onder zich, die wij aan de bedrijfsvoeringseenheid van de Nationale Politie zullen overdragen, voor zover dat past en dit de kwaliteit van de uitvoering van de kerntaken van de Politieacademie niet nadelig beïnvloedt. Over die overdracht van taken en personeel maakt het College van Bestuur binnenkort graag nadere afspraken met het departement en de Korps Nationale Politie, onder andere in het belang van het betrokken personeel van de Politieacademie, dat bij de plaatsing op functies in een gelijke positie moet verkeren als het personeel van de korpsen. In deze zin mag de "tweefasen-aanpak" Nationale Politie - Politieacademie niet leiden tot vertraging in de overgang van bedrijfsvoeringstaken vanuit de Politieacademie en mag het de rechtspositie van het personeel van de Politieacademie, werkzaam in de bedrijfsvoering, niet nadelig beïnvloeden.

● Werving & Selectie

Wij lezen dat het ontwerpplan ver vooruitloopt op de besluitvorming, door in het plan de werving & selectie in de sfeer van bedrijfsvoering te noemen. Wij hebben uw uitspraken zo gehoord dat de Politieacademie juist een sterkere rol krijgt in de *centrale werving & selectie*. Ook is onlangs afgesproken dat de Politieacademie, in afwachting van verdere besluitvorming, in ieder geval tot de wijziging van de Wet op het LSOP en het politieonderwijs, verantwoordelijk is en blijft voor werving & selectie.

Wij voorzien dat de komst van een landelijke korpsleiding, die ten aanzien van werving en selectie de rol en zeggenschap van de afzonderlijke korpsbeheerders overneemt, de werving & selectie aanzienlijk doelmatiger zal maken en het proces sterk zal verbeteren. Daaraan gekoppeld stromen aspiranten in bij één werkgever, niet bij 26.

Ook zien wij de werving- & selectietaak sterk verbonden met de onderwijstaak. Professionalisering van de politie is de kernopdracht van de Politieacademie. Dat verbindt onze drie wettelijke hoofdtaken onderling, inclusief de werving & selectie. Werving & selectie is een taak die sterk gekoppeld is aan de professie en de geschiktheid om die uit te oefenen.

Verder hebben wij eerder voorgesteld dat wij een uitgebreidere taakopdracht krijgen doordat de Politieacademie bij meer functies waarvoor zij ook opleidt (dus niet alleen bij aspiranten) de werving en selectie uitvoert. Dit sluit aan bij de ontwikkelingen van de laatste jaren, waarbij de Politieacademie in opdracht van de RKC/korpsen naast de werving en selectie van aspiranten ook die van executieven uitvoert, zoals van recherchekundigen, van OT-, AT- en DKDB-personeel, en van OLL/TLL/SLL.

Verwerking uitkomsten Business Case Onderwijs en Kennis & Onderzoek

In uw opdracht vindt nu een onderzoek plaats naar wat korpsen zelf doen aan onderwijs en onderzoek, dan wel inkopen buiten de Politieacademie en hoeveel geld daarin omgaat. Uit de business case komen aanbevelingen voort voor hoe de situatie met één korps eruit ziet: wat doet het korps nog en welke vrijheid heeft het korps om (politie-specifieke) opleidingen buiten de Politieacademie te betrekken. Het onderzoek is mede bedoeld om dubbels tussen wat het korps doet of inkoopt aan opleidingen, kennis en onderzoek en wat de Politieacademie doet, eruit te halen. Verwacht wordt dat door het anders organiseren aanzienlijke besparingen mogelijk zijn. Uiteindelijk moet de business case input leveren voor de inrichting van een goed georganiseerde en gebundelde landelijke onderwijs- en kennisfunctie ten behoeve van de dienders op straat en structureel onderhoud van hun kennis en kunde. Het is duidelijk dat de business case belangrijke input vormt voor de inrichting van de verhouding tussen de Nationale Politie en de Politieacademie.

Uw principebesluit t.a.v. de Politieacademie en de Nationale Politie

Tot slot gaan wij in op uw principebesluit ten aanzien van de Politieacademie en de Nationale Politie. Eerder dit jaar namen wij met instemming kennis van uw principebesluit, waarin de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek is gewaarborgd door een eigenstandige rechtspersoon Politieacademie. Het principebesluit is in onze ogen gebaseerd op een aantal gedeelde uitgangspunten voor de verhouding Nationale Politie - Politieacademie en voor de bijdrage van de Politieacademie aan de Nationale Politie. Deze uitgangspunten hebben wij gebundeld tot een tiental uitgangspunten (zie bijlage 1). Wij verwachten dat de komst van één korps (i.p.v. 26) ten opzichte van de Politieacademie sowieso zal leiden tot efficiencyverhoging en meer slagvaardigheid.

De vorming van de Nationale Politie moet wat ons betreft ook leiden tot een levendige(r) uitwisseling van personeel tussen het korps en Politieacademie (in het belang van goed onderwijs), met een periode binnen de Politieacademie als onderdeel van loopbaan van dienders.

Bestuurs- & Concernstaf

Postadres Postbus 834
7301 BB
Internet www.politieacademie.nl
Behandeld door Mr. R.C.Ph. Arnold
Telefoon 055 - 539 2718
Fax 055 - 539 2015
Onderwerp Reactie Ontwerpplan Nationale Politie
Datum 3 november 2011
Ons kenmerk AvB/RA/u2011-0100328
Blad 1 van 7

• Aan de Minister van Veiligheid en Justitie
De heer mr. I.W. Opstelten
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Excellente,

> Geachte Minister,

- Graag reageren wij op het conceptontwerpplan Nationale Politie dat u ter consultatie aan ons heeft aangeboden.

Het ontwerpplan richt zich op de Nationale Politie en niet op de Politieacademie 'an sich', aangezien u eerder voor een "tweefasen-aanpak" heeft gekozen, waarbij de vorming van de Nationale Politie van start gaat en u tegelijkertijd de precieze positie van de Politieacademie beziet. In de tussentijd heeft u in juni een basisbesluit genomen over de positie van de Politieacademie; over de uitwerking van dit basisbesluit zijn wij in gesprek met uw departement.

Onderstaand treft u onze reactie op het conceptontwerpplan Nationale Politie aan. Wij reageren vanuit onze taakopdracht, zoals verwoord in de Wet op het LSOP en het politieonderwijs, op het plan.

Allereerst gaan wij in het algemeen op het plan in en dan met name op 'politievakmanschap', zoals verwoord in het plan. In het verlengde daarvan staan we stil bij de professionalisering van de politie in relatie tot de Politieacademie en de verbinding tussen HRM-Nationale Politie en de Politieacademie.

Gezien de basisafspraken dat de Politieacademie bedrijfsvoeringstaken zal overdragen aan de Nationale Politie, reageren wij ook op het onderwerp bedrijfsvoering. Momenteel wordt bezien welke (delen van) bedrijfsvoeringstaken overgedragen kunnen worden en onder welke condities dit kan plaatsvinden.

Tevens reageren wij op de uitwerking van 'werving & selectie', een van onze kerntaken. Momenteel vindt in uw opdracht de business case Onderwijs, Kennis & Onderzoek plaats. Aangezien de business case ingaat op de verhouding tussen de Nationale Politie en de Politieacademie vinden we het van belang om de business case in dit verband ook nog even nader onder uw aandacht te brengen. Tot slot staan we stil bij uw principebesluit ten aanzien van de Politieacademie en de Politieacademie.

"Professionalisering van de politie" en de Politieacademie

Graag willen wij allereerst een compliment uitbrengen voor de leesbaarheid en de helderheid van het ontwerp, maar vooral ook voor de ambitie die het ontwerp voorstaat. Het doet ons deugd dat het ontwerpplan het politievakmanschap en de medewerkers hoog in het vaandel heeft.

In de visie (2.3) wordt dit vertaald in een nationale politie die vertrouwt op haar professionals, die leert en innoveert. De politie is een "lerende organisatie die permanent reflecteert op relevante maatschappelijke en technologische ontwikkelingen en de gevolgen daarvan voor het politievak.

- Op basis daarvan werkt de politie voortdurend aan het verbeteren en innoveren van werkwijzen".

- Hetzelfde gedachtegoed is verderop terug te vinden (2.5): "politievakmanschap dat centraal staat, en ook leiderschap en sturing ten dienste van het vak".
Door initiatieven zoals de introductie van het nieuwe politieonderwijs (PO2002) met een samenhangend stelsel van politieonderwijs, de vertaling van de onlangs herijkte beroepsprofielen richting het onderwijs en het verrichten van onderzoek dat tot doel heeft om het politievakmanschap verder te verstevigen, draagt de Politieacademie aan het politievakmanschap bij. Wij als Politieacademie zien het als een uitgesproken kans én vinden het ook onze nadrukkelijke rol om vanuit onze deskundigheid het politievakmanschap in samenspraak met de nationale politie verder gestalte te geven. Wij bevelen aan om dit element in het inrichtingsplan verder uit te werken en invulling te geven, ook al omdat (ruimte voor) het politievakmanschap een belangrijke peiler is van het gedachtegoed dat ten grondslag lag aan de oorspronkelijke plannen om te komen tot één nationale politie. De Politieacademie kan hieraan een nadrukkelijke bijdrage leveren.

"Professionalisering van de politie" en de Politieacademie

"Professionalisering van de politie" is de kernopdracht aan de Politieacademie. Het vormt tevens de verbinding tussen de Nationale Politie en de Politieacademie. "Professionalisering van de politie" is ook het motto geweest van de ingrijpende omvorming van het politieonderwijs van bedrijfsopleidingen tot volwaardig beroepsonderwijs, met diploma's die gelijkwaardig zijn aan die van het reguliere onderwijs. Beroepsonderwijs maakt politiemedewerkers breder inzetbaar. Beroepsonderwijs vindt op een zekere afstand van de praktijk plaats. De diplomagelijkwaardigheid wordt getoetst en erkend via accreditaties, waarbij het politieonderwijs aan dezelfde maatstaven wordt getoetst als het reguliere onderwijs. De Politieacademie is een door OCW erkende instelling voor hoger onderwijs. Diplomagelijkwaardigheid betekent erkenning van de politieprofessie. Verder maakt diplomagelijkwaardigheid het politievak toegankelijk voor zij-instromers en maakt ze door- en uitstroom vanuit de politie naar andere beroepen mogelijk.

Ook bij de kennis- en onderzoeksfunctie van de Politieacademie staat de professionalisering van de politie centraal. De afgelopen jaren heeft de Politieacademie een hoogwaardige onderzoeks- en kennisfunctie binnen de politie tot ontwikkeling gebracht. Door middel van onderzoek zoals onlangs het uitgebrachte rapport Veilig Politiewerk en bijdragen aan initiatieven als FoBo (Frontoffice, Backoffice), draagt de academie bij aan de verdere professionalisering van de politie. Uiteraard is er een nadrukkelijke wisselwerking met het onderwijs, zodat nieuwe inzichten ook direct worden overgebracht via het onderwijs.

Door een nauwe verbinding tussen de Nationale Politie als één informatieorganisatie en de kennisfunctie liggen er naar onze mening kansen om de kwaliteit van de informatieorganisatie te versterken. Deze verbinding biedt een uitgelezen mogelijkheid voor de doorwerking van kennis en onderzoek tot in de haarvaten van de operatie. Daarmee is niet alleen de professionaliteit van de politiemedewerker gediend, evenzeer is van belang dat de informatieorganisatie en de kennisfunctie complementair zijn aan elkaar. Wij pleiten er dan ook voor om de verdere vormgeving van deze verbinding in een intensieve samenwerking tussen de Nationale Politie en de Politieacademie uit te werken.

Door middel van de ontwikkelde Strategische Onderzoeksagenda Politie willen wij nadrukkelijk de strategische agenda van de politie voeden (3). Met uw ministerie zijn wij in overleg over de inrichting van de kennisinfrastructuur voor de politie.
Om vanuit de kennis- en onderzoeksfunctie een goede bijdrage aan de professionalisering van de politie te kunnen leveren, geldt ook dat voor deze kerntaak een zekere eigenstandigheid ten opzichte van de politieorganisatie, met tegelijkertijd een nauwe verbondenheid met de beroepspraktijk, van belang is.

• **Bijlage 1: 10 uitgangspunten voor de verhouding Nationale Politie/Politieacademie**

1. Politiewerk uitvoeren is een vak, onderwijs geven en onderzoek doen ook. Goed politieonderwijs en voldoende, kwalitatief hoogwaardig, onderzoek zijn noodzakelijke voorwaarden voor verdere ontwikkeling van het politievak(manschap)
2. Het is een groot goed dat onderwijs en kennis/onderzoek belegd zijn binnen het politiebestedel. Hierdoor heeft de politie meer zeggenschap over het initiële onderwijs dan in het reguliere bestel mogelijk is. 'Vorming' van politiemensen is in het onderwijs zeer belangrijk en die is breder dan het aanleren van cognitieve en sociale vaardigheden. Denk aan het omgaan met geweld en het versterken van professionele weerbaarheid. Voor het postinitiële onderwijs en bij- en nascholing kunnen binnen het bestel sectorbrede afspraken worden gemaakt, die kwaliteit en continuïteit garanderen.
3. De Politieacademie onderhoudt zeer nauwe relaties met de politie. Zonder deze verbindingen is het onmogelijk om tot een goede dienstverlening aan de politie te komen. Binnen de Politieacademie worden intensieve relaties met de politie vormgegeven. Dat impliceert vertegenwoordiging vanuit de politie:
 - op bestuurlijk niveau;
 - in de organen die zich bezig houden met het richten en inrichten van de onderwijs- en kennis-/onderzoeksactiviteiten;
 - in alle evaluatieprocessen die hierbij gelden,
 - in het leveren van vakdeskundigheid bij onderwijsuitvoering, onderzoeksuitvoering, vulling kennisbanken, congressen etc.
4. De ontwikkeling van het politievak vereist een krachtige kennisontwikkeling, waarin programmering, bundeling, ontsluiting en doorwerking centrale begrippen zijn:
 - programmering op basis van een strategische onderzoeksagenda voor de politie;
 - bundeling van schaarse onderzoekscapaciteit bij Politieacademie, universiteiten, HBO- en kennisinstellingen (zoals WODC, NFI, NIFV, TNO en NLDA);
 - ontsluiting van kennis;
 - doorwerking van onderzoeksresultaten naar de uitvoeringspraktijk van de politie (o.a. door middel van 'snelle kennismobilisatie').
5. De Politieacademie levert directe bijdragen aan de ontwikkeling van het (strategisch) beleid voor de politie en ondersteunt de politie waar gewenst en mogelijk bij de ontwikkeling van het vak. Daartoe kan onder meer een gemeenschappelijke 'denktank' worden ingericht, waar politiemensen (al dan niet) op tijdelijke basis deel van uitmaken (conform het Gieling-Struijs model). Onderzoek helpt daarbij ook om goed positie te kunnen kiezen in het maatschappelijk en politiek krachtenveld (strategische functie van onderzoek).
6. Om versnippering en versplintering tegen te gaan en om onderwijs- en kennis-/onderzoeksvragen vanuit de politie gericht te kunnen adresseren is één centraal punt nodig; het ligt voor de hand dit de Politieacademie te laten zijn. Dit sluit aan bij het idee achter de vorming van de nationale politie.

Bestuurs- & Concernstaf



• Politieacademie

Onderwerp Reactie Ontwerpplan Nationale Politie
Datum 3 november 2011
Blad 5 van 7

- Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van de Politieacademie hebben suggesties gedaan om de bestuurlijke verbinding tussen het korps en Politieacademie te versterken (via de samenstelling van het College van Bestuur en/of de Raad van Toezicht bijvoorbeeld).

Tot zover onze reactie op het ontwerpplan Nationale Politie.

Het College van Bestuur,
de voorzitter,

A.P.P.M. van Baal,
Hoofdecommissaris van Politie

7. Monopolies zijn disfunctioneel, dat geldt zowel voor onderwijs als voor kennis/onderzoek. Als uitgangspunt moet daarom gelden dat de Politieacademie aansluiting zoekt bij andere onderwijs- en onderzoeksorganisaties. Juist het zijn van onderdeel van het politiebestedel noopt tot een bredere blik van de Politieacademie. Om een hoogwaardige kennisinstelling te zijn zal de Politieacademie zich sterker dan nu het geval is moeten verbinden met de onderwijssector en met de wereld van kennis- en onderzoeksinstellingen om de kennis die daar aanwezig is te benutten voor het politiedomein.
8. De Politieacademie fungeert binnen het politiebestedel, maar is als organisatie niet te vergelijken met een operationeel politiekorps. De Politieacademie is primair een onderwijs- en kennisorganisatie, met een eigen dynamiek en inrichtingseisen. Om een hoogwaardige onderwijs- en kennisorganisatie te hebben en te onderhouden moet dat expliciet georganiseerd te worden. Onderbrengen in een uitvoeringsorganisatie zal leiden tot verminderde aandacht en uiteindelijk het teloor gaan van een stevige onderwijs- en kennisorganisatie. Dat is niet in het belang van de politie.
9. De onafhankelijkheid van de Politieacademie betreft een zelfstandige rechtspersoon, nodig om aan enkele fundamentele kwaliteitskenmerken voor resp. onderwijs (accreditatie) en onderzoek (wetenschappelijke ruimte) te voldoen. Deze onafhankelijkheid van de onderwijs/onderzoeksorganisatie is in het belang van een hoogwaardige, professionele doorontwikkeling van de politie zelf, vanwege onder meer de volgende redenen:
 - gegeven de brede politieke taakstelling en structurele schaarste aan politiecapaciteit is er een sterke zuigkracht van het operationele politiewerk die ten koste van de kwaliteit van de opleiding en vorming kan gaan;
 - diploma-equivalentie (een gevolg van accreditatie) is van groot belang omdat het in- door- en uitstroom vergemakkelijkt. Voor een gezonde beroepsgroep is dat een groot goed;
 - de politie is een kwetsbare organisatie, die snel onderwerp is van indringende, maar vaak ook vluchtige kritiek. Onafhankelijk onderzoek (vanuit een gedeelde zorg) kan helpen zaken in een juist perspectief te plaatsen.
10. Uit het bovenstaande mag helder zijn dat die zelfstandige rechtspersoon slechts kan functioneren in onlosmakelijke verbinding met de politie, via een niet-vrijblijvende verbinding op alle niveaus. Zaak is het om bij de verdere discussie over de Politieacademie in het bestel te focussen op de vormgeving van die verbindingen, nodig om de eigen-aardigheid van een sterk kennisinstituut mogelijk te maken. Daar heeft de politie alleen maar baat bij.

1 0 0 3 4 2 0 1 2 1 2 1 3 7 0 1 0

«Waakzaam en dienstbaar»

ONTVANGEN
Datum - 3 OKT. 2012
Ministerie van Justitie
DBOB/DIV/C...-OD

