

Vergaderjaar 2017–2018

29 628

Politie

Nr. 788

BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juli 2018

Tijdens het AO Politie van 20 juni jl. zijn vragen gesteld over het politieonderwijs en heb ik uw Kamer toegezegd deze schriftelijk te beantwoorden. Lid Van Nispen (SP) heeft mij gevraagd hoe de kwaliteit van het politieonderwijs wordt gewaarborgd. Lid Van Dam (CDA) vroeg op welke wijze ik ga zorgdragen voor slimmere en kortere leerroutes en het onderwijs flexibeler ga inzetten om voldoende aspiranten te kunnen opleiden. Lid Kuiken (PvdA) heeft mij gevraagd of het politieonderwijs wel voldoende in staat is om de instroom van aspiranten te verwerken. Tot slot heeft het lid Den Boer (D66) aandacht gevraagd voor het toekomstbestendig maken van het politieonderwijs.

Verder voldoe ik met deze brief aan mijn toezeggingen tijdens het AO van 15 maart 2018¹ om u te informeren over het politieonderwijs, met daarin integrale overzicht en prognose in- en uitstroom bij de Politieacademie die ik op 20 juni jl. heb herhaald.

Politieonderwijs

Politiemedewerkers moeten goed worden opgeleid om hun taak op effectieve en verantwoorde wijze uit te voeren. Politiewerk is mensenwerk en vergt geregeld het uiterste van politiemensen. Dit vraagt om vakinhoudelijke kennis en expertise, om een breed scala aan vaardigheden, om mentale en fysieke kracht en om moreel oordeelsvermogen. Het politieonderwijs is hierbij een belangrijk instrument en levert een grote bijdrage aan de ontwikkeling van de politiemedewerkers. Het politieonderwijs is daarmee tevens een borging van de kwaliteit van de politiemedewerkers en politiewerk. Werken aan goed en kwalitatief hoogstaand politieonderwijs is – zeker gezien de snelheid van de maatschappelijke ontwikkelingen – een continu proces. Politieonderwijs is dan ook constant in beweging.

¹ Kamerstuk 29 628, nr. 774.

De eisen aan het politieonderwijs hangen samen met:

1. de behoefte vanuit de gezagen/maatschappij;
2. de behoefte van de politie en haar medewerkers;
3. het scholen van voldoende medewerkers aansluitend bij de vereiste wendbaarheid van de politieorganisatie.

Dit betekent het ontwikkelen van slimmere en gedifferentieerde onderwijsprogramma's, die efficiënt en effectief opleiden waardoor de opleidingsduur kan worden verkort voor zowel de generiek inzetbare politiemedewerker als de specialisten, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de kwaliteit van het politiewerk. Op deze manier kan een grotere bijdrage worden geleverd aan snellere inzetbaarheid van medewerkers. Deze programma's zijn meer op maat gesneden en maken gebruik van de al aanwezige competenties en genoten vooropleiding van studenten. In mijn brief van 15 juni 2018² «Middelen regeerakkoord politie en flexibiliseringsagenda» heb ik u hier ook over geïnformeerd.

Nieuwe leervormen

Er zijn nieuwe opvattingen over leren, kennisontwikkeling en opleiden die van invloed zijn op de vormgeving en de inrichting van het politieonderwijs. De «Strategische agenda Politieacademie 2018–2022³» geeft dit vorm door het verder uitbreiden van zogenoemde slimme, snelle leerroutes en meer samenwerking met het regulier onderwijs waardoor de lengte van de opleiding kan worden verkort. De ambitie van de Politieacademie is dat studenten – binnen bepaalde standaarden – een gepersonaliseerd programma kunnen volgen dat aansluit bij wat zij al kennen en kunnen. Daarnaast worden nieuwe leervormen zoals het vergroten van het leren op de werkplek verkend. Uitgangspunt hierbij blijft dat de examenvereisten aansluiten op de voor het werk gevraagde competenties en dat de kwaliteit van de afgestudeerden gewaarborgd is.

Efficiënt opleiden draagt tevens bij aan een efficiënte inzet van capaciteit voor opleiden. Daarom werkt de Politieacademie samen met het regulier onderwijs. Wat in regulier onderwijs kan, kan regulier; wat politie specifiek is moet de Politieacademie uitvoeren. Het uitgangspunt hierbij is doelmatigheid, personaliseren, differentiëren en flexibiliseren.

Voorbeelden van reeds bestaande versnelde leerroutes in het basispolitieonderwijs zijn: de verkorte route voor studenten die met een diploma van de MBO 3-opleiding Handhaving, Toezicht en Veiligheid (HTV-P (Politie) instromen in de Politieopleiding Allround Politiemedewerker (2-jarige opleiding in plaats van 3 jaar); de verkorte opleiding Politiekundige Bachelor voor studenten met een relevante Bachelor opleiding (2 jaar en 4 maanden in plaats van 4 jaar).

Specialisten zoals medewerkers financieel-economische opsporing (finec) en cyber maar ook medewerkers forensische opsporing en intelligence⁴ worden vanaf volgend jaar na een korte politieopleiding executief aangesteld. Deze specialisten worden uitsluitend opgeleid voor inzet in hun functie. Zij nemen specifieke kennis of vaardigheden mee die zij buiten de politieorganisatie hebben opgedaan. Deze nieuwe politieopleiding is aanzienlijk korter dan de basispolitieopleiding. Over bovenstaand heb ik u ook geïnformeerd in de Voortgangsbrief politie⁵, bijlage 5 Voorgangsbericht HRM.

² Kamerstuk 29 628, nr. 784.

³ <https://www.politieacademie.nl/actueel/Paginas/Strategische-Agenda-Politieacademie-2018-2022.aspx>.

⁴ Kamerstuk 34 950 VI, nr. 5, beantwoording vraag 15.

⁵ Kamerstuk 30 880 en 32 822, AB.

Op 23 mei 2018 is tijdens het AO Zeden⁶ een toezegging gedaan u te informeren over de opleidingen inzake digitale opsporing. In zowel de basis- als vervolgoopleidingen wordt door de Politieacademie onderwijs aangeboden op cybercrime en digitale vaardigheden. De politie en de politieacademie onderzoeken mogelijkheden voor uitbreiding van het onderwijs op het gebied van cybercrime en digitalisering in het politievakgebied.

In 2017 heb ik de politieonderwijsraad (POR) gevraagd om een advies inzake een beoordelingskader voor opleidingen in het reguliere onderwijs, met criteria voor de mate waarin deze opleidingen aansluiten op het politievakgebied en op (onderdelen) van het politievak. Dit advies verwacht ik na de zomer van 2018. Onlangs heeft de POR ook een advies uitgebracht over «EVC (Erkenning Verworven Competenties) in de politieorganisatie». De inzet van EVC's ondersteunt de interne doorstroom mogelijkheden en op loopbaanstappen buiten de politie. Het rapport adviseert over de verdere implementatie van EVC's.

Prognoses Instroom, doorstroom en uitstroom

Op 15 juni 2018 heb ik u geïnformeerd over de wijze waarop dit kabinet investeert in de politie.⁷ De politie bereidt zich daarmee voor op een verwachte uitstroom in verband met pensionering van medewerkers en een uitbreiding van de sterkte. De komende jaren zoekt de politie ca. 17.000 nieuwe medewerkers. Dit is de totaalsom van de vervanging van de verwachte uitstroom en uitbreiding van de operationele sterkte, de verwachte uitstroom van de niet-operationele sterkte, plus de uitval van studenten tijdens de opleiding. In deze brief ga ik verder in op de wijze waarop de politie de vervanging van de uitstroom van de operationele sterkte en de uitbreiding van deze sterkte met 1.111 fte heeft gepland. Het huidige beeld ten aanzien van instroom, doorstroom en uitstroom schets ik u, conform mijn toezegging in het algemeen overleg van 15 maart 2018, hieronder.⁸

De uitstroom van operationele medewerkers bij de politie wordt in de strategische personeelsplanning geprognosticeerd in twee soorten uitstroom; uitstroom ten gevolge van pensioen (voorzienbaar) en overige uitstroom (ontslag, al dan niet op eigen verzoek, ziekte etc.). De verwachte totale uitstroom vanuit de operationele sterkte ligt de komende jaren rond de 4% en is daarmee weliswaar hoger dan voorgaande jaren, maar bereikt in feite weer een regulier niveau. In onderstaande tabel vindt u de geprognosticeerde uitstroom.

Uitstroom (fte's)	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Voorzienbaar	1.108	1.209	1.268	1.304	1.260	1.256
Onvoorzienbaar	675	729	736	748	764	773
Totaal	1.783	1.938	2.004	2.052	2.024	2.029

De instroom van aspiranten wordt daarom verhoogd en de opleidingscapaciteit bij de Politieacademie uitgebreid. Naast de instroom van aspiranten kent het korps ook andere instroom in de operationele sterkte. Dit betreft enerzijds specialisten die van gericht worden ingezet op onderdelen van het politiewerk (zie eerder in deze brief). Anderzijds gaat het bijvoorbeeld om medewerkers die na voltooiing

⁶ Kamerstuk 29 279, nr. 441.

⁷ Kamerstuk 29 628, nr. 784.

⁸ Kamerstukken 30 880 en 32 822, AB.

van de Boa-opleiding aan het werk gaan (bijvoorbeeld op het gebied van Arrestantenzorg en Intake en Service). Na voltooiing van de benodigde opleiding bij de Politieacademie worden de aspiranten en de specialisten geplaatst op een functie in de operationele sterkte.

De instroom van aspiranten bij de Politieacademie ziet er de komende jaren als volgt uit:

Instroom aspiranten (fte's)

2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.732	1.929	1.901	1.979	1.990	1.832

Voor 2018 en 2019 leidt dat tot het volgende instroomarrangement voor het basispolitieonderwijs (bpo) bij de Politieacademie:

Instroomarrangement 2018 en 2019 (fte's)

Instroom bpo	2018	2019
Aspiranten MBO	1.518	1.729
Aspiranten HBO	214	200
Eindtotaal	1.732	1.929

De specifieke (zij)instroom is als volgt:

Specifieke instroom (fte's)

2018	2019	2020	2021	2022	2023
541	516	583	479	544	506

Voor 2018 en 2019 is de onderverdeling MBO/HBO+ als volgt:

Specifieke instroom (fte's)

	2018	2019
HBO+	254	110
MBO	288	405
Eindtotaal	541	516

De instroomcapaciteit van de Politieacademie wordt, gelet op het instroomarrangement, in de periode 2019 tot 2022 vergroot. In 2018 is de instroomcapaciteit voor het basispolitieonderwijs bij de politieacademie uitgebreid met 10% naar 2200 opleidingsplekken. Om dit mogelijk te maken zijn al in 2017 extra docenten aangetrokken. Vanaf 2019 groeit de instroomcapaciteit van de politieacademie met 5% per jaar⁹. Met deze capaciteit kan de Politieacademie zowel aan de instroom als gevolg van de reguliere vervangingsvraag voldoen, als aan de instroom als gevolg van de uitbreiding van de sterkte met 1.111 fte. Het politieonderwijs is dus in staat om voldoende aspiranten en andere vormen van instroom te verwerken.

De bpo-capaciteit van de Politieacademie zal daarmee wel hoofdzakelijk worden gebruikt voor de instroom van nieuwe medewerkers. Als gevolg van de grotere uitstroom in verband met pensionering van medewerkers

⁹ In deze brief is de instroom aangegeven in fte. De instroomcapaciteit van het bpo gaat uit van het aantal studenten dat opgeleid wordt. Dit sluit niet naadloos op elkaar aan.

zal echter ook de doorstroom toenemen. In de benodigde capaciteit voor doorstroomopleidingen wordt voorzien door alternatieve mogelijkheden te benutten, bijvoorbeeld door te voorzien met opleidingen in het regulier onderwijs of middels EVC's (zie eerder deze brief bij nieuwe leervormen).

HBO-ers bij de politie

Ik heb in het Algemeen Overleg politie¹⁰ van 21 december 2017 toegezegd uw Kamer te informeren over het behalen van de streefcijfers over HBO-ers bij de politie.

In het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) worden de functies bij de politie gekoppeld aan een opleidingsniveau. Het vakgebied «Operationeel Specialismen» betreft de functies gekoppeld aan HBO-niveau en hoger. Eind 2017 had in totaal 12% van de medewerkers een functie waarvoor het opleidingsniveau HBO+ vereist was. In 2017 was 40% van de specifieke instroom HBO+, en van de aspiranten volgden 20% een HBO+ opleiding. Van de instroom op de niet-operationele sterkte stroomde 56% in op een HBO+ functie. De komende jaren stromen HBO-ers in vanuit het basispolitieonderwijs en als specialist. Zittende medewerkers kunnen een HBO-doorstroomopleiding volgen bij de Politieacademie of in het regulier onderwijs. In totaal stromen de komende jaren jaarlijks 350–450 fte. in- of door naar HBO-niveau.¹¹

De afgelopen jaren heeft de politie extra ingezet op het werven van kandidaten voor de functies voor hoger opgeleide specialisten in de opsporing. Bij de doorontwikkeling van de gebiedsgebonden politiezorg en de opsporing is hierop ingezet. Binnen de opsporing maken de Operationeel Specialismen 21% uit van de formatie. De bezetting van deze formatie is inmiddels zover op dat orde de streefwaarde uit het inrichtingsplan voor HBO-ers in de opsporing is gerealiseerd.¹² Het gaat hierbij dus nadrukkelijk om het percentage mensen dat werkzaam is op een functie op HBO-niveau of hoger. Een groot deel van deze HBO-functies betreft de specialistenfuncties op intelligence, digitaal Rechercheren/cybercrime, financieel Rechercheren en forensische expertise (FO).

U bent in het kader van de verbetering van de opsporing in de afgelopen jaren periodiek geïnformeerd over de inspanningen die de politie heeft gepleegd om de bezetting van deze functies op peil te brengen. De beschikbare formatie voor deze HBO+ specialismen is inmiddels voor 99% gevuld. Dit is het gemiddelde van een overbezetting op de functies Finec en intelligence (resp. 106% en 113% van de formatie is gevuld) en nog een onderbezetting op de specialismen Digitale opsporing/Cyber en forensische opsporing (resp. 89% en 77%). De prognose is dat de formatie voor Digitale opsporing/Cyber aan het einde van dit jaar geheel bezet is en voor forensische opsporing eind 2019.

Meer recent is de politie aan de slag gegaan om ook de ambities voor meer hoger opgeleiden bij de gebiedsgebonden politie (GGP) vorm te geven, als onderdeel van de ontwikkelagenda GGP. De realisatie van de ambities van de politie in de gebiedsgebonden politiezorg vergt nadere afstemming met andere partijen, waaronder de vertegenwoordigers van de gezagen en de vakbonden.

¹⁰ Kamerstuk 29 628, nr. 755.

¹¹ Dit is niet te herleiden naar de getoonde tabellen. Medewerkers stromen in- of door naar vacatures binnen de bestaande formatie.

¹² Kamerstuk 29 628, nr. 760.

Borging kwaliteit van politieonderwijs

Over de verbeteringen binnen het politieonderwijs heb ik u ook geïnformeerd met mijn beleidsreactie van 7 juni 2018 op het inspectierapport Jaarbeeld Politieonderwijs 2017¹³.

De kwaliteit van het politieonderwijs – ook als er een vergrote instroom plaats vindt – hangt samen met onder meer een goede behoeftestelling van politie, kwaliteit van docenten, onderwijsvormen (slimme leerroutes) die aansluiten bij de student en de materie en voldoende en goede begeleiding op de werkplek. Voor het zorgdragen van voldoende en kwalitatief goede opleidingscapaciteit zijn wettelijke afspraken over de zogenoemde behoeftestelling vastgelegd. Jaarlijks geeft de korpschef via de behoeftestelling aan wat de behoefte aan politieonderwijs is. Op basis van de behoefte geeft de directeur van de Politieacademie aan wat hij hiervoor aan sterkte (zoals docenten en onderzoekers) en middelen nodig heeft.

Op 1 januari 2017 is de Politieacademie ingebed in het nieuwe politiebestel en zijn de wettelijke afspraken rondom behoeftestelling vastgesteld in het Besluit beheer politie. De opleidingsvraag van de politie ten aanzien van nieuwe instroom van aspiranten, mensen die starten met een baan bij de politie, op MBO-, bachelor- en masterniveau, het basispolitieonderwijs (bpo), verloopt goed.

De opleidingsvraag van de politie op het gebied van het vakspecialistisch onderwijs (vpo) moet echter verbeterd worden. Het vakspecialistisch politieonderwijs biedt vervolgonderwijs aan ervaren politiemensen. Zij kunnen zich bij de Politieacademie specialiseren op gebieden als crisisbeheersing, handhaving, opsporing, intake & service, noodhulp en leiderschap.

Het is van groot belang dat de kwaliteit van het politieonderwijs goed is. De Politieacademie werkt daarom sinds 2014 met een hernieuwd kwaliteitszorgsysteem. Hierin worden vaste standaarden gehanteerd voor onderwijskwaliteit gericht op: verbeteren, leren en verantwoorden die vastgelegd zijn in een evaluatie- en ontwikkelkalender. De Politieacademie gaat het aantal tevredenheidsmetingen uitbreiden en zorgen dat het kwaliteitszorgsysteem in 2019 is ingericht.

Ten slotte

Met deze brief geef ik u inzicht in de wijze waarop de politie en de Politieacademie de komende jaren aan de slag gaan om de ambities en investeringen op het gebied van «meer en betere politie» gestalte te geven en het onderwijs te flexibiliseren zonder hierbij de kwaliteit van het onderwijs en daarmee het politiewerk uit het oog te verliezen. Ik heb het volste vertrouwen dat het politieonderwijs en de instroom op deze manier (gaan) voldoen aan de behoefte die bestaat aan een flexibel onderwijsaanbod, verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en politiewerk en het scholen van voldoende medewerkers.

De Minister van Justitie en Veiligheid,
F.B.J. Grapperhaus

¹³ Kamerstuk 29 628, nr. 780.