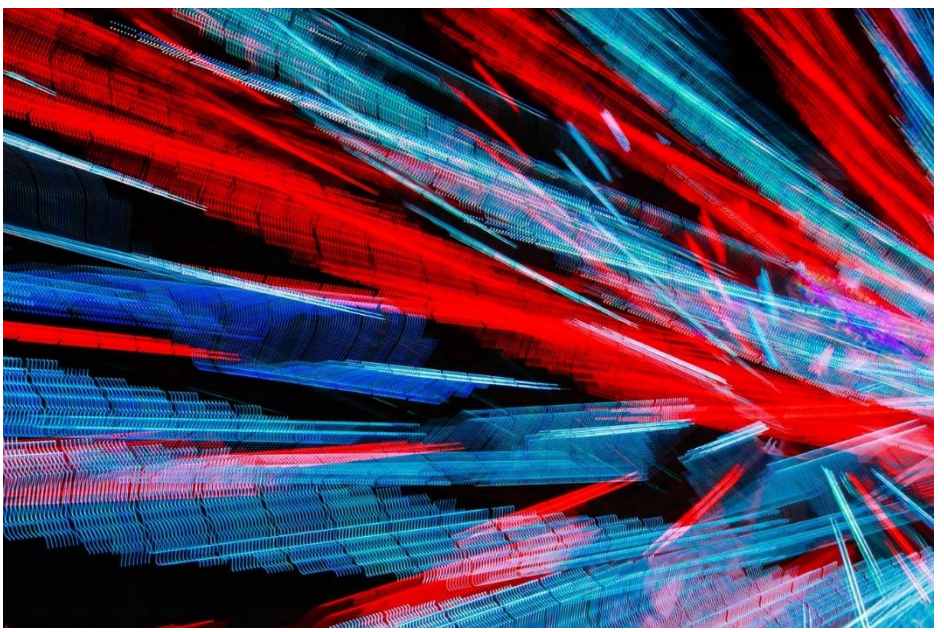
Evaluatie Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland



MARIANNE BOOGAARD PASCALE DINGEMANSE TON KLEIN

M.M.V.
LEONIE MIDDELBEEK YOLANDE EMMELOT HENK SLIGTE

CIP-gegevens KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Boogaard, M., Dingemanse, P., Klein, T.
m.m.v. Middelbeek, L., Emmelot, Y.E., Sligte, H.W.
Evaluatie Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland.
Kohnstamm Instituut, University of Curaçao, Oberon.
(Rapport 1038, projectnummer 40810)

ISBN 978-94-6321-103-1

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

Dit onderzoek is gefinancierd door het WODC (Ministerie van Veiligheid en Justitie)

Begeleidingscommissie:
Dhr. Prof. Dr. Antoine (Ton) Hol (Universiteit Utrecht), voorzitter
Mw. Dr. K.A.F. van Gendt (Ministerie Veiligheid en Justitie - DG Politie), lid
Dhr. dr. G. Haverkamp (Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum, WODC), lid
Mw. Drs. Janice S.M. Hernandez (Kustwacht voor het Koninkrijk der Nederlanden in het Caribisch gebied), lid
Dhr. dr. A.J.J. Meershoek (Universiteit Twente, Politie Academie), lid

Vertaling managementsummary: UvA Talen

Uitgave en verspreiding:
Kohnstamm Instituut
Roetersstraat 31, Postbus 94208, 1090 GE Amsterdam
Tel.: 020-525 1226
www.kohnstamminstituut.nl
© Copyright WODC, 2020

Oberon
onderzoek | advies

UoC
UNIVERSITY OF CURACAO
Curacao

KOHNSTAMM
INSTITUUT

Inhoudsopgave

Lijst met gebruikte afkortingen

Managementsamenvatting 1

Management summary 15

1 Aanleiding en achtergrond voor het onderzoek 29
1.1 Achtergrond en probleemstelling 29
1.2 Onderzoeksvragen 29
1.3 Leeswijzer 31

2 Verantwoording methode 33
2.1 Verklarende Evaluatie 33
2.2 Documentstudie 34
2.3 Veldonderzoek 34

3 Beleidsreconstructie 43
3.1 Onderzoeksvragen en gebruikte bronnen 43
3.2 De beleidscontext van de Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland 44
3.3 De concrete interventie, doelen en doelgroepen (zoals beoogd in 2016) 51

4 Overzicht van de feitelijk uitgevoerde activiteiten binnen de kwaliteitsimpuls 57
4.1 Uitgevoerde opleidingen en aantal deelnemers 57
4.2 Evaluatie van de opleidingen door de Politieacademie zelf 60

5 Evaluatie van de uitvoering van de Kwaliteitsimpuls 61
5.1 Ervaringen van korpschefs en opleidingscoördinatoren 61
5.2 Tevredenheid over de opleidingen 66
5.3 Sterke punten opleidingen 75
5.4 Verbeterpunten opleidingen 77

6 Opbrengsten van de Kwaliteitsimpuls en wensen voor de toekomst 83
6.1 Persoonlijke opbrengsten en opbrengsten voor de korpsen 83
6.2 Opbrengsten voor de kwaliteit van het politiewerk 87
6.3 Knelpunten, aandachtspunten en wensen voor de toekomst 96

7 Samenvatting en conclusies 99
7.1 Samenvatting 99
7.2 Conclusies 114

Gebruikte bronnen 121

Geraadpleegde personen 123

Bijlagen 125
BIJLAGE 1 Gespreksleidraden interviews en focusgesprekken in Cariben 125
BIJLAGE 2 Vragenlijst 138
BIJLAGE 3 Overzicht uitkomsten evaluaties Politieacademie 2016-2017 143

Recent uitgegeven rapporten Kohnstamm Instituut 147

Lijst met gebruikte afkortingen

ACOA-systematiek = Adviescommissie Onderwijs Arbeidsmarkt (inrichting van opleidingen op basis van de kerncompetenties die nodig zijn voor het uitoefenen van een bepaald beroep)
AVI/SVI = Analyseren van Visuele Informatie/Structureren en Visualiseren van Informatie
Bav-pol = buitengewoon agent van politie
BES-eilanden = Bonaire, Sint Eustatius en Saba
BOA = (Basisopleiding) Buitengewoon Opsporingsambtenaar (Politie)
BPO = Basis Politie Onderwijs
C-COP = Curriculum Caribische Opleiding Politie
CEPOL = European Police College
DG Pol = Directeur Generaal Politie
dirPBT = Directie Politieel Beleid en Taakuitvoering
dirMP = Directie Middelen Politie
HBO = Hoger Beroepsonderwijs
IBT = Integrale Beroepsvaardigheden Training
JA = Justice Academy (Sint Maarten)
JVO = Justitieel Vierpartijenoverleg
KPA = Korps Politie Aruba
KPC = Korps Politie Curaçao
KPCN = Korps Politie Caribisch Nederland
KPNA = Korps Politie Nederlandse Antillen (tot 2010)
KPSM (ook wel: KPSXM) = Korps Politie Sint Maarten
MBO = Middelbaar Beroepsonderwijs (vergelijkbaar met SBO in Caribisch Nederland)
MLT = Masteropleiding Tactisch Leidinggeven
Minister(ie) van V&J = Minister(ie) van Veiligheid en Justitie
Optreden PD = Optreden in publiek domein
ORV = Opleidingsinstituut voor Rechtshandhaving en Veiligheid (Curaçao)
OM = Openbaar Ministerie
OvJ = Officieren van Justitie
PA = Politieacademie

P-G = Procureur Generaal
PV = Proces Verbaal
RIMOZ = Rechercheren in een meer omvattende zaak
RST = Recherche Samenwerkingsteam
RWP = Rijkswet Politie
SBO = Secondary Vocational Education (vergelijkbaar met MBO in Nederland)
SPH = Sociaal Pedagogische Hulpverlening
Statia = Sint Eustatius
SXM = Sint Maarten
TBO = Team Bestrijding Ondermijning
TK = Tweede Kamer
TOL-C = Technisch en Operationeel Leiderschap-Cariben
VVC = Veel Voorkomende Criminaliteit
WO = Wetenschappelijk Onderwijs
WODC = Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum van het Ministerie van Veiligheid en Justitie
Zeden = Specialistische opleiding Zeden, kindermishandeling en huiselijk geweld

Managementsamenvatting

Aanleiding
De Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland is een tijdelijke maatregel van het Ministerie van Veiligheid en Justitie. Dit ministerie stelde in de periode 2016-2019 een bijzondere bijdrage beschikbaar van €350.000 op jaarbasis, met als doel de professionalisering van het Korps Politie Caribisch Nederland (KPCN) te stimuleren, en bij te dragen aan verbetering van de samenwerking tussen de verschillende korpsen. Inmiddels heeft de minister van Veiligheid en Justitie het besluit genomen om de Kwaliteitsimpuls te continueren voor opnieuw een periode van vier jaar (2020-2023).(Memo Ministerie van VenJ, 10 november 2015)

Kernvragen voor het onderzoek
De evaluatiestudie had tot doel zowel de opbrengsten en als de eventuele verbeterpunten van de Kwaliteitsimpuls in beeld te brengen. Het onderzoek is uitgevoerd door een consortium van onderzoekers vanuit het Kohnstamm Instituut, Oberon en de Universiteit van Curaçao, in opdracht van het WODC. De door de opdrachtgever geformuleerde onderzoeksvragen vormden de leidraad. Kort samengevat ging het daarbij om drie hoofdpunten:

1. Welke beleidstheorie ligt ten grondslag aan de Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland?
2. Hoe verliep de uitvoering van de Kwaliteitsimpuls, wat zijn de opbrengsten en knelpunten, volgens de verschillende

betrokken partijen?
3. In hoeverre voldoet de Kwaliteitsimpuls aan de beoogde doelstellingen en wat zijn de belangrijkste aandachtpunten bij een mogelijke continuering?

Methode
Voor de uitvoering van de evaluatie van de Kwaliteitsimpuls Politieonderwijs Caribisch Nederland is gewerkt volgens de methode van de Verklarende Evaluatie (Pater, Sligte & Van Eck, 2012). De focus van deze methode ligt op het identificeren van mechanismen die de link leggen tussen de interventie enerzijds en de uitkomsten anderzijds. Vanuit dat doel vindt de dataverzameling plaats volgens een stappenplan dat start met een reconstructie van de beleidscontext en een explicitering van de onderliggende aannames over de veronderstelde werking van de beleidsmaatregel. Die beleidsreconstructie vormt daarna het toetsingskader voor het veldwerk onder de direct betrokkenen: de doelgroepen en uitvoerders van de beleidsmaatregel. Het onderzoek is daarom opgebouwd uit twee deelstudies.
Deelstudie 1 is een documentstudie die het beleid zoals beoogd plus de onderliggende aannames daarvoor in beeld brengt.
Deelstudie 2 is een veldonderzoek, waaraan in totaal 74 respondenten hebben deelgenomen, via individuele interviews, groepsinterviews en een vragenlijst. Het veldonderzoek vond plaats in zowel Nederland als de Cariben, in de periode september 2019 tot en met januari 2020. Respondenten waren: beleidsmakers, vertegenwoordigers politiekorpsen, politiemedewerkers die hebben deelgenomen aan de opleidingen, docenten Politie Academie, overige betrokkenen (zoals medewerkers OM).

Resultaten beleidsreconstructie
De belangrijkste aanleiding voor de Kwaliteitsimpuls is de staatkundige hervorming van het Koninkrijk der Nederlanden per 10 oktober 2010. Op dat moment werden de eilanden Bonaire, Sint

Eustatius en Saba (BES-eilanden) ‘bijzondere Nederlandse gemeenten’, en werden de afzonderlijke politiekorpsen samengevoegd tot het Korps Politie Caribisch Nederland (KPCN), onder de verantwoordelijkheid van de minister van Veiligheid en Justitie. Curaçao en Sint Maarten werden autonome landen binnen het Koninkrijk der Nederlanden, zoals Aruba dat al was. Deze eilanden hebben hun eigen politiekorpsen: Korps Politie Aruba (KPA), het Korps Politie Curaçao (KPC) en het Korps Politie Sint Maarten (KPSM), met als verantwoordelijk korpsbeheerder de eigen ministers van Justitie.

Volgens de Rijkswet Politie uit 2010 (artikel 40 en 41) dragen de landen gezamenlijk zorg voor het politieonderwijs. De betrokken beleidsmakers signaleren daarbij echter enkele problemen: er zijn hiaten in zowel de capaciteit (de omvang van het personeelsbestand), als in de professionele kwaliteit van de verschillende politiekorpsen, de organisaties zijn verwaarloosd. De korpsen afzonderlijk zijn in feite te klein om zelf alle benodigde expertise in huis te hebben, er is daarom sprake van onderlinge afhankelijkheid. En er is sprake van zware criminaliteit en gebrekkige rechtshandhaving in de regio. Zij zien twee hoofdlijnen voor het oplossen van deze problematiek: ten eerste is er behoefte aan meer regionale samenwerking tussen de korpsen en een vergroting van de onderlinge inzetbaarheid, ten tweede moet het politieonderwijs verbeterd worden.
Ter verbetering van de samenwerking en onderlinge inzetbaarheid, worden er vijf gezamenlijke competentieprofielen (voor zowel uitvoerende als leidinggevende functies) opgesteld, door de commissie Politieonderwijs (z.j.). In het licht van verbetering van het politieonderwijs wordt een behoeften-inventarisatie uitgevoerd en een gezamenlijk meerjarig plan voor een initieel en post-initieel opleidingsprogramma geformuleerd. Inhoudelijk wordt gekozen voor een focus op competentiegericht onderwijs, en voor het werken vanuit gezamenlijk bepaalde eindtermen, die passen bij de taken en handelingen die moeten

worden uitgevoerd. Als referentiekader voor de eindtermen dient de ACOA-systematiek – een competentiegerichte kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs, opgesteld door de Adviescommissie Onderwijs Arbeidsmarkt – zodat wordt aangesloten bij de werkwijze van de Politieacademie, en bij Europese normen en internationale opleidingsniveaus voor het beroepsonderwijs.

Uiteindelijk leidt de probleemanalyse tot een tijdelijke, beleidsmaatregel: de Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch deel van het Koninkrijk voor de periode 2016-2019. Deze maatregel houdt in dat het Ministerie van Veiligheid en Justitie op jaarbasis 3.5 fte capaciteit uit de Politieacademie t.b.v. salariskosten en daggeldvergoeding docenten (middels een extra bijdrage van €350.000 per jaar) vergoedt. Die capaciteit wordt als volgt ingezet: 2 fte benedenwinds en bovenwinds, 1 fte post-initieel voor alle landen en 0.5 fte IBT (Integrale Beroepsvaardigheden Training) voor KPCN. De afspraak is dat de deelnemende landen en stakeholders zelf voorzien in de kosten voor reis- en verblijf van de docenten, voor de opleidingsfaciliteiten, en de reis- en verblijfkosten voor de studenten. Belangrijke aanvullende voorwaarden zijn (onder andere) dat de Politieacademie (PA) hoofdleverancier is van de opleidingen en verantwoordelijk voor de examinering en dat het onderwijsprogramma moet aansluiten bij de Caribische context én bij het initieel politieonderwijs op mbo-niveau in Nederland. Ook moet onderlinge afstemming plaatsvinden over de post-initiële opleidingsbehoeften, en is bepaald dat jaarlijks zal worden opgeleid binnen een bepaald thema.
De verwachting vooraf is dat de Kwaliteitsimpuls zal bijdragen aan: (a) duurzame kwaliteitsverbetering van het politiewerk en (b) samenwerking en onderlinge inzetbaarheid tussen de korpsen, en (c) zo mogelijk ook aan: een versterking van de regionale opleidingen.

Resultaten veldonderzoek

- *Omvang van de uitvoering*

In totaal zijn 22 cursussen aangeboden aan de verschillende korpsen. Daaraan hebben in totaal 329 politiemedewerkers uit de verschillende korpsen deelgenomen. Het gaat om de opleidingen: BPO, IBT, Zeden, RIMOZ, TOL-C, AVI/SVI (Informatieanalyse en Structureren en visualiseren informatie). Een aantal van de cursussen loopt nog. Het is daarom lastig uitspraken te doen over de exacte slagingspercentages en uitval. Het beeld op basis van de onvolledige cijfers is dat vrijwel alle studenten die deelnemen aan de opleidingen BPO, IBT, Zeden en RIMOZ deze opleiding ook succesvol afronden. Bij de opleidingen TOL-C, Informatieanalyse en Structureren en visualiseren van informatie ligt het uitvalpercentage met 30% vrij hoog (10 uitvallers, 22 geslaagden).

- *Uitkomsten kwaliteitsevaluaties Politieacademie*

De kwaliteitsevaluaties die door de Politieacademie gedaan zijn bij vijf opleidingen (in 2016 en 2017) laten zien dat de kwaliteit van de opleidingen door de deelnemende politiemedewerkers overall goed wordt gewaardeerd. Dat geldt met name voor: de inhoud, leermiddelen, studielast, docenten, examenopdrachten van de opleidingen. Op deze punten zijn de cursisten (behoorlijk of zeer) tevreden. Uit de evaluaties zijn twee verbeterpunten naar voren gekomen: de praktijkbegeleiding en de informatievoorziening (o.a. via Blackboard). Inmiddels is de PA overgestapt op itslearning als elektronische leeromgeving.

- *Ervaren kwaliteit van de opleidingen door verschillende groepen betrokkenen*

Belangrijke redenen voor de cursisten om deel te nemen aan de opleidingen zijn: het willen voldoen aan de formele opleidingseisen voor hun functie (BPO en AVI/SVI), de wens om de eigen kennis en beroepsvaardigheden te vergroten (RIMOZ-, Zeden- en TOL-C), het behalen van een erkend diploma op een hoger niveau (BPO, met name voor de deelnemers op SXM die al

een aantal jaren als BOA ofwel Bav-pol (buitengewoon agent van politie) hebben gewerkt).
De studenten zijn over het algemeen erg tevreden over de kwaliteit van de opleidingen. Zij zijn met name positief over de docenten, de activerende didactiek, de praktische voorbeelden, het leren in de praktijk en het inhoudelijke niveau van de opleidingen. Ook de informatievoorziening vooraf benoemen zij als een sterk punt.
De studenten vinden dat de competenties die zij verwerven in de opleidingen goed toepasbaar zijn in hun eigen werksituatie, met uitzondering van de AVI/SVI-studenten die op hun werkplek niet de technische voorzieningen ter beschikking hadden waarmee zij hun nieuwe kennis en vaardigheden ook in de praktijk zouden kunnen inzetten.
Ook de docenten zijn tevreden over de wijze waarop de opleidingen verlopen. De wijze van lesgeven – interactief, praktisch en gericht op leren in de praktijk – zien zij als sterk punt van de opleidingen. De didactiek is anders dan de studenten gewend zijn, maar sluit goed aan bij de manier waarop binnen de politie gewerkt wordt. De docenten ervaren dat ook de studenten daar enthousiast over zijn.
De korpschefs vinden dat de opleidingen inhoudelijk goed aansluiten op de eindkwalificaties en dat de modules zowel op theoretisch als op praktisch vlak de cursisten voorzien van actuele kennis en adequate vaardigheden. De kennisoverdracht vindt op een goed gestructureerde wijze plaats, hetgeen de toepassing in de praktijk ten goede komt. Zij horen terug dat de activerende onderwijsvormen door studenten als stimulerend worden ervaren, en dat er oog is voor de lokale context van het politiewerk in Caribisch Nederland en de overige Caribische landen van het Koninkrijk. De korpschefs zijn positief over kwaliteit, inzet en flexibiliteit van de docenten van de verscheidene opleidingen.
De docenten zijn bovendien goed voorbereid op de lokale context en de verschillen in wetgeving, met zowel Nederland als onderling per Caribisch land (inclusief Caribisch Nederland).

Zowel de studenten als de docenten benoemen ook een aantal aandachtspunten.

- Inhoudelijke aandachtspunten voor zowel de docenten als de studenten zijn: het gebruik van het Nederlands als voertaal (met name voor bovenwindse studenten die deelnemen aan de juridische modules), en vooral de kwaliteit van en de werkdruk bij de praktijkbegeleiders: het personeelstekort maakt goede praktijkbegeleiding en mentoring lastig te realiseren voor de praktijkbegeleiders, naast hun dagelijkse werkzaamheden (met name op SXM maar ook op andere eilanden).Inmiddels zijn wel enkele praktijkbegeleiders in Nederland geschoold waardoor zij hun begeleidingstaken beter kunnenuitvoeren.
- Praktische randvoorwaarden die beide groepen naar voren brengen zijn: het ontbreken van de juiste licenties voor digitale programma's voor informatieanalyse op de eigen werkplek, en het gemis aan geschikte opleidingslocaties en trainingsfaciliteiten (voor bijvoorbeeld schietoefeningen en zelfverdediging).

De docenten signaleren daarnaast ook:

- Dat deelname aan de opleidingen doorwerkt in de politieorganisaties, en dat daarin een belangrijke rol is weggelegd voor de leidinggevenden in de korpsen, ter bevordering van het toepassen van de verbeteringen in de praktijk.
- En dat lesgeven in de Cariben specifieke competenties van de docenten vraagt in de zin van kunnen improviseren, openstaan voor een andere cultuur (zonder je eigen normen en waarden uit het oog te verliezen) en zich willen verdiepen in de achtergrond van de studenten, die wat minder gewend zijn om vragen te stellen en met de docent in discussie te gaan.

- *Bijdrage van de Kwaliteitsimpuls aan kwaliteitsverhoging en samenwerking*

De studenten zijn van mening dat zij op een aantal punten een persoonlijke groei hebben doorgemaakt waardoor volgens hen ook de kwaliteit van het politiewerk verbeterd is. Zij geven aan dat ze zich verder hebben kunnen ontwikkelen, nieuwe kennis hebben opgedaan, het werk beter uitvoeren en zich zekerder te voelen in werksituaties. Waar het gaat om beter of vaker samenwerken met collega's uit andere korpsen zien we een wisselend beeld, dat overigens afhankelijk is van de werkervaring van de verschillende respondenten: sommige studenten geven aan dat het hanteren van dezelfde standaarden en dezelfde opleiding de samenwerking inderdaad heeft vergemakkelijkt, anderen stellen dat zij elkaar al kenden, en dat het samen volgen van een opleiding dat contact hoogstens nog iets heeft verbeterd.
De docenten constateren dat de Kwaliteitsimpuls heeft geleid tot meer structuur in het aanbieden van opleidingen, en tot een hoger niveau en hoger deelnamepercentage bij IBT. Met name de docenten die regelmatig modules binnen de BPO of IBT verzorgen, zien een vooruitgang in de kwaliteit van het politiewerk van hun studenten. De docenten zijn vaak maar gedurende een korte periode op de eilanden, en hebben daardoor minder zicht op de opbrengsten van de Kwaliteitsimpuls voor de samenwerking tussen de diverse politiekorpsen.

De korpschefs, opleidingscoördinatoren en praktijkbegeleiders vinden dat de Kwaliteitsimpuls een aanzienlijke verbetering heeft gebracht in de professionalisering van de korpsen en de kwaliteit van het politiewerk. Voor sommige korpsen was er een grote achterstand in het volgen van een opleiding of opfriscursus.
De Kwaliteitsimpuls heeft naar hun mening in algemene zin een positief effect teweeggebracht op het gebied van de algemene vorming, motivatie en werkhouding van de medewerkers van de korpsen. Het vergroten van kennis en vaardigheden stimuleert de werklust en attitude in ruime zin en draagt bij aan een

professioneler politiekorps. Daarnaast heeft een zelfverzekerde en professionele houding op straat een gunstig effect op de handhaving van de openbare orde en het imago van de politie.
De Kwaliteitsimpuls heeft ook bijgedragen aan een collectieve wens tot verdere ontwikkeling van kennis en vaardigheden.
De respondenten vanuit het Openbaar Ministerie en de Officieren van Justitie zijn over het algemeen minder positief. De Parketten van de BES/Caribisch Nederland, Curaçao en Aruba signaleren dat de politiekorpsen nog een aanzienlijke kwaliteitsslag te maken hebben, met name op als het gaat om het opmaken van processen-verbaal, en in bredere zin in informatieverzameling, -verwerking en pro-actieve en projectmatige opsporing. De ervaring van deze Parketten is dat opsporingsambtenaren te weinig wetskennis hebben. Bij het opmaken van processen-verbaal is op Aruba, Bonaire en Curaçao sprake van taalproblematiek: de verhoren worden doorgaans afgenomen in het Papiaments, vervolgens is een vertaalslag nodig naar het Nederlands voor het proces-verbaal. Het Parket van Sint Maarten is juist uitermate tevreden over de kwaliteit van het huidige politiewerk: er wordt op adequate wijze opsporing verricht en ook de verslaglegging is van goede kwaliteit. Hier is het vertaalprobleem niet aan de orde: de verhoren worden afgenomen in het Engels, en ook in het Engels opgemaakt in het proces-verbaal, op basis van een model pv (met een kop en staart in het Nederlands).

Waar het gaat om intensivering van de samenwerking en het verlenen van onderlinge bijstand, zien de korpschefs, opleidingscoördinatoren en praktijkbegeleiders een klein effect van de Kwaliteitsimpuls: afstemming tussen de korpsen over de gezamenlijke opleidingsbehoefte leidt tot intensiever onderling contact, en het gezamenlijk volgen van de opleidingen zorgt ervoor dat medewerkers uit verschillende korpsen elkaar beter leren kennen en elkaar gemakkelijker kunnen vinden.
De gelijkheid in opgedane kennis, vaardigheden en werkwijze is een belangrijke succesfactor voor de toekomstige intensivering

van de samenwerking en onderlinge bijstandverlening. Een betrokkene van de Kustwacht heeft aangegeven dat sinds de Kwaliteitsimpuls de samenwerking tussen de Kustwacht en het KPCN aanzienlijk intensiever is geworden, ook op lager, operationeel niveau en met name met Bonaire. Er bestaat reeds lange tijd een intensieve samenwerking tussen de Kustwacht en het KPC. Ook de introductie van het College van Korpschef draagt bij aan een intensievere samenwerking tussen de korpsen.

- *Knelpunten en suggesties voor verbetering*

a. De korpschefs pleiten voor een grotere financiële injectie via de Kwaliteitsimpuls. Het budget zou ingezet moeten kunnen worden voor zowel het op niveau brengen en houden van het algehele basisniveau als voor de urgente verbetering van de specialistische kennis. (De opleidingsvraag en –noodzaak is vele malen groter dan wat past in het budget van de Kwaliteitsimpuls. Een knelpunt voor de korpschefs, afgezien van het KPCN, is het gebrek aan financiële middelen vanuit de eigen landen).

b. Betrokkenen van het KPCN, KPC en KPA zien het als wenselijk om in de afstemming met de PA de (gezamenlijke) opleidingsbehoefte uitgangspunt te nemen, in plaats van het jaarlijkse opleidingsaanbod van de PA. Er is behoefte aan meer opleidingen en opleidingsplaatsen, aan meer maatwerk en aandacht voor de specifieke behoeften per korps (ook met betrekking tot het aantal beschikbare opleidingsplaatsen en de verdeling tussen BPO en specialistische/post-initiële opleidingen). Het KPCN verkent om deze reden de mogelijkheden voor additionele opleidingen bij de PA. Het KPCN is hiertoe financieel in staat.

c. De opleidingscoördinatoren en praktijkbegeleiders signaleren dat de Kwaliteitsimpuls meer effect zou kunnen genereren met een betere coördinatie en kwaliteit van de praktijkbegeleiding

binnen het eigen korps. Het ontbreekt de korpsen momenteel aan voldoende personeelsbezetting en een integraal plan van aanpak om aan deze behoefte tegemoet te komen. Dit geldt in mindere mate voor KPCN.

d. De Kwaliteitsimpuls heeft nog niet heeft geleid tot een substantiële en structurele intensivering van de samenwerking en onderlinge bijstandsverlening, vinden de respondenten. De verklaring daarvoor is enerzijds: het is nog te vroeg voor dit beoogde effect, de focus van de korpsen is vooral gericht op de kwaliteits- en professionaliseringsslag binnen de eigen korpsen. Anderzijds stellen de respondenten dat er al een bepaalde vorm van samenwerking en bijstandverlening bestond vanuit de voorgaande staatkundige structuur. Wel stellen de korpschefs dat het overlegorgaan het College van Korpschefs de onderlinge samenwerking, afstemming en waar nodig de uniformering van de verscheidene korpsen bevordert, en dat er sprake is van intensieve samenwerking tussen de korpsen en het RST (Recherche Samenwerkingsteam).

e. Op termijn is het belang dat om te investeren in de ontwikkeling van een erkende regionale basispolitieopleiding, zodat de korpsen minder afhankelijk worden van de Kwaliteitsimpuls. Daarmee zou dan de nadruk in de Kwaliteitsimpuls verlegd kunnen worden naar de specialistische opleidingen en de verbetering van de samenwerking en onderlinge bijstandsverlening. Het zou goed zijn te onderzoeken of het ORV op Curaçao en/of het politieopleidingsinstituut op Aruba hieraan een substantiële bijdrage kunnen leveren.

f. De organisatorische aspecten van de gezamenlijk te volgen opleidingen zorgen voor de nodige uitdagingen. Voorgesteld wordt om zowel een lokale coördinator voor de

Kwaliteitsimpuls-opleidingen aan te stellen als een vast aanspreekpunt binnen de Politieacademie.

g. De Kustwacht lijkt zich niet langer te kunnen vinden in de opzet van de Kwaliteitsimpuls, zowel vanwege de (modulaire) opzet van het onderwijsprogramma als vanwege de afhankelijke positie waardoor slechts overgebleven opleidingsplaatsen kunnen worden ingevuld. Dat laatste belemmert de voortgang van de interne kwaliteits- en professionaliseringsslag.

Conclusies
De doelstellingen van de Kwaliteitsimpuls waren, kort samengevat:
a. het bewerkstelligen van een duurzame kwaliteitsverbetering van de politiekorpsen,
b. het professionaliseren van de politiekorpsen,
c. het verhogen van onderlinge inzetbaarheid/bijstand en het bevorderen van de samenwerking tussen de korpsen,
d. het versterken van de regionale opleidingen o.a. door professionaliseren van docenten (train de trainer).

De Kwaliteitsimpuls politieonderwijs voldoet grotendeels aan deze bij aanvang geformuleerde doelstellingen. Ten aanzien van de kwaliteit van het politiewerk is gebleken dat de korpsen zelf een aanzienlijke verbetering waarnemen. De cursisten geven daarbij aan dat zij beter toegerust zijn voor het uitvoeren van de politietaken na het volgen van een of meer opleidingen binnen de Kwaliteitsimpuls. Ook de docenten hebben verbeteringen ten aanzien van de kwaliteit van het politiewerk waargenomen.
Op het niveau van het OM wordt de kwaliteitsverbetering (nog) niet in alle landen ervaren. Over het algemeen zijn de Openbaar Ministeries (met uitzondering van het OM van Sint Maarten) vrij negatief over de kwaliteit van het politiewerk in brede zin.

De verlenging van de Kwaliteitsimpuls zou hierin op termijn verandering kunnen brengen.

Ten aanzien van de professionaliseringsdoelstelling kan geconcludeerd worden dat deze een aanzienlijke injectie heeft gekregen. De korpsen hebben een inhaalslag kunnen maken met het op peil brengen van het opleidings- en competentieniveau van het politiepersoneel, waarbij zij thans kunnen beschikken over erkende en uniforme diploma's op minimaal MBO-3 niveau. Gebleken is dat de inhaalslag nog niet is voltooid, een belangrijke reden voor de verlenging van de Kwaliteitsimpuls. Er wordt voorzien in extra opleidingscapaciteit, het niveau van aangeboden de opleidingen is over het algemeen goed, evenals de docenten en de aansluiting van de opleidingen op de praktijk. Er is bovendien een ruime variatie aan opleidingen verzorgd. De Kwaliteitsimpuls heeft tot slot een positieve bijdrage geleverd aan de motivatie en werkhouding van de politiemedewerkers, hetgeen een positieve weerslag lijkt te hebben op het imago van de politie in de samenleving.

Waar het gaat om het verhogen van de mate van samenwerking en onderlinge bijstand dient opgemerkt te worden dat dit geen hoofddoel van de Kwaliteitsimpuls was. Wel was de verwachting dat het gezamenlijk opleiden daar een impliciete, faciliterende bijdrage aan zou kunnen leveren. Het onderzoek heeft hier geen eenduidige uitkomsten over opgeleverd. Sommige studenten ervaren dat de lijntjes met collega's van andere korpsen wat korter zijn geworden, andere constateren dat de onderlinge contacten er ook al waren vóór de Kwaliteitsimpuls. Er is geen intensivering van projectmatige of structurele samenwerking uit het onderzoek naar voren gekomen. Het College van Korpschefs bevordert de samenwerking weliswaar op strategisch en beleidsmatig niveau, maar dit overlegorgaan is niet uit de Kwaliteitsimpuls ontstaan.

De Kwaliteitsimpuls draagt wel bij aan de eenvormigheid van het opleidingsniveau van de korpsen, hetgeen impliciet de samenwerking en onderlinge bijstand kan vergemakkelijken.

In de Kwaliteitsimpuls 2016-2019 is uiteindelijk geen aandacht uitgegaan naar het versterken van de regionale opleidingen door onder meer het professionaliseren van de lokale docenten. Deze doelstelling is aldus niet behaald.

Management summary

Background
The Caribbean Netherlands Police Education Quality Boost initiative (*Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland*) is a temporary measure introduced by the Dutch Ministry of Security and Justice. In the period 2016-2019, this Ministry provided special funding to the tune of €350,000 per year, in order to encourage the professionalisation of the Dutch Caribbean Police Force (KPCN) and contribute to improving cooperation between the different police forces. The Minister of Security and Justice recently took the decision to continue the Quality Boost initiative for a further four-year period from 2020 to 2023 (Memo, Ministry of S&J, 10 November 2015).

Key questions for the study
The aim of the evaluation study was to examine the results of the Quality Boost initiative and identify any points for improvement. The study was conducted by a consortium of researchers from the Kohnstamm Instituut, Oberon and the University of Curaçao and was commissioned by the Ministry's Research and Documentation Centre (WODC). The WODC formulated a series of research questions which formed the basis for the study. Summarised briefly, this concerned three main points:

1. Which policy theory forms the basis for the Caribbean Netherlands Police Education Quality Boost initiative?

2. How successful was the implementation of the Quality Boost initiative, what results were achieved and what issues were there, according to the various stakeholders?
3. To what extent is the Quality Boost initiative meeting its intended objectives and what key points should be considered if it is potentially to be continued?

Method
The Explanatory Evaluation method (*Verklarende Evaluatie*, Pater, Sligte & Van Eck, 2012) was used for the evaluation of the Caribbean Netherlands Police Education Quality Boost initiative. This method focuses on identifying mechanisms that form the link between the intervention on the one hand and the results on the other. Based on that objective, data is collected according to a step-by-step plan that starts by reconstructing the policy context and defining the assumptions that underlie the supposed effect of the policy measure. This policy reconstruction then forms the assessment framework for the fieldwork conducted among direct stakeholders: the target groups and parties responsible for implementing the policy measure. For this reason, the study is made up of two subsidiary studies.

Subsidiary study 1 is a document analysis exploring the policy as envisaged, together with the underlying assumptions. Subsidiary study 2 took the form of field research involving a total of 74 respondents who participated through individual and group interviews and a questionnaire. The field research was conducted in both the Netherlands and the Caribbean, in the period from September 2019 to January 2020. The respondents were: policymakers, representatives of police forces, police staff who had taken part in the training programmes, lecturers at the Police Academy, and other parties involved (such as Public Prosecution Department staff).

Results of policy reconstruction
The Quality Boost initiative was prompted primarily by the constitutional reform of the Kingdom of the Netherlands that took effect on 10 October 2010. At that time, the Caribbean islands of Bonaire, Sint Eustatius and Saba (BES islands) became 'special Dutch municipalities' and the separate police forces were merged to form the Dutch Caribbean Police Force (KPCN), under the responsibility of the Minister of Security and Justice. Curaçao and Sint Maarten became independent countries within the Kingdom of the Netherlands, as was already the case for Aruba. These islands have their own police forces: the Aruba Police Force (*Korps Politie Aruba*, KPA), the Curaçao Police Force (*Korps Politie Curaçao* , KPC) and the Sint Maarten Police Force (*Korps Politie Sint Maarten*, KPSM) and their management falls under the responsibility of their own ministers of Justice.

According to Sections 40 and 41 of the Kingdom Act (Police Force)/*Rijkswet Politie* from 2010, the islands share joint responsibility for the police force. However, the policymakers involved highlighted several issues: they saw gaps both in terms of capacity (the size of the workforce) and the professional quality of the different police forces, and the organisations were neglected. Because the separate police forces were too small to have all the expertise in-house that they need, there was mutual dependency. There were also serious levels of criminality and poor law enforcement in the region. They identified two key routes for resolving this issue: firstly, a need for more regional cooperation between the police forces and increased mutual deployability and, secondly, improvement to police education.

In order to improve cooperation and mutual deployability, five joint competency profiles were compiled (for both executive and management positions) by the Police Education Committee (date unknown). In order to improve police education, a needs analysis was conducted and a joint multi-annual plan formulated for an

initial and post-initial training programme. It was decided that there would be a focus on competency-based education and that jointly-agreed attainment targets should be used that reflect the tasks and activities that need to be executed. The ACOA system – a competency-based qualification structure for professional education, compiled by the Labour Market Education Advisory Committee (*Adviescommissie Onderwijs Arbeidsmarkt*, ACOA) – was to be used for the attainment targets in order to ensure they reflect the Police Academy working procedure and are in line with European standards and international levels for qualifications in professional education.

Ultimately, the problem analysis led to a temporary policy initiative: the Quality Boost for Police Education in the Caribbean part of the Kingdom for the period 2016-2019. As a result of this initiative, the Ministry of Security and Justice is providing annual funding to cover the lecturers' salary costs and daily allowance for 3.5 FTE of Police Academy capacity (by means of an additional annual payment of €350,000). This capacity is being deployed as follows: 2 FTE for the leeward and windward islands, 1 FTE for post-initial training for all countries and 0.5 FTE for Integrated Professional Skills Training (*Integrale Beroepsvaardigheden Training*, IBT) for KPCN. It was agreed that participating countries and stakeholders would cover their costs for lecturers' travel and accommodation, training facilities and students' travel and accommodation. The funding is subject to several important conditions, including the stipulation that the Police Academy must be the main supplier of the training courses and responsible for examining and the curriculum must reflect both the Caribbean context and initial police education in the Netherlands at MBO (senior secondary vocational) level. There must also be mutual coordination with regard to post-initial training needs and each year's training must be focused within a specific theme.

In advance, the expectation was that the Quality Boost initiative will contribute to: (a) lasting improvement in the quality of police work and (b) cooperation and mutual deployability between police forces and (c) potentially also to strengthening regional training programmes.

Field research results

- *Scope of implementation*

In total, 22 courses were offered to the different forces. Altogether, 329 police staff from the different forces took part. The training courses offered were: Basic Police Education (BPO), Integrated Professional Skills Training (IBT), Sexual Offences, Complex Investigation Work (RIMOZ), Technical and Occupational Leadership – Caribbean (TOL-C) and Analysing Visual Information/Structuring and Visualising Information (AVI/SVI). Several of the courses are still running. For this reason, it is difficult to draw conclusions on precise figures for success rates and drop-outs. Based on the incomplete figures, it would appear that almost all students who do the BPO, IBT, Sexual Offences and RIMOZ courses complete them successfully. In the case of the courses on TOL-C, and AVI/SVI, the 30% drop-out rate is relatively high (10 drop-outs, 22 passes).

- *Results of Police Academy quality evaluations*

The quality evaluations conducted by the Police Academy on five training courses (in 2016 and 2017) show that the quality of the courses is rated as good overall by police staff who participated in them. This applies particularly to: course content, learning resources, study load, lecturers and examination assignments. Students are relatively or highly satisfied with regard to all of these points. The evaluations revealed two points for improvement: practice support and supervision and the provision of information (including via Blackboard). The Police Academy has now switched to *itslearning* as its electronic learning environment.

- *Training course quality as experienced by various groups of stakeholders*

Participation in the courses is mainly prompted by participants' desire to meet the formal qualification requirements for their position (BPO and AVI/SVI), improve knowledge and professional skills (RIMOZ, Sexual Offences and TOL-C), or to gain a recognised diploma at a higher level (BPO, primarily for participants on Sint Maarten who have worked as special enforcement officers (BOA) for several years).

In general, students are satisfied with the quality of the courses. They are particularly positive about the lecturers, the interactive teaching methods, the practical examples, the opportunity to learn in practice and the content level of the courses. The information provided in advance is also cited as a strength. Students feel that the competencies they acquire on the courses can be effectively applied in their own work situations, with the exception of AVI/SVI students who did not have the technical facilities at their disposal at work to enable them also to put their new knowledge and skills into practice.

The lecturers are also satisfied with the way the courses went. They see the teaching methods – interactive, practical and focused on learning in practice – as a key strength of the courses. The approach to teaching is different from what the students are accustomed to, but is a good match for the way in which work is done within the police. In the lecturers' experience, the students are also enthusiastic about this.

The police commissioners feel that the content of the courses effectively matches the intended learning outcomes and that the modules equip the students with current knowledge and effective skills, both in terms of theory and practice. Knowledge is conveyed in a well-structured way, making it easier to apply in practice. Feedback from students reveals that the interactive teaching

methods are seen as stimulating and that courses also cover the local context of police work in the Caribbean Netherlands and other Caribbean countries in the Kingdom. The police commissioners are positive with regard to the quality, deployment and flexibility of the lecturers on the different courses. In addition, the lecturers are well prepared for the local context and differences in legislation, both with respect to the Netherlands and between the Caribbean countries themselves (including the Caribbean Netherlands).

Several areas for improvement were mentioned by both students and lecturers.

- Specific areas for improvement for both lecturers and students include: the use of Dutch as the language of instruction (especially for windward students taking legal modules) and above all the quality of and pressure of work among practice supervisors: the shortage of staff makes it difficult for the practice supervisors to provide effective support/supervision and mentoring in addition to their day-to-day work (especially on Sint Maarten, but also on other islands). In the meantime, several practice supervisors have received training in the Netherlands, as a result of which they are better able to fulfil their supervisory duties.
- Practical issues raised by both groups include: the lack of the right licences for digital information analysis programs at their own workplace and the lack of suitable training locations and facilities (e.g. for shooting practice and self-defence).

Other issues raised by the lecturers include:

- Since participation on the courses has an impact within the police organisations themselves, this places an important responsibility on the managers within the forces to promote the application of the improvements in practice.
- Teaching in the Caribbean calls for specific competencies on the part of the lecturers in terms of their ability to improvise,

being open to a different culture (without losing sight of one's own standards and values) and a willingness to take an interest in the background of students who are less used to asking questions and engaging in discussion with the lecturer.

- *Contribution made by the Quality Boost initiative to improving quality and cooperation*

The students feel that they have achieved personal growth in terms of several key points and, in their view, this has also improved the quality of police work. They say that they have been able to achieve personal development, acquire new knowledge, carry out the work more effectively and now feel more confident in work situations. There is a mixed picture with regard to the question of whether there is better or more frequent cooperation with colleagues from other forces and this tends to depend on the work experience of the various respondents: some students said that applying the same standards and the same training did indeed make cooperation easier, whereas others argued that they already knew each other and that taking the same course together resulted in a slight improvement to that contact at best.

The lecturers noted that the Quality Boost initiative has resulted in more structure in terms of the provision of training courses and to a higher level and higher percentage of participation in IBT. The lecturers who regularly teach modules within the BPO or IBT were especially likely to see progress in terms of the quality of their students' police work. In many cases, the lecturers spend only a short period on the islands, which means they have less overview of the results of the Quality Boost initiative in terms of cooperation between the different police forces.

The police commissioners, course coordinators and practice supervisors feel that the Quality Boost initiative has brought about a significant improvement in professionalising the forces and in the quality of the police work. In some police forces, there was a

significant training and refresher course backlog. In their view, the Quality Boost initiative has generally had a positive impact in terms of the general education, motivation and attitude to work of police force staff. Improving knowledge and skills boosts job satisfaction and attitude in the broadest sense and contributes to a more professional police force. In addition, a self-confident and professional attitude on the street has a favourable impact on the enforcement of public order and the image of the police. The Quality Boost initiative has also contributed to the collective desire for further improvement of knowledge and skills.

In general, the respondents from the Public Prosecution Service and the Public Prosecutors take a less positive view. The public prosecutor's offices of the BES/Caribbean Netherlands, Curaçao and Aruba point out that the police forces still have significant quality improvements to make, especially when it comes to compiling police reports, and more broadly in terms of collecting and processing information and proactive and project-based investigations. In their experience, investigating officers have insufficient knowledge of the law. On Aruba, Bonaire and Curaçao, there are language issues when it comes to compiling official reports: police interviews generally take place in Papiamento and this then requires translation into Dutch for the official report. On the other hand, the public prosecutor's office in Sint Maarten is exceptionally satisfied with the quality of current police work: investigation takes place effectively and reporting is of good quality. The translation problem is not an issue here: police interviews are conducted in English and the official report is also compiled in English based on a model (with a heading and conclusion in Dutch).

With regard to intensifying collaboration and providing mutual support, the police commissioners, course coordinators and practice supervisors identified a minor effect from the Quality Boost initiative: coordination between the forces on the shared

training needs results in more intensive contact between them and taking courses together enables staff from different forces to become better acquainted with each other and makes it easier for them to engage in contact. The level of equality in terms of knowledge and skills acquired and working procedure will be an important ingredient for success in terms of intensifying collaboration and the provision of mutual support in the future. One stakeholder from the Coast Guard said that cooperation between the Coast Guard and the KPCN has intensified significantly since the Quality Boost initiative, even at a lower, operational level and especially with Bonaire. The Coast Guard and the KPC have been collaborating intensively for a long time. The introduction of the Board of Police Commissioners (*College van Korpschefs*) is also contributing to more intensive collaboration between the forces.

- *Issues and suggestions for improvement*

a. The police commissioners are calling for a greater financial injection via the Quality Boost initiative. In their view, the money could be used both to achieve and maintain the general basic level and for more urgent improvements required in specialist knowledge. (The demand and need for training is many times greater than what is possible within the Quality Boost budget). A key issue for the police commissioners, with the exception of the KPCN, is the lack of financial resources from their own countries).

b. Stakeholders from the KPCN, KPC and KPA would like to base provision on the (joint) training needs agreed in consultation with the Police Academy rather than on the annual range of courses offered by the Police Academy. There is a need for more training courses and training places, a more bespoke approach and a focus on the specific needs of each police force (also with regard to the number of available training places and the balance between BPO and specialist/post-initial

courses). For this reason, the KPCN is exploring the possibility of additional courses at the Police Academy. The KPCN has the financial resources to do this.

c. The course coordinators and practice supervisors point out that the Quality Boost initiative could have a greater effect if coordination and the quality of practice support and supervision were improved within their own police forces. Currently, the police forces are lacking both the staff and an integrated strategy to meet this need. This applies to a lesser extent for KPCN.

d. According to the respondents, the Quality Boost initiative has not yet resulted in a substantial and structural intensification of cooperation and the provision of mutual support. The explanation for this is two-fold: firstly, it is too early for this intended effect and the police forces' main focus is on improving their own levels of quality and professionalism. Secondly, the respondents argue that there was already a certain form of cooperation and provision of support based on the previous constitutional structure. Despite this, the police commissioners concede that the new consultative body, the Board of Police Commissioners, encourages mutual cooperation, coordination and, where necessary, uniform standards within the different police forces and that there is intensive collaboration between the police forces and the Special Police Taskforce (RST).

e. In the long term, it will be important to invest in the development of an accredited basic regional police training course, in order to reduce the police forces' dependence on the Quality Boost initiative. This would make it possible to shift the focus of the initiative to the specialist courses and to improving cooperation and the provision of mutual support. It would be worthwhile investigating whether the law

enforcement and security training institute (ORV) on Curaçao and/or the police training institute on Aruba would be able to make a substantial contribution to this.

f. Organising joint courses inevitably involves challenges. The suggestion has been made to appoint a local coordinator for the Quality Boost courses to act as a permanent point of contact within the Police Academy.

g. The Coast Guard appears no longer to be happy with the structure of the Quality Boost initiative, both because of the (modular) curriculum and because of its independent status, which means that only leftover training places are available. This in particular is inhibiting progress in the internal process of quality improvement and professionalisation.

Conclusions
Summarised briefly, the objectives of the Quality Boost initiative were:
a. to achieve lasting quality improvements in the police forces,
b. to professionalise the police forces,
c. to improve mutual deployability/support and promote cooperation between the forces,
d. to improve regional training courses through the professional development of lecturers (train the trainer).

To a large extent, the Police Education Quality Boost initiative is meeting these objectives formulated at the outset. With regard to the quality of police work, the police forces themselves have seen a significant improvement. Course participants also say that they are better equipped to carry out their police duties after following one or more of the courses within the Quality Boost initiative. The lecturers have also seen improvements in the quality of police work. At the level of the Public Prosecution Service, the quality improvement has not (yet) been felt in all countries. With the

exception of the Public Prosecution Service on Sint Maarten, they are generally relatively negative about the quality of the police work in the broadest sense. Extending the Quality Boost initiative could change that over time.

As far as the objective of professionalisation is concerned, this has seen a significant injection. The police forces have done considerable catching up by raising the qualification and competency level of police staff, ensuring they now have accredited and standardised qualifications at least at the level of MBO-3. It would appear that this process of catching up has not yet been completed, which is a key reason for extending the Quality Boost initiative. Additional training capacity has been provided, the level of the courses on offer is generally good, and the same applies to the lecturers and the extent to which the courses link in with practice. A wide range of training courses has also been provided. Finally, the Quality Boost initiative has made a positive contribution to the motivation and attitude to work of police staff, which also appears to have had a positive impact on the image of the police in society.

As far as increasing cooperation and mutual support are concerned, it should be noted that these were not key aims of the Quality Boost initiative. However, the expectation was that the joint provision of courses could implicitly facilitate achieving this. The study has not provided any clear results on this matter. Some students feel that they now have closer links with colleagues from other forces, whereas others argue that these contacts already existed before the introduction of the Quality Boost initiative. The study did not reveal any intensification in project-based or structural cooperation. Although the Board of Police Commissioners promotes cooperation at strategic and policy level, this consultative body was not set up as part of the Quality Boost initiative. What the Quality Boost initiative does achieve is uniformity in terms of the qualification levels of the police forces,

which in turn can implicitly facilitate cooperation and mutual support.

In the end, the Quality Boost 2016-2019 did not include a focus on improving regional training courses by such methods as the professional development of local lecturers. As a result, this objective was not achieved.

1 Aanleiding en achtergrond voor het onderzoek

1.1 Achtergrond en probleemstelling

De Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland houdt in dat door het Ministerie van Veiligheid en Justitie een bijzondere bijdrage beschikbaar is gesteld van 3,5 fte docenten (twv €350.000) op jaarbasis voor de periode van 2016-2019. Doel van die beleidsmaatregel is het stimuleren van de professionalisering van het Korps Politie Caribisch Nederland (KPCN). Een nevendoel is de verbetering van de samenwerking en onderlinge bijstand tussen de verschillende korpsen, met name met het oog op bestrijding van de georganiseerde criminaliteit. In juli 2019 heeft de minister van VenJ het besluit genomen om deze Kwaliteitsimpuls te continueren voor de periode 2020-2023. Voorafgaand aan die nieuwe periode wil het Ministerie van Veiligheid en Justitie graag via een evaluatieonderzoek nauwkeuriger inzicht krijgen in de opbrengsten van het uitgevoerde beleid en eventuele verbeterpunten voor de nieuwe Kwaliteitsimpuls.

1.2 Onderzoeksvragen

In het uitgevoerde evaluatieonderzoek is uitgegaan van de onderzoeksvragen zoals die geformuleerd waren in de startnotitie

van het WODC (d.d. 17-4-2019) – de opdrachtgever voor het onderzoek.

A. Beleidstheorie

1. Welke beleidstheorie ligt ten grondslag aan de Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland?
2. Welke voorwaarden zijn er aan de toekenning van de financiële injectie in het politieonderwijs gesteld?

B. Uitvoering en waardering van de financiële impuls politieonderwijs

1. Op welke wijze geven de verschillende politiekorpsen van Aruba, Curaçao, Sint Maarten, Caribisch Nederland, de Kustwacht en de Nederlandse Politieacademie uitvoering aan de financiële impuls politieonderwijs? Daarbij kan gedacht worden aan aantallen politiemensen per eiland of per organisatie die deelgenomen hebben aan het politieonderwijs dat voortvloeit uit deze financiële impuls, inhoud opleidingen, slagingspercentages en uitslagen van toetsen van de IBT-training enz.
2. Wat zijn de resultaten van de kwaliteitsevaluaties die door de Politieacademie zijn gedaan ten behoeve van de opleidingen van de financiële kwaliteitsimpuls politieonderwijs?
3. Hoe wordt de kwaliteit van het politieonderwijs dat door de Politieacademie wordt gegeven ervaren en gewaardeerd door de politieorganisaties van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en Caribisch Nederland en door de Kustwacht? Hierbij gaat het om de primaire doelen van de kwaliteitsimpuls zoals: het voldoen aan de gestelde opleidingseisen zowel voor de basisopleidingen als voor de verschillende specialismen binnen het politiekorps.
4. Welke kwalitatieve en kwantitatieve bijdrage levert de financiële kwaliteitsimpuls politieonderwijs aan de kwaliteitsverhoging van de onderlinge bijstand en de samenwerking tussen de politiekorpsen van Aruba, Curaçao,

Sint Maarten en Caribisch Nederland, de Kustwacht en de Nationale Politie in Europees Nederland? Het gaat hierbij onder meer om de kwaliteitsverhoging op de taken van het politiekorps (aanpak van georganiseerde (drugs)criminaliteit, jeugdcriminaliteit, zeden en huiselijk geweld).,
5. Zijn er knelpunten en hoe zouden deze dan verbeterd kunnen worden?

C. Conclusies
1. In hoeverre voldoet de financiële kwaliteitsimpuls politieonderwijs aan de destijds beoogde doelstellingen (beleidstheorie)?
2. Wat zijn de voor-en nadelen van de financiële kwaliteitsimpuls politieonderwijs en wat voor gevolgen zou dit kunnen hebben voor een mogelijke continuering van deze kwaliteitsimpuls en wat zijn hierbij de belangrijkste aandachtspunten?

1.3 Leeswijzer

In hoofdlijnen komen in deze onderzoeksrapportage de volgende onderwerpen aan de orde:

- Een verantwoording van de aanpak van het onderzoek (H2)
- Een reconstructie van de beleidstheorie rond de Kwaliteitsimpuls: de achtergronden, doelen en verwachte opbrengsten van het beleid, en de aanpassingen gedurende de beleidsperiode (H3)
- Een beschrijving van de feitelijk uitgevoerde interventie: de inhoud, de deelname en de bereikte onderwijsresultaten (H4)
- De door direct betrokkenen gepercipieerde kwaliteit van de opleidingen, de ervaren opbrengsten voor de kwaliteit van het politiewerk en de samenwerking tussen de politiekorpsen (H5)
- Een overall conclusie, en aanbevelingen die handvatten geven voor de continuering van de Kwaliteitsimpuls in de periode 2020-2023 (H6).

2 Verantwoording methode

In dit hoofdstuk beschrijven we de aanpak van het onderzoek dat was opgebouwd in twee delen: een documentstudie en een veldonderzoek.

2.1 Verklarende Evaluatie

In beide deelstudies is gewerkt aan de hand van de methode van de Verklarende Evaluatie (Pater, Sligte & van Eck, 2012).
Deze methode is erop gericht zicht te krijgen op de mechanismen die verklaren waardoor een bepaalde beleidsmaatregel effectief was (of juist niet, of maar deels). Kernpunt is het identificeren van mechanismen die de link leggen tussen de interventie enerzijds en de uitkomsten anderzijds. De methode geeft bovendien inzicht in eventuele onbedoelde en differentiële effecten van een beleidsmaatregel.
De methode van de Verklarende Evaluatie is gebaseerd op het model van 'realistic evaluation' (Pawson & Tilley, 1997) en werkt met een stappenplan dat start met een reconstructie van de beleidscontext en een explicitering van de onderliggende aannames over de veronderstelde werking van de beleidsmaatregel. De beleidsreconstructie vormt daarna het toetsingskader voor het veldwerk onder de direct betrokkenen: de doelgroepen en uitvoerders van de beleidsmaatregel.

2.2 Documentstudie

Ten behoeve van de beleidsreconstructie is deskresearch uitgevoerd naar relevante beleidsdocumenten rond de besluitvorming en doelstellingen van de Kwaliteitsimpuls. Een belangrijke eerste vindplaats was het Ministerie van Veiligheid en Justitie dat memo's, nota's en verslagen beschikbaar stelde van diverse vormen van overleg over de Kwaliteitsimpuls – zoals verslagen van het Justitieel Vierpartijenoverleg (JVO) en de rapportage van de Evaluatiecommissie Justitiële Rijkswetten. Daarnaast is gezocht naar officiële en parlementaire documenten zoals Kamerbrieven, via www.overheid.nl en www.tweedekamer.nl, en is een korte search uitgevoerd via via zoekmachines zoals Google Scholar en Google met als belangrijkste zoektermen: politieonderwijs, Caribisch Nederland en kwaliteitsimpuls.

2.3 Veldonderzoek

Het veldonderzoek had ten eerste tot doel de beleidsreconstructie verder te verdiepen via mondelinge toelichting van degenen die betrokken waren bij de beleidsvorming. Gesproken is over hun aannames en verwachtingen gelet op het op gang brengen van verandermechanismen en over de beoogde resultaten van de kwaliteitsimpuls. Ten tweede richtte het veldonderzoek zich op het verzamelen van de ervaringen van direct betrokkenen bij de uitvoering: de docenten, de deelnemers en hun leidinggevenden. Hierbij lag de focus op inzicht krijgen in de kwaliteit van de uitvoering van de kwaliteitsimpuls, de opbrengsten en de succesfactoren, belemmeringen en verbeterpunten voor de aanpak.

2.3.1 Periode, locatie, werving en overzicht respondenten

Het veldonderzoek is uitgevoerd in de periode september – januari 2020, deels vanuit Nederland en deels op locatie.Er zijn zowel

groepsinterviews (focusgroepen) als individuele interviews gehouden. Verder is een korte, schriftelijke vragenlijst voorgelegd voorafgaand aan de gesprekken met de deelnemers aan de verschillende politieopleidingen om zo een aantal gegevens op te halen bij al deze respondenten.
Het schema hieronder laat zien welke respondentgroepen daadwerkelijk hebben deelgenomen in de dataverzamelingsronde (achterin het rapport is een overzicht opgenomen van de geraadpleegde personen voor dit onderzoek).

Schema 2.1 Overzicht respondenten veldonderzoek en beleidsreconstructie

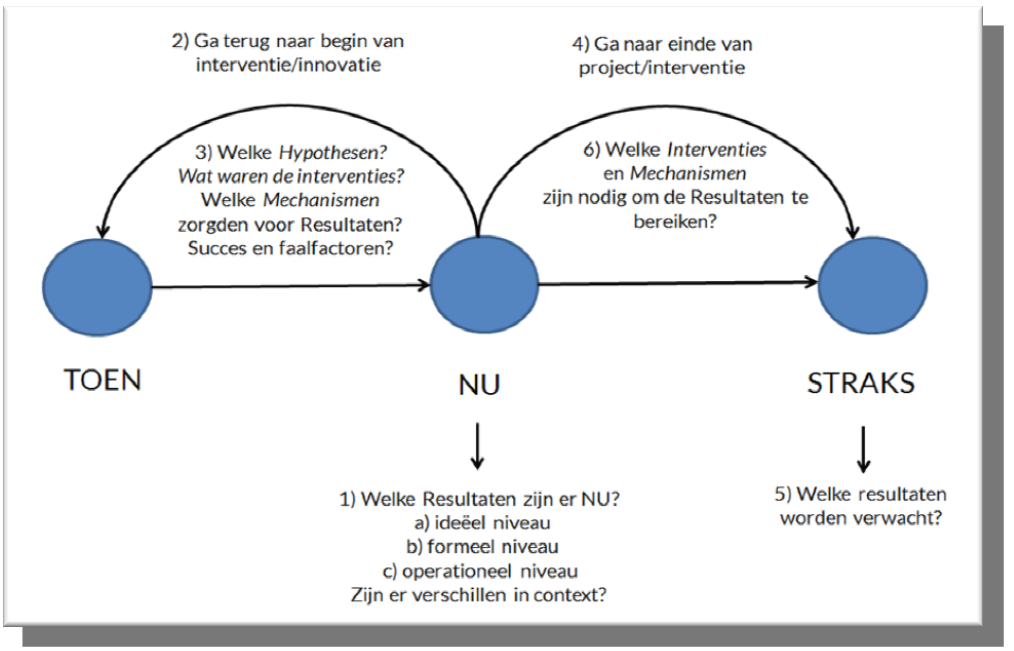
Respondentgroepen	Organisatie en functie	Standplaats	Aantal personen
A. Beleidsmakers	- Ministerie van VenJ	Nederland	2
	- College van korpschefs	KPCN, KPC, KPSM, KPA	4
B. Vertegenwoordigers van de verschillende politiekorpsen	- Coördinator basisopleidingen	Nederland	1
	- Coördinator specialistische opleidingen	Nederland	2
	- Beleidsadviseur college van korpschefs	Curaçao	1
	- Hoofd bedrijfsvoering KPCN	Bonaire	1
	- Opleidingscoördinator KPCN	Bonaire	1
	- HR-manager/ beleidsadviseur korpschef	SXM Curaçao Curaçao	1 1 1
	- HR-manager Kustwacht	Aruba SXM, Bonaire	1 2
	- HR-manager KPC - Hoofd opleidingen KPA - Praktijkbegeleiders		
C. Politiemedewerkers die hebben deelgenomen aan de opleidingen	Opleidingen:		
	BPO1	SXM	13
	BPO2	SXM	6
	BPO	CN	6
	RIMOZ	Curaçao, Bonaire	7
	AVI/SVI	SXM, Bonaire, Curaçao	3
	Zeden	Statia en Saba	5
	TOL-C		2
	IBT*		
D. Docenten Politieacademie	Docent IBT	Nederland	1
	Docent TOL-C	Nederland	1
	Docenten BPO	Nederland	3
E. Overige betrokkenen	Procureur-Generaal	Curaçao	1
	Officieren van Justitie	CN, SXM, Curaçao en Aruba	4
	Cursisten hulp-OvJ	Statia	3
	Cursist IBT	Statia	1
Totaal			74

**) De meeste van bovenstaande politiemedewerkers van het KPCN hebben ook aan IBT deelgenomen.*

2.3.2 Meetinstrumenten veldonderzoek

Uitgangspunt voor de dataverzameling in het veldonderzoek waren de verschillende stappen uit het model van de Verklarende Evaluatie. De generieke gespreksleidraad (Emmelot & Sligte, 2013) ziet er dan als volgt uit:

Schema 2.2 Generieke gespreksleidraad interviews volgens het model van Verklarende Evaluatie



De verschillende respondentgroepen zijn alleen bevraagd op de onderwerpen waar zij ook zicht op hebben. Van de groep politiemedewerkers die deelnamen aan de opleidingen kan niet worden verwacht dat zij zinvol reflecteren op de hypothesen en mechanismen die ten grondslag liggen aan de interventie. We geven hieronder daarom een kort overzicht van de thema's die in de verschillende typen gesprekken aan de orde zijn gekomen.

Overigens zijn alle gesprekken gevoerd in het Nederlands of Engels. Er is wel de mogelijkheid aangeboden om ook Papiaments te spreken, maar er waren geen respondenten die daarvan gebruikgemaakt hebben.

Interviewleidraden
De volledige interviewleidraden zijn toegevoegd als bijlage bij dit rapport (zie bijlage 1).

De respondentgroepen *(A) beleidsmakers, (B) vertegenwoordigers politieorganisaties en (E) overige betrokkenen* kregen de meest uitgebreide set vragen voorgelegd. In deze gesprekken ging het om vier hoofdthema's:

a. Opbrengsten van de kwaliteitsimpuls
   - voor de professionaliteit, voor de kwaliteit/effectiviteit van het politiewerk, voor de samenwerking en onderlinge bijstand tussen de korpsen.
b. Terugblik op de beginsituatie in 2015
   - de context: belangrijke issues, wensen/behoeften, doelen en verwachte opbrengsten, geplande activiteiten en verwachte risico's en belemmeringen.
c. Reflectie op de uitvoering van de kwaliteitsimpuls
   - mate waarin de aanpak is uitgevoerd zoals bedoeld, tussentijdse aanpassingen, deelnamepercentages, ervaren belemmeringen en succesfactoren.
d. Vooruitblik op verdere professionalisering en samenwerking
   - de aspecten die behouden moeten blijven, kansen en tips voor verbetering, nieuwe verwachtingen en doelen.

Met de *politiemedewerkers/cursisten* (respondentgroep C) zijn aan de hand van de vragenlijst de betreffende onderwerpen besproken. De kernthema's in deze gesprekken waren:

a. Redenen voor deelname
b. Tevredenheid over diverse aspecten van de opleidingen

c. Opbrengsten (persoonlijk en voor het politiewerk in het algemeen)
d. Sterke punten en verbeterpunten

Met de *docenten* (respondentgroep D) is gesproken over drie thema's:

a. Opbrengsten van de kwaliteitsimpuls
    - inclusief voorbeelden en cijfers of documenten voor zover beschikbaar
b. Reflectie op de uitvoering van de kwaliteitsimpuls
    - mate waarin de opleidingen zijn uitgevoerd zoals bedoeld, instroomeisen, kernpunten in de inhoud, overeenkomsten en verschillen met dezelfde opleidingen in Nederlandse context, tussentijdse aanpassingen, en gegevens over studiesucces, -uitval en vertraging, ervaren belemmeringen, randvoorwaarden en succesfactoren
c. Vooruitblik op verdere professionalisering en samenwerking
    - de aspecten die behouden moeten blijven, kansen en tips voor verbetering, nieuwe verwachtingen en doelen.

Vragenlijsten
De volledige vragenlijsten zijn toegevoegd als bijlage bij dit rapport (zie bijlage 2).

De *politiemedewerkers* die deelnamen aan de opleidingen beantwoordden bij de start van het interview een korte vragenlijst met de volgende onderwerpen:

a. gevolgde opleiding(en), jaar van deelname en wel/niet afgerond
b. top drie van de belangrijkste redenen voor deelname
    - waarbij zes mogelijke redenen waren genoemd, plus een optie om een andere, eigen reden toe te voegen
c. tevredenheid over deze opleiding

- via een rapportcijfer: overall, inhoudelijk, beroepsvaardigheden, docenten, niveau, taalgebruik, toepasbaarheid in het werk

d. opbrengsten van de opleiding voor de respondent persoonlijk
   - via 8 items met een vierpuntsschaal van 1= niet/nauwelijks t/m 4 = in sterke mate, en een eigen voorbeeld

e. opbrengsten voor het politiewerk
   - via 3 items met bovengenoemde vierpuntsschaal, plus een eigen voorbeeld

f. sterke punten en verbeterpunten
   - in twee open vragen naar wat zij gemist hebben/als verbeterpunt willen meegeven, en wat zij waarderen/adviseren te behouden

g. enkele achtergrondgegevens
   - korps, functie en leeftijd

Ook de *korpschefs* vulden een korte schriftelijke vragenlijst in. Bij hen ging dat om:

a. tevredenheid over de opleidingen
   - via een rapportcijfer van 1 tot 10

b. de belangrijkste opbrengsten voor het eigen korps
   - 8 items met een vierpuntsschaal van 1= niet of nauwelijks t/m 4 = in sterke mate

c. de opbrengsten voor het politiewerk in het algemeen
   - 3 items met dezelfde vierpuntsschaal, plus een eigen voorbeeld

d. sterke punten en verbeterpunten
   - twee open vragen over wat zij gemist hebben/als verbeterpunt willen meegeven, en wat zij waarderen/adviseren te behouden

e. wensen voor de toekomst
   - twee open vragen over de belangrijkste aandachtspunten voor verdere professionalisering, en voor de samenwerking en onderlinge bijstand tussen de korpsen

2.3.3 Analyse evaluatierapporten en deelnamecijfers Politieacademie

Om zicht te krijgen op de opbrengsten van de kwaliteitsimpuls is tot slot gekeken naar de evaluaties van de verschillende opleidingen die de Politieacademie zelf heeft uitgevoerd in 2016 en 2017. Op aanvraag bij de Politieacademie zijn de volgende verslagen beschikbaar gesteld aan de onderzoekers:

- Module Drugsdelicten en –handel (Basis Politiemedewerker Cariben), augustus 2016
- Module Milieuovertredingen (Politiemedewerker Cariben), oktober 2016
- Module Optreden PD (Politiemedewerker Cariben), oktober 2016
- Module Optreden gericht op verkeersveiligheid (Politiemedewerker Cariben), april 2017
- Module Optreden in publiek domein (Politiemedewerker Cariben), april 2017

Deze analyse is gericht op het beantwoorden van onderzoeksvraag: B2 Wat zijn de resultaten van de kwaliteitsevaluaties die door de Politieacademie zijn gedaan ten behoeve van de opleidingen van de financiële kwaliteitsimpuls politieonderwijs?
In de evaluatierapporten wordt ingegaan op de volgende kwaliteitsaspecten: informatie, inhoud, leermiddelen en leeromgeving, studielast, docent, leren in de praktijk, examenopdrachten en belang en voorbereiding praktijk.
Per thema zijn enkele stellingen voorgelegd aan de cursisten, die deze konden beantwoorden op een vijfpuntsschaal (1= helemaal mee oneens, t/m 5 = helemaal mee eens). Tot slot gaven zij een rapportcijfer op een schaal van 1 t/m 10 voor het onderwijs en het leren in de praktijk in de betreffende module, en was er ruimte voor overige opmerkingen. De resultaten uit de evaluaties van de Politieacademie zelf zijn samengevat in een overkoepelend overzicht en vervolgens beschreven.

In hoofdstuk 4 bespreken we de belangrijkste conclusies.

2.3.4 Verwerking en analyse van de verzamelde data

Van alle interviews uit het veldonderzoek zijn gespreksverslagen gemaakt. Deze vormden vervolgens de input voor verdere kwalitatieve analyse.
Er zijn 34 ingevulde vragenlijsten ontvangen van de politiemedewerkers die deelnamen aan een of meer opleidingen. Verder zijn er twee vragenlijsten beantwoord door de korpschefs. De antwoorden zijn verwerkt in een Excel-overzicht en omgezet in tabellen. Op basis daarvan zijn beschrijvende analyses uitgevoerd.

3 Beleidsreconstructie

In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten van de documentstudie en interviews gericht op het in beeld brengen van de beleidscontext en verwachtingen vooraf bij de Kwaliteitsimpuls, en op de concrete vormgeving van de interventie.

3.1 Onderzoeksvragen en gebruikte bronnen

Deze beleidsreconstructie bevat een beschrijving van de politieke en beleidsmatige aanleiding voor de Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland. Ook gaan we in op de concrete maatregel, de financiële aspecten ervan, de beoogde doelen en doelgroepen, de randvoorwaarden en risico's die de betrokkenen voorzagen, en de verwachte opbrengsten. Gezamenlijk geven al deze aspecten inzicht in de 'beleidstheorie' die ten grondslag lag aan de Kwaliteitsimpuls: welk beleid is ingezet, om welke reden(en), welke doelen, welke randvoorwaarden en risico's zijn voorzien, en welke opbrengstverwachtingen zijn geformuleerd?

De te beantwoorden onderzoeksvragen zijn:
1. Welke beleidstheorie ligt ten grondslag aan de Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland?
2. Welke voorwaarden zijn er aan de toekenning van de financiële injectie in het politieonderwijs gesteld?

Om deze vragen te beantwoorden is gebruikgemaakt van documenten zoals de Rijkswet Politie en de rapportage van de Evaluatiecommissie Justitiële Rijkswetten, en ook van Kamerbrieven, memo's, nota's en besluitenlijsten van met name het Ministerie van Veiligheid en Justitie en het Justitieel Vierpartijenoverleg (JVO). Bovendien is informatie verzameld via individuele en groepsinterviews met relevante beleidsmakers en uitvoerders (zie lijst met geraadpleegde experts).

3.2 De beleidscontext van de Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland

De Kwaliteitsimpuls politieonderwijs is opgezet in 2015 in eerste instantie voor de periode 2016 t/m 2019. Uit de documentstudie komen drie belangrijke contexten naar voren die aanleiding vormden voor de Kwaliteitsimpuls: de staatkundige hervorming van 2010 *(zie 3.2.1)*, de problemen met de capaciteit en kwaliteit die het KPCN kon leveren *(zie 3.2.2)* en de behoefte aan en afspraken over versterking van de samenwerking in de regio ter bestrijding van (georganiseerde) criminaliteit *(zie 3.2.3)*. Ook is er, in de periode voorafgaand aan de Kwaliteitsimpuls, regelmatig gesproken over de politieopleidingen en het onderwijs-programma, en zijn er afspraken gemaakt over de eindtermen waaraan die opleidingen zouden moeten voldoen *(zie 3.2.4)*.

3.2.1 Staatkundige hervorming in 2010

De belangrijkste aanleiding voor de Kwaliteitsimpuls is de staatkundige hervorming van het Koninkrijk der Nederlanden per 10 oktober 2010. Op dat moment werden de eilanden Bonaire, Sint Eustatius en Saba (BES-eilanden) openbare lichamen horende bij Nederland, vergelijkbaar met en bekend als 'bijzondere Nederlandse gemeenten', formeel heten de eilanden vanaf die datum gezamenlijk 'Caribisch Nederland.' "De politiekorpsen van de BES-eilanden werden samengevoegd tot één korps, het Korps

Politie Caribisch Nederland (KPCN). De minister van Veiligheid en Justitie is als korpsbeheerder verantwoordelijk voor het beheer en functioneren van het KPCN." (Bouman en Jopp, 2016, p3). Curaçao en Sint Maarten werden autonome landen binnen het Koninkrijk der Nederlanden, zoals Aruba dat al was. Zij hebben hun eigen politiekorpsen: Korps Politie Aruba (KPA), het Korps Politie Curaçao (KPC) en het Korps Politie Sint Maarten (KPSM).
De ministers van Justitie van de landen zijn als korpsbeheerder verantwoordelijk

"Tot 10 oktober 2010 bestond er juridisch bezien een landelijk Korps Politie Nederlandse Antillen (KPNA). In de praktijk was echter sprake van - in de eilandgebieden gestationeerde - korpsonderdelen die in hoge mate zelfstandig van elkaar opereerden. De drie politiekorpsen van Curaçao, Sint Maarten en Caribisch Nederland zijn hieruit voortgekomen. De rijkswetgever voorzag dat het uiteenvallen van het overkoepelende verband van het KPNA gevolgen heeft voor de schaalgrootte, de deskundigheid en de slagkracht van elk korps. Met de Rw Politie heeft zij via gerichte maatregelen beoogd te herstellen c.q. te compenseren, wat door het uiteenvallen van dit overkoepelende verband verloren zou gaan," aldus de auteurs van het Eindverslag Evaluatiecommissie Justitiële Rijkswetten (2015).

In de Rijkswet Politie (2010) zijn met name artikel 40 en 41 direct relevant voor de Kwaliteitsimpuls. Artikel 40 luidt: "De landen voorzien gezamenlijk in politieonderwijs." (Rijkswet Politie, 2010)
In artikel 41 staat:
"1. De landen treffen onderling een regeling die kwaliteitscriteria en opleidings- en trainingsvereisten voor ambtenaren van politie bevat. Deze kwaliteitscriteria en opleidings- en trainingsvereisten worden in elk van de landen vastgesteld bij landsbesluit, houdende algemene maatregelen, respectievelijk algemene maatregel van bestuur.

2. Elk van de landen kan bij of krachtens landsbesluit, houdende algemene maatregelen respectievelijk bij of krachtens algemene maatregel van bestuur aanvullende kwaliteitscriteria en opleidings- en trainingsvereisten stellen voor de ambtenaren van politie van het politiekorps." (Rijkswet Politie, 2010).
In de Staatscourant van 21 juli 2010 is een verdere uitwerking gepubliceerd van de afspraken over die kwaliteitseisen, opleidings- en trainingsvereisten voor de politie van Curaçao, Sint Maarten, Bonaire, Sint Eustatius en Saba. (Staatscourant, 21 juli 2010, nr. 11398).

3.2.2 Te weinig capaciteit en kwaliteit van het KPCN, behoefte aan samenwerking

Een tweede aanleiding voor de Kwaliteitsimpuls is de constatering dat de capaciteit en kwaliteit van het KPCN, het politiekorps van de BES-eilanden/Caribisch Nederland, niet voldeed. Deze conclusie komt terug in verschillende documenten, zoals in de Nota Politieonderwijs Cariben, van het Directoraat-Generaal Politie van 6 juli 2015 (dossiernummer: 664497) waarin gevraagd wordt om een aantal besluiten van dirPBT en dirMP, met als aanleiding: "De huidige situatie ter plaatse vraagt om een investering om de kwaliteit te verhogen." Het gaat daarbij zowel om het politiekorps KPCN als om de andere korpsen in het Caribisch deel van het Koninkrijk.
In de onderzoeksrapportage van de Evaluatiecommissie Justitiële Rijkswetten (2015) komt vooral naar voren dat de capaciteit van de korpsen te gering is, wat zich laat voelen in zowel de basispolitiezorg als de recherchecapaciteit. (p67) Ook waar het gaat om de afspraken over samenwerking tussen de vier politiekorpsen in het Caribisch deel van het Koninkrijk is de te beperkte capaciteit van het KPCN een probleem, aldus eerste hoofdcommissaris van Politie Bouman en hoofdinspecteur van Politie Joppe in 2016, in hun adviesrapport aan de toenmalige minister van Veiligheid en Justitie, Ard van der Steur. Zij schrijven: "Bij alle korpsen, maar zeker bij het KPCN, is sprake van

onderbezetting en onvoldoende kwaliteit in de opsporing." (p22) en: "Vanwege onder andere de beperkt beschikbare capaciteit en de inrichting van het korps is het KPCN niet in staat gebleken om de eigen broek op te houden. Daarnaast heeft het KPCN de andere politiekorpsen niets te bieden qua expertise." (p23) De onderzoekers concluderen bovendien dat geen van de vier korpsen bij machte is om zelf alle benodigde expertise in huis te hebben. "Ze moeten samenwerken en zijn, voor het behalen van de gewenste prestaties onder andere afhankelijk van de ander." (p24)

Ook twee van de respondenten in het onderhavige evaluatieonderzoek benoemen de problemen met capaciteit en kwaliteit bij het KPCN. Zij stellen: er had jarenlang geen professionalisering plaatsgevonden, er was sprake van een verwaarloosde organisatie.

3.2.3 Vergroting van de slagkracht in de criminaliteits-bestrijding

Er is verder een duidelijk gevoelde noodzaak om de verschillende korpsen meer te laten samenwerken in de bestrijding van criminaliteit. Zo constateert het Justitieel Vierpartijenoverleg (de ministers van Justitie en Veiligheid van Nederland, Aruba, Curaçao en Sint Maarten) dat er versterking nodig is van de rechtshandhaving in het Caribisch deel van het Koninkrijk in verband met grensoverschrijdende criminaliteit (Kamerbrief, d.d. 11 april 2016). Hiervoor is regionale samenwerking in de rechtshandhaving onmisbaar, zoals uitgesproken in het Justitieel Vierpartijenoverleg (JVO) van 5 januari 2016. Dezelfde kamerbrief laat zien dat de Kwaliteitsimpuls politieonderwijs ook in dat kader wordt geplaatst: via de Kwaliteitsimpuls wordt invulling gegeven aan één van de aanbevelingen uit de evaluatie van de Rijkswet Politie omdat op die manier de onderlinge inzetbaarheid tussen de korpsen wordt vergroot. Versterking van de rechtshandhaving en bestrijding van de grensoverschrijdende criminaliteit lijkt dus een beoogde extra opbrengst van de Kwaliteitsimpuls.

3.2.4 Afspraken over onderwijs en opleiding

Al in de periode direct na de staatkundige hervorming van 2010 werd gesproken over gezamenlijke onderwijsactiviteiten.
Er werden bovendien afspraken gemaakt over het type onderwijs (competentiegericht) en de beoogde eindtermen.
Ten eerste werd in 2010 een commissie gevormd (op initiatief van de Politieke Stuurgroep Staatkundige Veranderingen) die de eindtermen voor het politieonderwijs moest formuleren.
De betreffende commissie formuleerde vijf gezamenlijke competentieprofielen voor uitvoerende en leidinggevende functies binnen de politie, met eindtermen die gebaseerd zijn op de taken en handelingen die centraal staan in die functies. "Inzet was om te komen tot een indeling die vergelijking mogelijk zou maken van de werkzaamheden en daarvoor benodigde competenties op de verschillende eilanden, zodat duidelijk is waarvoor iemand inzetbaar is, los van zijn/haar positie in het eigen korps." (idem, p5). Daarmee werd voldaan aan een van de eisen uit de Rijkswet Politie, namelijk dat de onderlinge uitwisselbaarheid tussen medewerkers van de korpsen zou worden bevorderd. Voor de competentieprofielen is bovendien de ACOA-systematiek gehanteerd die ook gebruikt wordt door de Politieacademie in Nederland en CEPOL (European Police College)[1], zodat er een duidelijk referentiekader ontstond voor de toetsing en examinering, en aansluiting was op (internationale) opleidingsniveaus (MBO/SBO en HBO en WO). (idem, p6)
Latere besluiten laten zien dat de verschillende landen (Nederland, Curaçao en Sint Maarten), expliciet instemden met de competentiegerichte eindtermen zoals voorgesteld door de commissie Politieonderwijs (zie: Besluitenlijst Ministeriële Stuurgroep Plan Veiligheid Sint Maarten, 26 september 2011, en Nota Afspraken DG Pol en Politieacademie over

1 ACOA-systematiek staat voor de een competentiegerichte kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs, zoals die is opgesteld door de Adviescommissie Onderwijs Arbeidsmarkt (2004)

onderwijsactiviteiten in het Caribisch deel van het Koninkrijk, 14 maart 2013 (dossiernummer: 365398). De brief van de minister van VenJ aan de Tweede Kamer van 20 oktober 2014 biedt een overzicht van de gemaakte afspraken:

- Er zijn op grond van artikel 40 Rijkswet Politie en de 'Onderlinge regeling houdende kwaliteitseisen, opleiding- en trainingsvereisten politie van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba' gemeenschappelijke competentiegerichte eindtermen opgesteld."
- Deze eindtermen beogen dat de eisen en criteria waaraan de politieopleidingstrajecten moeten voldoen uniform en gelijkluidend zijn voor de korpsen van Curaçao, Sint Maarten en de BES."
- Het KPCN heeft een meerjarig opleidingsplan opgesteld waarin de ambitie voor initiële en post-initiële opleidingen is beschreven."
- Vanuit het Ministerie van VenJ is een samenwerkingsovereenkomst getekend met de Politieacademie waarin afspraken zijn vastgelegd over de uitvoering van politieopleidingen t.b.v. KPCN."
- De Politieacademie heeft de vastgestelde competentiegerichte eindtermen vertaald naar een nieuw onderwijsprogramma: C-COP = Curriculum Caribische Opleiding Politie."
- Het onderwijsprogramma is ook gebaseerd op het initieel politieonderwijs op mbo-niveau zoals dat door de PA wordt verzorgd in Nederland."
- Het onderwijsprogramma voorziet in de opleiding van nieuwe aspiranten tot politiemedewerker en in het bijscholen van zittende operationele uitvoerende politiemedewerkers om hun competenties in overeenstemming te brengen met wat er van hen verwacht mag worden als allround politiemedewerker.

Ook tussen 2010 en 2015 waren al verschillende opleidingstrajecten uitgevoerd. De minister van VenJ (brief aan

TK, 20 oktober 2014) laat bijvoorbeeld weten dat in 2011 in Sint Maarten een programma is gestart voor aspirant agenten, dat alle deelnemers vanuit het KPCN succesvol hebben afgerond, en dat in 2012 een bijscholingsprogramma is gestart, dat door 17 van de 18 KPCN-deelnemers succesvol is afgerond. (Zie ook Nota 6 juli 2015) Curaçao, Sint Maarten en Nederland voorzien op dat moment gezamenlijk in het politieonderwijs, dat deels wordt verzorgd door de Politieacademie en deels door eigen onderwijsvoorzieningen (nota van het Directoraat-Generaal Politie van 6 juli 2015). In 2014 was de indruk dat de basis wel op orde was op de BES/in Caribisch Nederland, en dat er met name behoefte was aan specialismen. Dat bleek echter anders te liggen, stellen de respondenten vanuit de Politieacademie.

Het niveau van het politieonderwijs aan de lokale opleidingsscholen ORV (Curaçao) en Justice Academy (JA, Sint Maarten) was niet zoals gedacht. De Evaluatiecommissie Justitiële Rijkswetten rapporteert daarover: "Ten aanzien van de kwaliteit van het georganiseerde onderwijs blijkt het ORV te lijden onder een minder sterke reputatie onder verschillende betrokkenen. Daarbij wordt gewezen op opleidingen die niet worden voortgezet of langere doorlooptijden hebben en het ontbreken van erkenning van de aangeboden opleidingen. Omdat de Justice Academy (JA) pas na 2010 is opgezet, moet deze zich nog bewijzen. Vanuit de JA wordt wel aangegeven dat het in Sint Maarten ontbreekt aan nadere regelgeving, erkenning van de opleiding en financiële middelen." (Van der Woude et al, 2015, p74) Veel aspirant-studenten van de JA blijken bovendien niet te voldoen aan de toelatingseisen van de naar het Nederlandse C-COP model ingerichte opleiding. (idem, p61-77) Er was daarom ook behoefte aan initieel onderwijs: "St. Maarten (voornamelijk) en Curaçao geven aan behoefte te hebben aan initieel en post-initieel onderwijs van de PA. Voor initieel onderwijs hebben beide landen zich ook gecommitteerd aan een eigen onderwijsinstelling (Curaçao wettelijk). Beide landen worstelen met een

kwaliteitsvraagstuk (St. Maarten vooral) t.a.v. de eigen onderwijsinstelling." (nota 6 juli 2015)

Uiteindelijk werd de Politieacademie Nederland aangewezen als verantwoordelijke voor de examinering en als hoofdleverancier voor de opleidingen voor het politiekorps van de BES-eilanden/Caribisch Nederland (KPCN) en de Kustwacht (Memo Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Cariben, d.d. 10 november 2015). Het KPCN bleek echter te klein in vraagaantallen om klassen te kunnen vullen voor zowel de basis-als de specialistische politieopleidingen. "Samenwerking met andere organisaties is noodzakelijk om een minimale groepsgrootte te bewerkstelligen." (nota 6 juli 2015). Het Directoraat Generaal Politie (Ministerie van Veiligheid en Justitie) doet daarom in haar nota van 6 juli 2015 een voorstel aan dirPBT en dirMP voor een financiële investering die bedoeld is om de kwaliteit van het politiekorps KPCN en de andere politiekorpsen in het Caribisch deel van het Koninkrijk te verhogen. Het gaat daarbij met name om een meerjarige financiering van docenten van de politieopleidingen van de PA voor het verzorgen van zowel initiële als post-initiële opleidingen.

3.3 De concrete interventie, doelen en doelgroepen (zoals beoogd in 2016)

Vanuit deze context komt de Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland tot stand (zie Memo 10 november 2015, Decembercirculaire 2015, t.a.v. Politieacademie, Kamerbrief 11 april 2016). Het meest concreet wordt de invulling van de Kwaliteitsimpuls benoemd in het Memo van 10 november 2015, al betreft het daar in feite nog een voorstel:

Uit: Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Cariben
(zie memo Ministerie VenJ, 10 november 2015)

"Voorstel en financiering

- Het voorstel betreft de financiering van 3.5 fte capaciteit uit de Politieacademie als kwaliteitsimpuls voor politieonderwijs in het Caribisch deel van het Koninkrijk voor de periode 2016 – 2019. (Onderbouwing voorstel in bijlage)
- Deze capaciteit wordt ingezet voor 2 fte, benedenwinds en bovenwinds, 1 fte post-initieel voor alle landen en 0.5 fte IBT voor KPCN.
- De geraamde totale jaarlijkse kosten zijn 961.000,= euro voor salariskosten docenten, reis- en verblijf docenten, opleidingsfaciliteiten, reis en verblijf studenten (m.n. gezamenlijke post-initiële opleidingen)
- MinVenJ bekostigt enkel salariskosten en daggeldvergoeding docenten middels een extra bijdrage aan de Politieacademie a 350.000,= euro jaarlijks.
- Overige kosten moeten de deelnemende landen en stakeholders zelf in voorzien. Risico PA is reis- en verblijf docenten a 68.000,= per jaar. Optie 1: geen betaling van reis en verblijf, docent vertrekt niet uit NL; Optie 2: financieren vanuit VenJ?
- Financieringsvoorstel
  Financieringsvoorstel is gebruikmaken van onderuitputtingsgelden voorzien in 2015 en deze onder te brengen bij PA voor financiering 2016 en 2017"

"Randvoorwaarden

PA stelt als randvoorwaarden:
- MinVenJ is opdrachtgever
- Voor initieel:
  - examinering gebeurt door PA,
  - capaciteit wordt geleverd o.b.v. halfjaarlijks vooruit plannen.

Dit betekent voor initieel op Bovenwinden start in wk 40 2016!
- Post-initieel:
  - Meerjarige behoeftestelling
  - Thematische aanpak per jaar, vb 2016 opsporing
  - Voor 2016 enkel capaciteitsruimte in Q1, Q3 en Q4

Voor invulling Q1 z.s.m. bespreken, uiterlijk wk. 49 2015

MinVenJ stelt als voorwaarden aan de Landen:
- Landen verantwoordelijk voor financiering reis en verblijf docenten, opleidingsfaciliteiten en reis en verblijf eigen studenten. (…)
- Examinering door PA
- Curriculum initieel enkel i.g.v. train-de-trainer docenten Landen en examinering door PA.
- Er is een meerjarige opleidingsbehoefte post-initieel van de korpsen (i.c.m. RST?) waarbij jaarlijks wordt opgeleid binnen bepaald thema."

3.3.1 Budget en beoogde doelen

Samengevat gaat het om een bedrag van €350.000 op jaarbasis voor de periode 2016-2020, te besteden aan 3,5 fte docentcapaciteit vanuit de Politieacademie "om te komen tot een *duurzame kwaliteitsverbetering* van het politiekorps KPCN en de andere politiekorpsen in het Caribisch deel van het Koninkrijk. (...) De huidige situatie ter plaatse vraagt om een geïntegreerde gecoördineerde onderwijsinvestering om de kwaliteit te verhogen en de *samenwerking* te bevorderen." (Decembercirculaire 2015). Het budget van het Ministerie van VenJ is noodzakelijk omdat het de landen aan financiële middelen en schaalgrootte ontbreekt om zelfstandig een kwalitatief goede opleiding te verzorgen of om zelfstandig opleidingen bij de Politieacademie af te nemen." (idem)

In de Kamerbrief van 11 april 2016 wordt de samenwerkingsdoelstelling onderstreept als een van de doelen van de Kwaliteitsimpuls: "Nederland biedt ten behoeve van het politieonderwijs een 'kwaliteitsimpuls politieonderwijs' aan. Dit traject behelst dat Nederland voor de duur van vier jaar (2016-2019) een kwaliteitsimpuls voor politieonderwijs zal financieren voor de regionale korpsen in de vorm van circa 4800 uren jaarlijkse inzet van de Politieacademie (PA). Dit traject is gericht op professionalisering van docenten en het lokaal opleiden van studenten in het initieel onderwijs alsmede het aanbieden van post-initiële opleidingen in de regio. Hierdoor wordt de *onderlinge inzetbaarheid* tussen de korpsen verhoogd en geeft het JVO reeds invulling aan één van de aanbevelingen uit de evaluatie van de Rijkswet Politie."

Hoewel de Rijkswet Politie uitgaat van zelfstandige korpsen die alles kunnen leveren, werd steeds duidelijker, ook bij de korpsen van de BES-eilanden/Caribisch Nederland en de landen, dat zelfvoorzienendheid in specialismen niet haalbaar is. Naast het primaire doel van de Kwaliteitsimpuls – de professionalisering

van de KPCN, de Kustwacht en de Caribische eilanden ter versterking van zowel het basis- als specialistische niveau – is daarom ook het bevorderen van de samenwerking en onderlinge bijstand tussen de korpsen belangrijk vanwege de schaarse specialistische expertise op de kleinere eilanden.

Een impliciet doel lijkt tot slot nog het *versterken van de regionale opleidingen* via het aanbieden van een train-de-trainer mogelijkheid (Verslag Gezamenlijke opleidingsbehoefte Caribische Politiekorpsen, 2016). Ook het uitgewerkte curriculum/lesplan van de Politie Academie zou aan de lokale opleidingsinstituten ter beschikking worden gesteld. In de nota van 6 juli 2015 wordt bovendien, als instrument voor kwaliteitsborging, voorgesteld om de examinering van deze instituten (deels) te laten verrichten door de Politie Academie en/of om de Inspectie periodiek te laten toetsen of de examinering conform de gestelde eindtermen is.

3.3.2 Typen opleidingen en doelgroepen

Welke politiemedewerkers de doelgroepen vormen van de Kwaliteitsimpuls wordt in de documenten alleen in vrij algemene termen omschreven. De opleidingen zijn bedoeld voor het politiekorps KPCN en de andere politiekorpsen in het Caribisch deel van het Koninkrijk, en voor de Kustwacht. En er is sprake van: initiële opleidingen op MBO3 en MBO 4-niveau, post-initiële opleidingen (specialistische opleidingen) en IBT.
De Startnotitie (WODC, 2019) voor het onderhavige onderzoek geeft aan dat de Kwaliteitsimpuls ingezet is voor de volgende opleidingen en doelgroepen:

- Basispolitieopleiding KPCN en Kustwacht (50 fte, d.w.z. medewerkers die hebben deelgenomen);
- Versterken opleidingsniveau politiekorps Sint-Maarten (van BOA opleiding naar basispolitieopleiding)
- Specialistische zedenopleiding op Sint-Maarten (i.v.m. huiselijk geweld en kindermishandeling, 19 fte)

- Integrale beroepsvaardigheden training – IBT – van geweldbeheersing en aanhoudings-/ zelfverdedigings-vaardigheden (100 fte)
- Specialistische opleidingen voor de Caribische landen i.v.m. schaarse expertise: informatieanalyse (19 fte), operationeel leiderschap (19 fte), RIMOZ basis recherche specialisme (20-60 fte)

Sinds medio juni 2019 is daaraan toegevoegd:
- Een specialistische opleiding strategisch leiderschap

3.3.3 Voorwaarden die gesteld zijn aan uitvoering

De voorwaarden die het Ministerie van Veiligheid en Justitie stelt aan de landen houden in dat de landen zelf verantwoordelijk zijn voor de reis- en verblijfskosten van zowel de docenten als de eigen studenten, en voor de opleidingsfaciliteiten. De bijdrage vanuit de Kwaliteitsimpuls is expliciet bedoeld voor de financiering van 3,5 fte docentcapaciteit van de Politieacademie "MinVenJ bekostigt enkel salariskosten en daggeldvergoeding docenten middels een extra bijdrage aan de Politieacademie á 350.000,= euro jaarlijks." (Memo, 10 november 2015). De tweede voorwaarde is dat de examinering plaatsvindt door de Politieacademie.
Waar het gaat om het versterken van de regionale opleidingen wordt het curriculum voor de initiële opleiding alleen beschikbaar gesteld via het train-de-trainer principe voor docenten. Tot slot geldt dat voor de post-initiële opleidingsbehoeften uitgegaan moet worden van een meerjarige planning waarbij jaarlijks wordt opgeleid binnen een bepaald thema. (Memo, 10 november 2015).
Er zijn geen voorwaarden aangetroffen die gaan over het aantal op te leiden cursisten, over het aantal en type opleidingen dat moet worden aangeboden en over de locaties waar de opleidingen moeten plaatsvinden.

4 Overzicht van de feitelijk uitgevoerde activiteiten binnen de kwaliteitsimpuls

De financiële middelen die via de Kwaliteitsimpuls beschikbaar zijn gekomen, zijn bedoeld voor het bieden van opleidingen aan de politiemedewerkers van de korpsen en de Kustwacht in Caribisch Nederland. In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de uitgevoerde activiteiten, en van de belangrijkste uitkomsten van de evaluaties van de opleidingen door de Politieacademie zelf.

4.1 Uitgevoerde opleidingen en aantal deelnemers

Tabel 4.1 geeft een overzicht van de feitelijk uitgevoerde opleidingen en cursussen in de periode 2015-2019.[2] Een aantal opleidingen loopt nog, daarvan is dus nog niet te zeggen hoeveel van de deelnemers deze met succes hebben afgerond. In totaal zijn 22 cursussen aangeboden aan de verschillende korpsen, aan in totaal 329 deelnemers.

Het aantal deelnemers per cursus ligt tussen de 1 en 25. Er zijn 211 cursisten die nog bezig zijn met hun opleiding, of waarvoor nog geen slagingsgegevens bekend zijn. Op basis van de gegevens die

2 De informatie in dit overzicht is deels afkomstig van de opleidingscoördinator van het KPC. Zij fungeert tevens informeel als coördinator van de afstemming van de gezamenlijke opleidingsbehoefte. Voor het overige deel is de informatie verkregen tijdens interviews met de opleidingscoördinatoren van de verschillende korpsen en de Politieacademie.

wel beschikbaar zijn, kan geconstateerd worden dat de meerderheid van de studenten de cursussen/opleidingen succesvol afsluit. Er zijn tot nu toe 21 studenten die tussentijds zijn uitgevallen, of niet zijn geslaagd.

Voor de beeldvorming is het van belang deze aantallen cursisten af te zetten tegen het totaal aantal politiemedewerkers van de korpsen:

- Het KPCN beschikte in 2018 over 159,5 fte, thans (in 2019) beschikt het KPCN over 169,5 fte.[3]
- Het KPA beschikte de afgelopen jaren over de volgende aantallen politiefunctionarissen: 2015: 468; 2016: 473; 2017: 497: 2018: 481 en 2019: 479 personen.[4]
- Het KPC bestaat eind 2019 uit 811 fte[5];
- Van het KPSXM zijn geen gegevens bekend.

3 Afdeling bedrijfsvoering KPCN.
4 Divisie politieopleiding en ontwikkeling KPA.
5 HRM KPC.

Tabel 4.1 Overzicht van de opleidingen die bekostigd zijn uit de Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland in de periode 2015-2019, aantallen deelnemers, geslaagden en niet geslaagden.

Opleiding	Korps	Periode	Deelnemers	Aantal geslaagd	Nog bezig/ nog niet bekend	Aantal niet behaald
BPO	KPCN	2016	11	10		1
BPO	Kustwacht	2016	9	8		1
BPO	KPCN	2017	11	10		1
BPO	Kustwacht	2017	10	10		-
BPO (doorstroom)	KPSXM	2016	25	18		7
BPO (doorstroom)	KPSXM	2018	17		17	
BPO	KPSXM	2018	13		13	
BPO	Kustwacht	2018	11		11	
IBT[6]	KPCN	2016-2019	108 (gem. per jaar)		108	
Zeden	KPC	2016-2018	7	6		1
Zeden	KPSXM	2016-2018	4	4		-
Zeden	KPCN	2016-2018	4	4		-
Zeden	KPA	2016-2018	5	5		-
RIMOZ (locatie SXM)	KPSXM	2018-2019	17		17	-
RIMOZ (locatie SXM)	KPCN	2018-2019	3		3	-
RIMOZ (locatie CUR)	KPC	2019-nu	17		17	-
RIMOZ (locatie CUR)	KPCN	2019-nu	5		5	
RIMOZ (locatie Aruba)	KPA	okt. 2019	16 (2 van de landsrecherche)		16	-
RIMOZ (locatie Aruba)	KPCN	okt. 2019	4		4	-
TOL-C	KPC	2019	5	4		1
TOL-C	KPSXM	2018	6	3		3
TOL-C	KPCN	2019	4	4		-
Informatie-analyse	KPC	2017-2018	8	4		4
Informatie-analyse	KPCN	2017-2018	2	2		-
Informatie-analyse	RST	2017-2018	1	1		-
Structureren/ visualiseren informatie	KPC	2017	6	4		2
Totaal			**329**	**97**	**211**	**21**

6 IBT is een cursus die jaarlijks op meerdere momenten wordt gegeven, en die politiemedewerkers regelmatig moeten volgen. De deelnemers aan deze cursus komen ook terug in de andere opleidingen. De cijfers bij de andere cursussen betreffen 'unieke' deelnemers. Om vertekening bij IBT te komen is uitgegaan van het gemiddelde aantal deelnemers per jaar.

4.2 Evaluatie van de opleidingen door de Politieacademie zelf

In 2016 en 2017 zijn vijf van de aangeboden opleidingen door de Politieacademie zelf geëvalueerd via een vragenlijst onder de deelnemers. Het ging om de volgende opleidingen en aantallen respondenten: Drugsdelicten en –handel (n=16), Milieuovertredingen (n=9), Optreden PD 2016 (n=10), Optreden verkeersveiligheid (n=5), Optreden PD 2017 (n=5). In bijlage 3 is een overzicht opgenomen van de resultaten.
Het overall beeld dat naar voren komt uit de vijf enquêtes is dat de politiemedewerkers die deelnamen aan de opleidingen én de vragenlijst invulden – voor sommige opleidingen is er een erg lage respons – tevreden zijn over de kwaliteit van het onderwijs (rapportcijfers tussen 7,2 en 8,6), maar iets minder tevreden over het 'leren in de praktijk'. Het leren in de praktijk waarderen zij weliswaar met een voldoende rapportcijfer (tussen 6,4 en 7,6), maar dat cijfer ligt voor drie van de vijf opleidingen beneden de kwaliteitsnorm die de Politieacademie zelf hanteert: minimaal een 7.

Met de inhoud, leermiddelen, studielast, docenten, examen-opdrachten van de opleidingen zijn de politiemedewerkers (behoorlijk of zeer) tevreden.
Er zijn twee duidelijke verbeterpunten: de informatievoorziening (o.a. via Blackboard) en de praktijkbegeleiding. Op beide thema's liggen de scores regelmatig lager dan de norm. De waardering voor de praktijkbegeleiding is uitgedrukt in woorden 'enigszins tevreden', de waardering van de informatievoorziening loopt uiteen tussen 'behoorlijk tevreden' en 'behoorlijk ontevreden.'
Voor de module Optreden verkeersveiligheid is er als aandachtspunt ook de aansluiting op de Caribische situatie/context in de examenopdrachten.

5 Evaluatie van de uitvoering van de Kwaliteitsimpuls

In dit hoofdstuk bespreken we hoe de verschillende betrokkenen de Kwaliteitsimpuls zoals die is uitgevoerd hebben ervaren. We starten (5.1) met de verwachtingen die de verschillende korpsen en de Kustwacht vooraf hadden, de bijstellingen die zij daarop hebben gemaakt en de achtergrond daarvan. Vervolgens bespreken we (5.2) de motivatie en tevredenheid van de studenten, en de tevredenheid en ervaringen van de docenten en korpschefs over de kwaliteit van de aangeboden opleidingen. Tot slot gaan we in op de sterke punten (5.3) en de verbeterpunten (5.4) die de respondenten naar voren brachten in de interviews.

5.1 Ervaringen van korpschefs en opleidingscoördinatoren

Verwachtingen vooraf
In de focusgesprekken en interviews geven de korpschefs en opleidingscoördinatoren aan dat zij bij aanvang van de Kwaliteitsimpuls in de veronderstelling waren dat zij een inventarisatie dienden te verrichten van de gezamenlijke opleidingsbehoefte, zodat op basis daarvan in overleg met de PA een opleidingsplan kon worden vastgesteld. Het gezamenlijk bepalen van de opleidingsbehoefte heeft veel voeten in de aarde gehad. Het is een afstemmingsproces geweest waarin ieder korps

concessies heeft moeten doen, omdat het budget over alle korpsen verdeeld moest worden en de korpsen in grootte van elkaar verschillen. Daar komt bij dat de behoefte aan het type opleiding per korps enigszins uiteenloopt. Nadat bij aanvang van de Kwaliteitsimpuls de gezamenlijke opleidingsbehoefte was bepaald, vernamen de korpsen dat niet de gezamenlijke opleidingsbehoefte leidend zou zijn, maar dat zij gebonden zijn aan het jaarlijks opleidingsaanbod van de PA, hetgeen de keuzevrijheid beperkt.
Een ander aspect is dat KPC, KPSXM en KPA kampen met aanzienlijke financiële krapte, en alle korpsen kennen in meer of mindere mate een structureel personeelstekort. Deze knelpunten belemmeren te meer een optimale keuze uit het cursusaanbod. Concreet betekent dit voor de korpsen, zoals zij in de interviews beschrijven, dat zij aanzienlijke concessies (hebben) moeten doen in het gewenste aantal medewerkers dat aan de verscheidene opleidingen deelneemt. Tegelijk bestaat er juist een urgente behoefte aan meer opleidingsplekken en aan het afnemen van meer specialistische opleidingen. Het bekostigen van de opleidingen drukt zwaar op de opleidingsbudgetten van KPC, KPSXM en KPA. Ten aanzien van het personeelstekort geldt dat op opleidingsdagen moet worden bewaakt dat voldoende personeelssterkte op de werkvloer achterblijft. Deze randvoorwaarden beperken de keuze voor het aanvragen van de betreffende opleidingen en de aantallen opleidingsplekken, aldus de korpschefs en opleidingscoördinatoren.

Doelen en prioriteiten
Betrokkenen hebben voorts aangegeven dat de focus van de korpsen bij aanvang van de Kwaliteitsimpuls voornamelijk lag bij het op peil brengen van het basisniveau van de uitvoering van de politietaken, zowel in de basispolitiezorg als in het recherchewerk, met daarbij de nodige aandacht voor algemene vorming en attitudeverbetering van de politiemedewerkers. Het had de korpsen op het moment van de start van de Kwaliteitsimpuls

jarenlang ontbroken aan capaciteit en (financiële) middelen om een adequaat opleidings- en professionaliseringsbeleid te voeren, hetgeen resulteerde in een aanzienlijke opleidingsachterstand. Terzijde: voor de algemene beeldvorming is het van belang hierbij te vermelden dat capaciteitskeuzes en financiële bedrijfsvoering tot de verantwoordelijkheid van de verscheidene korpsen behoren, waarbij de ministeries van de betreffende landen eindverantwoordelijk zijn als korpsbeheerder (o.g.v. Rijkswet politie artikel 47). De Kwaliteitsimpuls is een handreiking van tijdelijke aard en niet bedoeld als (structurele) dekking van de algehele opleidingsbehoefte van de korpsen.

Medewerkers groeiden ten tijde van het KPNA door vanwege tijdsverloop en opgedane ervaring, zonder dat zij formeel voldeden aan de bijbehorende functieprofielen en competenties. Dat is een belangrijke reden geweest waarom KPCN en KPSXM de BPO hebben afgenomen, en waarom alle korpsen hebben ingezet op de RIMOZ-opleiding. De Zeden-opleiding (inclusief kindermishandeling en huiselijk geweld) is door alle korpsen geprioriteerd vanwege de veelvoorkomende problematiek op dat vlak in de samenlevingen.
Betrokkenen geven aan dat het goed zou zijn wanneer met name de BPO en de RIMOZ-opleiding tot het vaste opleidingsaanbod van de Kwaliteitsimpuls blijven behoren en zodoende ook regelmatig door de PA worden aangeboden. Daarnaast is er op dit moment behoefte aan specialistisch onderwijs in specifieke delictscategorieën zoals grensoverschrijdende criminaliteit, ondermijning, witwassen, corruptie, cybercrime, verkeerszaken en de aanpak van wijkproblematiek door de '*bario*'-regisseurs. De vraag is of de PA bereid en in de gelegenheid is dergelijk maatwerk aan te bieden en of de toekenning van 1 fte aan post-initieel onderwijs in dat kader dient te worden herzien.

Context Kwaliteitsimpuls naast andere opleidingen
Betrokkenen van het KPC hebben aangegeven dat het korps in 2013

een grondige reorganisatie heeft doorgemaakt. Daarbij is het inrichtingsplan (in bijgestelde vorm) vastgesteld dat reeds in 2010 in werking had moeten treden, maar waarvoor destijds geen financiële middelen vrijgemaakt konden worden. In dit inrichtingsplan is de urgentie in kaart gebracht van de professionaliseringsslag die het KPC diende te maken.
Daartoe behoorde een spoedige aanpak van de kwaliteit van de basiskennis en -vaardigheden van de integrale politiewerkzaamheden op het gebied van rechtshandhaving.
Mede vanwege de urgentie, is besloten de basispolitieopleiding bij het op Curaçao gevestigde instituut ORV (Opleidingsinstituut Rechtshandhaving en Veiligheidszorg) af te nemen.
Deze basispolitieopleiding is een tweejarige SBO-opleiding op niveau 3. De SBO-kwalificatie sluit aan op het landelijke onderwijskader. Een bijkomend voordeel is dat deze opleiding door het Ministerie van Onderwijs op Curaçao wordt erkend, hetgeen een belangrijke voorwaarde is voor het KPC. Het KPC is tevreden over de basispolitieopleiding die door het ORV wordt verzorgd. Zowel de nieuwe aanwas van politiefunctionarissen (sinds 2013), als de jonge garde is inmiddels door deze opleiding heen. Thans dient te worden bezien of de oude garde aan de beurt dient te komen voor een verfrissing en eventuele verbetering van de basiskennis en -vaardigheden.
Betrokkenen van het KPA hebben aangegeven dat het opleidingsinstituut van het korps naar tevredenheid de basisopleiding tot en met MBO-niveau 4 verzorgt.
Het opleidingsinstituut is thans bezig met het opzetten van de opleiding tot inspecteur op niveau 5 en de opleiding tot kaderfuncties op niveau 6. Deze laatste twee opleidingen zijn HBO-opleidingen op masterniveau. Het KPA heeft binnen de Kwaliteitsimpuls behoefte aan specialistische opleidingen waarin zij zelf niet kunnen voorzien, zoals op het gebied van gecompliceerde verkeerszaken.

De korpsen KPCN, KPC en KPA zijn in september 2019 met in totaal vijftien cursisten gestart met de door de PA verzorgde Masteropleiding Tactisch Leidinggeven (MTL). Deze opleiding valt echter niet binnen de Kwaliteitsimpuls. Ditzelfde geldt voor de door de PA verzorgde opleiding tot hulpofficier van justitie. Voorts zijn het KPCN, KPC en KPA voornemens om op korte termijn de runners c.q. infiltranten gezamenlijk een opleiding te laten volgen via de PA.

Ervaringen Kustwacht
Een betrokkene van de Kustwacht heeft aangegeven dat de Kustwacht sinds 2014 heeft geparticipeerd in de BPO binnen de Kwaliteitsimpuls vanwege de wens hiertoe vanuit het Ministerie van Defensie. De Kustwacht achtte het van belang de aspirant-kustwachters een gedegen basisopleiding op MBO-3 niveau te bieden ter uitvoering van de rechtshandhavingstaken op zee.
De Kustwacht is thans aan het bezien of de organisatie de komende jaren, in de verlenging van de Kwaliteitsimpuls, wederom meedoet. De reden hiervoor is tweeledig. Ten eerste heeft de Kustwacht – hieronder nader toegelichte – bezwaren tegen de modulaire opzet van de opleiding. Ten tweede zijn de betrokkenen niet content met de afhankelijke positie die de Kustwacht in de Kwaliteitsimpuls bekleedt. De Kustwacht participeert niet in de gezamenlijke behoeftevaststelling van de politiekorpsen. Dit betekent dat de Kustwacht slechts de overgebleven opleidingsplaatsen kan bezetten, hetgeen de voortgang van de interne kwaliteits- en professionaliseringsslag belemmert. De Kustwacht denkt erover na om een eenjarige basisopleiding zelf te gaan verzorgen voor de aspiranten.
Aspiranten zijn en blijven vervolgens gedurende vijf jaren matroos en tevens buitengewoon opsporingsambtenaar (Bav-pol).
Zij moeten bovendien spoedig leren schieten. Als de Kustwacht na vijf jaar potentie ziet in een aspirant, dan kan deze aspirant alsnog instromen in de BPO. Dit kan ook betekenen dat de basispolitie-opleiding bij het ORV in Curaçao of het opleidings-instituut van

het KPA wordt afgenomen. Deze opleidingen zijn immers door de respectieve Ministeries van Onderwijs erkend en de BPO vanuit de PA (nog) niet. In deze regio wordt de erkenning van een opleiding door het Ministerie van Onderwijs van groot belang geacht.

5.2 Tevredenheid over de opleidingen

In aanvulling op de bredere context van de uitvoering van de Kwaliteitsimpuls, is in het onderzoek ook meer rechtstreeks gekeken naar de tevredenheid over de aangeboden opleidingen. We gaan in deze paragraaf in op de ervaringen van de verschillende groepen respondenten: de studenten, de docenten en de korpschefs, opleiders en andere betrokkenen.

5.2.1 Studenten: motivatie en tevredenheid

Motivatie voor deelname

We hebben een aantal van de studenten (n=34) die in de periode 2016-2019 een opleiding van de PA hebben gevolgd gevraagd een vragenlijst in te vullen. Zij deden dit voorafgaand aan een (groeps)interview. Allereerst hebben we hen gevraagd naar de drie belangrijkste redenen voor hun deelname aan de betreffende opleiding. Tabel 5.1 geeft een overzicht van de resultaten van de top drie van de studenten per opleiding.

Tabel 5.1 Redenen voor deelname aan PA-opleiding in kader van Kwaliteitsimpuls

	BPO	*RIMOZ*	*Zeden*	*AVI/SVI*
	n=19	*n=7*	*n=5*	*n=3*
Ik wil voldoen aan de formele opleidingseisen voor mijn functie	2,8	2	2,4	2,3
Ik wil mijn kennis en beroepsvaardigheden vergroten	2,7	2,3	2,6	1,7
Mijn leidinggevende vindt het belangrijk	1,2	1,6	1,8	2
Ik wil in contact komen met collega's andere korpsen	1,5	0,6	0,6	0,3
Ik wil een diploma behalen op een hoger niveau	2,4	1	0	1
Ik wil in aanmerking komen voor promotie	2,2	0,3	0	0

3 = meest belangrijk, 2 = minder belangrijk, 1 = minst belangrijk

Voor met name de BPO- en AVI/SVI-studenten is de belangrijkste reden voor deelname het voldoen aan de formele opleidingseisen die gelden voor hun functie. Voor de RIMOZ-, Zeden- en TOL-C[7] studenten is de belangrijkste reden voor deelname het vergroten van hun kennis en beroepsvaardigheden.
Voor de BPO-studenten is ook het behalen van een diploma op een hoger niveau een belangrijke reden. Dit geldt met name voor de groep BPO-studenten op SXM die al een aantal jaren als BOA hebben gewerkt en nu BPO volgen om agent te worden. Zij geven ook vaker dan andere studenten aan promotie te willen maken richting brigadier, hoofdagent of rechercheur.
Het 'in contact willen komen met collega's van andere korpsen' is het minst vaak genoemd als reden voor deelname aan een politieopleiding.

Tevredenheid over de opleiding
Het tweede deel van de vragenlijst ging over de tevredenheid van de studenten over de door hen gevolgde PA-opleiding in het kader van de Kwaliteitsimpuls. De resultaten staan in tabel 5.2 weergegeven.

Tabel 5.2 Tevredenheid over PA-opleiding in kader van Kwaliteitsimpuls

	BPO	RIMOZ	Zeden	AVI/SVI
	n=19	n=7	n=5	n=3
Overall	8,5	9	8,7	9,7
Inhoudelijke kennis	8,7	9	9	8,7
Beroepsvaardigheden	8,2	9	9	8,3
De docenten	8,9	8,9	9	9,3
Het niveau	8,6	9,1	8,6	9,3
Het taalgebruik	7,9	9,1	8,2	8,7
De toepasbaarheid in mijn eigen werk	8,1	9	9	5,7

Rapportcijfer 1-10

7 We hebben ook twee studenten gesproken die de TOL-C opleiding hebben gevolgd. Met hen heeft een interview plaats gevonden waarbij ook de onderwerpen uit de vragenlijst naar voren kwamen. Hun antwoorden zijn in de beschrijving van de resultaten meegenomen.

De studenten zijn overall zeer tevreden over de gevolgde opleiding. Als we naar de verschillende aspecten van de opleidingen kijken, dan valt op dat de docenten het hoogst gewaardeerd worden. Met name de voorbereiding van de docenten, de manier van lesgeven en de wijze waarop zij zich tijdens de les opstellen wordt zeer gewaardeerd. De wijze waarop de lessen worden gegeven (bevorderen actieve houding en leren in de praktijk) verschilt vaak positief van de wijze waarop de politiemedewerkers eerder op school les hebben gehad (veelal passieve houding en klassikale instructie). Zoals één van de studenten het verwoordde: "Van zitten en luisteren word je moe. Als je actief bent niet: rollenspelen en samen aan opdrachten werken in de les zorgen daarvoor."
De gedegen voorbereiding van de meeste docenten scoort eveneens hoog bij de studenten: "Er wordt goed rekening gehouden met de lokale wetgeving die per eiland kan verschillen."
Ook de persoonlijke aandacht die de meeste docenten hebben en hun actieve opstelling tijdens de les waarderen de studenten zeer. Bovendien zijn de studenten zeer tevreden over de inhoudelijke kennis en het niveau van de opleidingen: niet te moeilijk en niet te makkelijk. Af en toe was het wel veel.
Het taalgebruik in de opleidingen krijgt een relatief lage score, met name van de BPO-studenten. Zij hebben de meeste moeite met de Nederlandse taal. Dit bleek ook tijdens het invullen van de vragenlijst: één groep BPO-studenten moest veel gebruik maken van Google-translate om de Nederlandse vragen te begrijpen.

De studenten zijn over het algemeen erg tevreden over de toepasbaarheid van het geleerde in hun eigen werk. De drie AVI/SVI-studenten vormen hierop een uitzondering (5,7).
Zij gaven aan veelal geen beschikking te hebben over een eigen laptop en/of licentie om het informatieverwerkingsprogramma waarmee zij geoefend hebben in hun eigen praktijk daadwerkelijk toe te passen. Dit gold met name voor de studenten van het KPC.
Naast de positieve punten plaatsen de studenten ook een aantal kritische kanttekeningen:

- De groep BPO-studenten die al een paar jaar als BOA hebben gewerkt was het meest kritisch. Zij moeten de standaard BPO-opleiding volgen terwijl de meesten al vijf jaar werkervaring hebben. Zij zouden gebaat zijn bij meer maatwerk en een verkorte opleiding. Ook geeft deze groep studenten aan dat de afronding van hun opleiding met een half jaar is uitgesteld. Hierdoor moeten zij ook een half jaar langer wachten op hun salarisverhoging.
- Met name de Zeden-studenten geven aan dat de ingezette acteurs (om praktijksituaties uit te spelen) soms te overdreven acteren. Ze moesten bij de afsluiting vaardigheden oefenen met acteur: "Dan deed je alles wat je geleerd had en dan bleven ze maar huilen."
- De praktijkbegeleiders hebben met name op SXM te weinig tijd om de noodzakelijke begeleiding te geven. Door werkdruk in combinatie met personeelstekorten hebben zij onvoldoende tijd om de studenten te begeleiden. Ook zouden bepaalde praktijkbegeleiders te veel vooroordelen hebben, bij met name de studenten met aantal jaar BOA-ervaring: "Stuur een praktijkbegeleider uit NL! Die hebben ook geen vooroordelen en benaderen je zonder vooroordeel."

5.1.2 Docenten: context en tevredenheid over verloop van de opleidingen

Context

Voor de docenten is het moeilijk om na te gaan wat de beweegredenen zijn voor de studenten om mee te doen.
De docenten die modules voor IBT of BPO verzorgen, doen dit omdat dit binnen de opleiding van leden van het politiekorps gebeurt.
Een van de docenten die betrokken is bij de module TOL-C, vraagt zich af wat de visie op leiderschap is binnen het KPCN, KPSXM en KPC. Zij krijgt hier niet zo'n goed beeld van. Deze visie bepaalt in hoge mate het succes van de opleidingen. Dat geldt met name voor de TOL-C-opleiding die gericht is op het middenmanagement en

de onlangs gestarte masteropleiding Strategisch leidinggeven voor het hoger management. De betreffende docent heeft de meeste twijfel bij de motivatie voor deelname van het KPSXM: ze vraagt zich af of dit korps zich echt wil verbeteren of alleen wil laten zien dat het aan professionalisering doet maar verder op de 'oude' manier van leidinggeven wil doorgaan. Bij de andere korpsen ziet ze meer veranderingsbereidheid. Wat onder andere blijkt uit het feit dat de andere korpsen meer investeren in de praktijkbegeleiders en mentoren. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de orkaan Irma met name op SXM een grote impact heeft gehad op de werkomstandigheden van het korps, waardoor er andere prioriteiten golden.

Tevredenheid
De docenten zijn over het algemeen tevreden over de wijze waarop de opleidingen verlopen. Het belangrijkste knelpunt is de Nederlandse taal, met name voor de studenten van de bovenwindse eilanden. De problemen zijn het grootst bij de juridische modules, bijvoorbeeld wanneer het de uitleg van wetsteksten betreft. Docenten schakelen dan soms over naar het Engels. Positief neveneffect is dat studenten elkaar helpen met het Nederlands en daardoor meer samenwerken.
De docenten geven aan dat het lesgeven op de Cariben op een aantal punten anders is dan in Nederland. We noemen een aantal punten:

1. Cultuur: studenten zijn niet gewend om docenten tegen te spreken. Als een docent vraagt of de studenten de uitleg snappen, geven ze altijd een bevestigend antwoord, terwijl dit niet altijd het geval is. Docenten lossen dit op verschillende manieren op: de één geeft meer toetsen dan hij in Nederland zou doen of maakt meer gebruik van Socrative[8]. Een andere docent vraagt geregeld of een student kan samenvatten wat zij

8 Een online-tool om snel een vragenlijstje af te nemen, waarbij je gelijk de resultaten ziet: www.socrative.com

net heeft gezegd, zodat zij kan nagaan of ze het goed heeft uitgelegd. Bij Nederlandse studenten zou je sneller een reactie krijgen dat ze het niet snappen.

2. Organisatie: de faciliteiten en omstandigheden waarin de docenten moeten werken zijn anders dan in Nederland. Er is geen vaste locatie waar les kan worden gegeven, waardoor de docenten meer tijd kwijt zijn aan voorbereiding (bijvoorbeeld op- en afbouwen van een schietbaan). Dit vraagt soms wat improvisatie, waarbij de docenten overigens vrijwel allemaal aangeven dat het altijd weer goed komt. Dit ervaar je vooral als je wat vaker op de Cariben komt om les te geven. Met name rond IBT zijn een aantal grotere knelpunten: schieten in levensechte situaties is lastig te oefenen omdat nu de oude gevangenis op Bonaire is afgebroken. Op SXM wordt er gezocht naar een locatie waar het mogelijk is deze levensechte situaties te oefenen.[9] Verder is op SXM de 'dojo' na orkaan Irma verdwenen, waardoor het zoeken is naar een plek waar zelfverdediging geoefend kan worden. Ook kan de fysieke toets in het kader van IBT hierdoor momenteel niet worden afgenomen. Een laatste voorbeeld betreft het ontbreken van een oogdouche op SXM waardoor er niet met de pepperspray geoefend kan worden.
3. Context: de docenten geven aan dat niet elke docent van de PA geschikt is om in de Cariben les te geven. Je moet kunnen improviseren, openstaan voor een andere cultuur (zonder je eigen normen en waarden uit het oog te verliezen) en je willen verdiepen in de achtergrond van je studenten. Als je daartoe bereid ben en wilt investeren in de relatie met de studenten, dan krijg je er veel voor terug. Zo vertelde een docent onlangs dat ze een appje kreeg van een oud-student. Ze vertelde dat ze nu in Nederland een SPH-opleiding volgde op HBO-niveau

9 Sinds kort wordt er in een oude steengroeve op SXM de schietoefeningen gedaan. De eerste ervaringen zijn positief volgens de betreffende docent.

omdat de betreffende docent had aangegeven dat ze veel meer kon dan ze zelf dacht.

5.2.3 Korpschefs, opleidingscoördinatoren, praktijkbegeleiders en beleidsmakers

- ***BPO***

Het KPSXM is zeer tevreden over de inhoud van de BPO. De opleiding zorgt voor een adequaat basisniveau voor aspiranten, maar ook voor de zij-instromers. Laatstgenoemden zijn eerst surveillant (oftewel Bav-pol: buitengewoon agent van politie) geweest en stromen na het volbrengen van de BPO door naar de functie van politieagent. Binnen het korps nemen de respondenten een kwaliteitsverbetering van de gehele basispolitiezorg waar. Medewerkers die hebben deelgenomen aan de BPO zijn bijvoorbeeld beter in staat tot adequaat politieoptreden op straat en tot het vervaardigen van processen-verbaal. De Nederlandse taal is daarbij een blijvend aandachtspunt, maar ook daarvoor is binnen de opleiding de nodige aandacht. Ook de aandacht voor algemene vorming en attitude binnen de BPO wordt toegejuicht door de korpsleiding.

Het KPCN onderschrijft de waardering voor de BPO door het KPSXM in zekere mate. Het KPCN vindt echter dat de BPO meer aandacht dient te besteden aan de professionele vorming en het rolbewustzijn van de aspiranten.

Een betrokkene van de Kustwacht heeft aangegeven dat de Kustwacht vanaf 2014 tot heden heeft geparticipeerd in de BPO. De Kustwacht is tevreden over de inhoud van de lesstof van opleiding. Dit geldt ook voor de kwaliteit van de docenten. De respondenten ervaren het als een voordeel dat de Kustwacht de cursisten een erkend MBO-diploma kan aanbieden. Ook heeft de BPO oog voor de dienstbaarheid van de uitvoering van handhavingstaken. De Kustwacht mist in de BPO nadrukkelijkere aandacht voor de algehele vorming van de cursisten, waaronder

het bijbrengen van discipline. Ook wordt het als een knelpunt ervaren dat de cursisten niet strak worden begeleid indien zij ten behoeve van het volgen van de BPO buiten de Marinebasis verblijven. Dat is in 2014 niet goed gegaan en zorgt thans, in 2019, ook weer voor problemen. In de tussenliggende jaren hebben de BPO-cursisten van zowel de Kustwacht als de Politie op de Marinebasis verbleven (voor zover de opleiding op Curaçao plaatsvond). Dat heeft de sterke voorkeur van de Kustwacht.
Het biedt ook buiten de lesuren om de mogelijkheid tot strakkere begeleiding en het houden van toezicht. Er waren zeven dagen per week, 24 uur per dag twee instructeurs aanwezig ter ondersteuning van de cursisten. Deze instructeurs fungeerden ook als aanspraakpunt voor de PA-docenten. Deze opzet en organisatie van de opleiding is een randvoorwaarde voor de Kustwacht gebleken voor toekomstige participatie in de BPO via de Kwaliteitsimpuls. De Kustwacht is voorts geen sterkte voorstander van het modulaire onderwijs. De ervaring heeft geleerd dat de cursisten 'pieken' op het moment dat ze een module moeten halen, maar dat ze daarna de geleerde kennis en vaardigheden snel weer vergeten. Dit geldt onder meer voor de schietvaardigheid en de wetskennis. Ook zou de Kustwacht willen zien dat er meer aandacht wordt besteed aan de fysieke fitheid van de cursisten. Dat is een belangrijke voorwaarde binnen de Kustwacht.
Alle genoemde aspecten zouden gedurende de gehele BPO de nodige aandacht moeten krijgen, zodat de cursisten zich deze kennis en vaardigheden beter eigen kunnen maken. Tot slot vindt de Kustwacht de stagebegeleiding na afloop van een theoretische module voor verbetering vatbaar. Gebleken is dat de cursisten na afloop van de stage niet in staat zijn praktijkhandelingen op voldoende adequate wijze uit te voeren.

- **Opleiding zeden, kindermishandeling en huiselijk geweld**

De korpsen zijn zeer te spreken over de specialistische opleiding Zeden, kindermishandeling en huiselijk geweld. De medewerkers die belast zijn met dergelijke zaken werden vóór de

Kwaliteitsimpuls niet of nauwelijks in deze problematiek geschoold. De opleiding heeft zorggedragen voor een theoretische inbedding van de thematiek. Ook hebben de deelnemers in de opleiding geleerd volgens nieuwe werkwijzen, vaste protocollen en richtlijnen te werk te gaan in de aanpak van deze zaken.
De opleidingscoördinatoren en praktijkbegeleiders constateren verder dat de cursisten hun werkzaamheden met meer zelfvertrouwen tegemoet treden.

- **RIMOZ-opleiding**

De korpsen zijn tevreden over de inhoud van de recherche-opleiding. Ook hier geldt een sprong voorwaarts in het werken volgens protocollen en richtlijnen, hetgeen meer structuur biedt aan het algehele opsporingsonderzoek.
De RIMOZ-opleiding die op SXM heeft plaatsgevonden heeft tot tegenvallende resultaten geleid. Een gedeelte van de cursisten heeft de cursus nog niet geheel afgerond en een aantal cursisten is niet geslaagd of is afgehaakt. Momenteel wordt onderzocht wat hiervan de oorzaken zijn.

- **TOL-C-opleiding**

Grote tevredenheid heerst bij het KPCN en KPC ten aanzien van de opleiding Operationeel leiderschap. De opleiding is door de PA aangepast naar de Caribische context en met ondersteuning vanuit het ORV op Curaçao gecoördineerd. De cursisten zijn nadien beter in staat gebleken om vrij zelfstandig complexe projecten te leiden.
De opleiding is voor cursisten van het KPSXM relatief minder goed verlopen. Dit lijkt met name het gevolg van de taalbarrière.
De moedertaal van de meeste Sint Maartenaren is Engels, terwijl alle opdrachten binnen deze opleiding in het Nederlands gemaakt dienen te worden. Dat is voor de helft van de deelnemers van het KPSXM een struikelblok gebleken. Een aandachtspunt of wens van het KPSXM zou zijn dat de opdrachten van de TOL-C-opleiding in het Engels gemaakt kunnen worden. De cursisten van het KPSXM

ervoeren de opleiding ook als erg theoretisch en minder praktisch, waardoor het abstractieniveau te hoog was.

5.3 Sterke punten opleidingen

Aan de verschillende groepen respondenten is in de (groeps)interviews steeds de vraag voorgelegd: Wat ging goed? Wat moet behouden blijven? We bespreken achtereenvolgens de reacties van de studenten, docenten en korpsen.

5.3.1 Studenten

In het voorgaande zijn de sterke punten die de studenten aangaven al besproken. We vatten ze hieronder samen:

- Vrijwel iedereen is zeer tevreden over de kwaliteit van de docenten, zowel qua kennis- en vaardigheidsniveau als inlevingsvermogen en opstelling tijdens de les. Zoals een student verwoordde:
  "The teachers are patient and willing to educate us. Very moti vating."
- De actieve werkvormen, praktische voorbeelden en leren in de praktijk.
- Het niveau van de opleiding.
- Goede informatievoorziening vooraf.

5.3.2 Docenten

De docenten zien als één van de sterke punten van de opleiding de manier van lesgeven: interactief, praktisch en gericht op leren in de praktijk. De docenten merken dat deze wijze van lesgeven afwijkt van hetgeen de studenten tot nu toe gewend zijn. Het sluit echter goed aan bij de manier waarop binnen de politie gewerkt wordt. Studenten zijn volgens de docenten dan ook enthousiast over deze manier van lesgeven.

Tegelijkertijd is het belang van leren in de praktijk ook een kwetsbaar punt van de opleiding: hierbij hoort ook een goede praktijkbegeleiding en mentoring. De docenten zien in dit verband twee knelpunten:

1. Personeelstekort: met name op SXM maar ook op andere eilanden zien we dat door gebrek aan personeel de praktijkbegeleiding en mentorrol onder druk staan. Vaak moeten agenten dit naast hun dagelijkse werkzaamheden doen, waardoor de begeleiding minder prioriteit krijgt. De korpsen zijn zich hiervan bewust en werken ook aan verbetering, maar dit gaat moeizaam. Met name op SXM is er daarnaast bezorgdheid over het personeelstekort wanneer straks de extra Nederlandse ondersteuning als gevolg van orkaan Irma ophoudt.
2. Cultuurverschil met zittend personeel: de opleiding van de studenten door de PA verloopt op een andere manier dan de wijze waarop het zittend personeel indertijd is opgeleid. Dit verschil kan zowel betrekking hebben op het kennisniveau van net opgeleide studenten als een meer kritische houding. Het zittend personeel, waaronder de praktijkbegeleiders of mentoren, kan hier niet altijd mee overweg. De ervaring is ook dat het midden- en hoger kader meer kennis en een kritische houding als bedreiging kan ervaren. Een docent geeft zelfs aan dat de gevestigde orde bevreesd is voor de recent opgeleide agenten. Er zijn echter ook andere geluiden: door de scholing van het midden- en hoger kader verandert de cultuur langzaam. Ook een aantal praktijkbegeleiders is in Nederland geschoold waardoor ze hun begeleidingstaken beter kunnen uitvoeren. Net als bij elke innovatie is hierbij ook een belangrijke rol weggelegd voor de directie, in dit geval de korpschefs.

Tenslotte zien de docenten dat er met de komst van de PA meer structuur is gekomen in het aanbieden van opleidingen.
Een voorbeeld is IBT op Bonaire: de betreffende docent was met

pensioen, het niveau van de training was lager dan de huidige IBT en het deelnamepercentage was laag. De huidige IBT is meer gestructureerd, heeft een hoger niveau en het deelnamepercentage is gestegen. Dit komt mede doordat de jongere agenten het oudere zittende personeel 'meenemen'.

5.3.3 Korpschefs, opleidingscoördinatoren, praktijkbegeleiders en beleidsmakers

Betrokkenen hebben aangegeven dat de opleidingen inhoudelijk goed aansluiten op de eindkwalificaties en dat de modules zowel op theoretisch als op praktisch vlak de cursisten voorzien van actuele kennis en adequate vaardigheden. De kennisoverdracht vindt op een goed gestructureerde wijze plaats, hetgeen de toepassing in de praktijk ten goede komt. Betrokkenen geven voorts aan dat de cursisten de activerende onderwijsvormen als uitnodigend en stimulerend ervaren. Er is tot slot oog voor de lokale context van het politiewerk in Caribisch Nederland en de overige Caribische landen van het Koninkrijk. Betrokkenen loven de kwaliteit, inzet en flexibiliteit van de docenten van de verscheidene opleidingen. De docenten zijn bovendien goed voorbereid op de lokale context en de verschillen in wetgeving, met zowel Nederland als onderling per Caribisch land (inclusief Caribisch Nederland).

5.4 Verbeterpunten opleidingen

Tot slot is met de verschillende respondentgroepen gesproken over de verbeterpunten voor de opleidingen.

5.4.1 Studenten

De verbeterpunten die studenten aandragen voor de opleidingen zijn hiervoor al besproken. Hieronder een samenvatting en enkele concrete aanvullingen:

- Praktijkbegeleiders en mentoren moeten meer tijd krijgen om studenten te begeleiden. (KPSM)
- Praktijkbegeleiders en mentoren moeten 'met objectieve blik' naar de studenten kijken (KPSM).
- Meer maatwerk voor BPO-studenten die al de nodige werkervaring hebben.
- Met name voor AVI-/SVI-studenten: beschikbaarheid van dienstlaptops en licenties voor Analyst's Notebook, en meer duidelijkheid over het vereiste voorkennisniveau voor Excel.
- Minder overdreven acteren van acteurs, met name bij Zeden-opleiding.
- Centraal gebouw voor de opleiding (SXM verspreid over twee locaties). Op SXM wordt hieraan gewerkt: op het centrale politiebureau komen twee lesruimten.
- Meer voorbereidingstijd: "Je gewone werk gaat door en dit komt erbij."
- Snellere reactie uit Nederland op ingeleverde opdracht: "We hebben nu al drie weken niks gehoord en zijn erg benieuwd naar de uitslag."

5.4.2 Docenten

Ook de docenten zien een aantal verbeterpunten voor de verschillende opleidingen:

- Betere faciliteiten, met name lesgeven in praktische vaardigheden als schieten, zelfverdediging en conditie. Mogelijk dat er – bijvoorbeeld voor de sportactiviteiten – een gedeelde voorziening kan komen voor de Politie, Koninklijke Marechaussee en de Brandweer?
- Voldoende toerusting van praktijkbegeleiders en mentoren: zowel in tijd als in professionele houding (moet aansluiten bij wijze waarop studenten worden opgeleid). Daarnaast moeten zij hierin ook voldoende ondersteund worden door het midden- en hoger management van het korps.
  Deze managementlaag zou ook geschoold moeten worden.

- Vaste pool van docenten die politieonderwijs in Cariben verzorgt. Niet alle docenten zijn geschikt om in de Cariben les te geven. Bovendien helpt het als docenten wat meer gezamenlijk kunnen optrekken en een groep studenten lesgeven.
- De planning en organisatie kan beter: docenten horen soms kort van tevoren wanneer ze ergens moeten zijn en het is niet altijd duidelijk wanneer de studenten komen. Zo waren de agenten uit Saba en Statia een dag eerder op SXM dan gedacht voor de IBT. De betreffende docenten waren toevallig eerder van Bonaire naar SXM gevlogen, maar hadden zo minder voorbereidingstijd. Een ander praktisch knelpunt is het meenemen van je dienstwapen van Saba/Statia naar SXM voor de IBT. Soms zijn niet alle benodigde papieren ingevuld, waardoor het wapen bij de douane moet achterblijven. Na een telefoontje met de korpsleiding is dit vaak weer opgelost, maar geeft veel ergernis. Tenslotte heeft vanwege het ontbreken van financiële middelen een groep Curaçaose studenten een module van TOL-C niet kunnen volgen.
- De toegang voor de studenten tot de elektronische leeromgeving van de PA (It's learning) moet verbeterd worden: er zijn problemen met het koppelen van de mobiele telefoons van de studenten aan de leeromgeving. Hierdoor kunnen studenten niet zelf hun wachtwoord instellen als ze deze vergeten zijn. Hier wordt volgens de betreffende docent aan gewerkt.
- Tenslotte herkent een docent de opmerking van een aantal Zeden-studenten over het overdreven acteren van de acteurs: "Soms doen ze alsof ze auditie moeten doen voor GTST[10], daar moeten we beter op letten." Dit probleem doet zich overigens ook weleens in Nederland voor.

10 Populaire soapserie (Goede Tijden Slechte Tijden)

5.4.3 Korpschefs, opleidingscoördinatoren, praktijkbegeleiders en beleidsmakers

De communicatie tussen de PA en de korpsen ten aanzien van de (logistieke) organisatie van de opleidingen verloopt over het algemeen goed, behalve bij de in 2019 gestarte RIMOZ-opleiding. Daarbij is het KPA gestuit op gebrekkige communicatie en afstemming tussen de betrokkenen van het KPA en betrokkenen van de PA, hetgeen zowel tot strubbelingen in de verstandhouding als tot extra kosten heeft geleid vanwege het omboeken van vliegtickets en een noodgedwongen accommodatiewijziging. Betrokkenen geven aan dat het wenselijk is dat de contact-personen van de PA enigszins inzicht krijgen in de gelaagdheid van de besluitvorming binnen de politiekorpsen en de relatief omvangrijke administratieve processen. Ook verdient het aanbeveling dat de PA zich bewust is van de aanzienlijke financiële krapte bij de korpsen van de Caribische landen, zodat het bijvoorbeeld tot standaardbeleid behoort dat Economy class-tickets worden bekostigd. Het KPCN heeft aangegeven dat het wenselijk is dat er vanuit de PA één contactpersoon wordt aangesteld voor alle opleidingen die aan de politiekorpsen worden aangeboden. Het verdient de voorkeur dat deze contactpersoon flexibel is en bekend is met de lokale context zoals deze ook door het KPA wordt geschetst. Parallel hieraan zou het goed zijn vanuit de korpsen een gezamenlijke contactpersoon voor de PA aan te stellen.

Betrokkenen hebben aangegeven dat een ander aandachtspunt in de organisatie van de opleidingen het volgende is. Bij enkele cursussen is de informatieverschaffing door de PA ten aanzien van onder andere de (beoogde) cursusperiode, het aantal modules per opleiding, de (beoogde) locatie van de te verzorgen cursusonderdelen en de per korps toegewezen opleidingsplaatsen, rijkelijk laat geschied. Dit heeft tot het nodige kunst- en vliegwerk bij de korpsen geleid, waarbij sommige cursisten bijvoorbeeld op donderdag vernamen dat ze op maandag bij een twee weken durende module op een ander eiland verwacht werden.

Betrokkenen hebben aangegeven dat in de allereerste Zeden-opleiding aspecten voorkwamen die niet overeenstemden met de geldende lokale wetgeving en praktische mogelijkheden.
Te denken valt aan de introductie van een op Nederland georiënteerd zedenprotocol waarin het opnemen van verhoren en het aanbieden van bedenktijd tot het doen van aangifte bij slachtoffers van zedenmisdrijven wordt voorgeschreven.
Deze discrepanties zijn vervolgens wel snel verwerkt in het studiemateriaal van de opleiding.

6 Opbrengsten van de Kwaliteitsimpuls en wensen voor de toekomst

In dit hoofdstuk komt aan de orde welke opbrengsten de verschillende respondentgroepen ervaren van de Kwaliteitsimpuls, zowel op persoonlijk niveau, als op het niveau van het eigen korps (6.1), als op de hoofddoelen kwaliteitsverbetering en samenwerking en onderlinge bijstand (6.2). Verder bespreken we de knelpunten, verbeterpunten en wensen voor de toekomst (6.3).

6.1 Persoonlijke opbrengsten en opbrengsten voor de korpsen

6.1.1 Studenten

De studenten hebben in de vragenlijst en groepsinterviews aangegeven wat hun persoonlijke opbrengsten waren na het volgen van de PA-opleiding.

Tabel 6.1 Persoonlijke opbrengsten na volgen PA-opleiding in kader van Kwaliteitsimpuls

	BPO	RIMOZ	Zeden	AVI/SVI
	n=19	n=7	n=5	n=3
… kan ik mijn werk beter uitvoeren	3,6	3,6	3,8	3
… heb ik nieuwe kennis opgedaan	3,6	3,7	3,8	3,3
… heb ik mijn beroepsvaardigheden verbeterd	3,3	3,9	3,6	2,7
… voel ik mij zekerder in werksituaties	3,5	3,7	4	2,7
… heb ik promotie kunnen maken	2,4	1,1	1,2	1
… voel ik mij gelijkwaardiger aan collega's in NL	2,5	2,4	2,8	2,3
… wil ik me graag verder ontwikkelen	3,6	3,6	3,8	4
… werk ik beter en/of vaker samen met collega's uit andere korpsen	2,4	2,1	2,8	2,7

1= niet of nauwelijks, 2 = een beetje, 3 = ja, 4 = in sterke mate

De persoonlijke opbrengsten voor de studenten liggen vooral op het vlak van het zich verder kunnen ontwikkelen, het opdoen van nieuwe kennis, het beter uitvoeren van hun werk en het zich zekerder voelen in werksituaties. Uitspraken van studenten die dit illustreren zijn "de opleiding heeft mij sterker gemaakt, ik ben een beter persoon", "de opleiding zorgt ervoor dat je je werk beter doet en professioneler", 'de opleiding heeft mij zelfstandiger gemaakt", "we dachten het al goed te doen, maar nu is nog duidelijker en scherper wat we moeten doen", "je bent scherper in je analyse, door beter begrip van de wetsartikelen" en "de opleiding heeft mij geleerd minder te veronderstellen en meer op zoek te gaan naar feiten." Ten aanzien van het zich verder willen ontwikkelen merkt een Zeden-student het volgende op: "We zijn geen sociaal werkers, maar men verwacht dat wel van ons. Ik zou meer willen weten van bijvoorbeeld kinderpsychologie. We hebben namelijk relatief veel jeugdzaken en minder zedenzaken."

De AVI/SVI studenten scoren wat lager op het verbeteren van beroepsvaardigheden en zich zekerder voelen in werksituaties. Dit komt met name omdat de studenten uit KPC op de werkvloer veelal geen geschikte laptop of licentie voor het

computerprogramma hadden. Hierdoor konden zij het geleerde minder goed in de praktijk brengen.

De persoonlijke opbrengsten liggen in wat mindere mate bij gelijkwaardigheid in kennis en professionele vaardigheden vergeleken met collega's in Nederland, het beter of vaker samenwerken met collega's uit andere korpsen en het maken van promotie. Een klein aantal studenten geeft aan dat zij nu een beter beeld hebben van hoe het er bij de Nederlandse politie aan toe gaat. Ten aanzien van betere samenwerking zien we een wisselend beeld: sommige studenten vinden dat het hanteren van dezelfde standaarden en dezelfde opleiding de samenwerking vergemakkelijkt, andere studenten geven aan dat zij elkaar al kenden. De samenwerking is voor deze laatste groep hoogstens nu wat beter geworden door het gezamenlijk volgen van een opleiding. Een concrete opbrengst is dat er nu een appgroep is met alle Zeden-studenten van de verschillende korpsen, waardoor men elkaar sneller vindt.

Tenslotte geven enkele studenten op SXM aan dat de Nederlandse docenten ook van hen leren: "Bijvoorbeeld hoe wij hier bij een autocontrole op wapens controleren. Bij ons hebben ze vaker wapens bij zich dan in Nederland."

6.1.2 Docenten

De docenten hebben beperkt zicht op de persoonlijke opbrengsten voor de studenten, omdat ze hen alleen meemaken gedurende de tijd dat ze de opleiding verzorgen. Een aantal docenten verzorgt al langere tijd verschillende opleidingen en ziet dan ook oud-studenten terug.

De algemene indruk is dat studenten zowel op kennis- als vaardigheidsniveau groeien gedurende hun opleiding. Ook krijgen ze van de (oud-) studenten terug dat ze meer zelfvertrouwen hebben bij het uitoefenen van hun werk. Een IBT-docent die na

enige tijd weer terug is op de Cariben voor het verzorgen van verschillende modules, ziet dat agenten bijvoorbeeld schietvaardiger zijn geworden met hun wapen. Een ander voorbeeld is dat twee docenten 's avonds zaten te eten en er een situatie ontstond waarbij iemand overlast veroorzaakte. Vervolgens kwamen er twee agenten om de zaak op te lossen. De betreffende docenten zagen dat de agenten de situatie op correcte wijze aanpakten.

6.1.3 Korpschefs, opleidingscoördinatoren, praktijkbegeleiders en beleidsmakers

Het KPSXM heeft een enorme opleidingsachterstand ingelopen die dateerde van jaren terug. Sommige medewerkers hadden al meer dan tien jaar geen enkele opleiding of opfriscursus genoten. Het KPSXM telt sinds de Kwaliteitsimpuls ongeveer 100 werknemers die de basisopleiding met goed gevolg hebben afgerond of binnenkort zullen afronden. Degenen die hebben deelgenomen beschikken nu over hetzelfde basisniveau en zij hebben elk (minstens) een erkend MBO-diploma op zak. Dat is een grote opbrengst voor het KPSXM. Een positief neveneffect van de Kwaliteitsimpuls is dat opleidings- en personeelsinformatie in kaart is gebracht, waarvan voorheen het overzicht ontbrak. Te denken valt dan aan overzichten van opleidingsaanbod en rendementen, alsmede informatie over vooropleidingen en competenties van medewerkers van het KPSXM.

De andere korpsen ervaren het ook als een grote opbrengst dat de medewerkers beschikken over een MBO-opleiding op niveau 3 of hoger, die is geaccrediteerd en derhalve in brede (internationale) kring wordt erkend.

Het KPCN ervaart de bijscholing op het gebied van digitale delicten, digitale informatievergaring en het 'afpak-thema' (ontneming van wederrechtelijk verkregen voordeel) als een positieve opbrengst van de Kwaliteitsimpuls.

Het KPC heeft aangegeven dat er naast een professionaliserings-impuls en een kwaliteitsverbetering ook zichtbaar sprake is van zowel een toename van de motivatie van politiemedewerkers in de uitvoering van hun werkzaamheden, als een toename van de onderlinge uitwisseling van informatie en vaardigheden over het politieberoep binnen het KPC.

6.2 Opbrengsten voor de kwaliteit van het politiewerk

6.2.1 Studenten

In de vragenlijst en interviews is ingegaan op de opbrengsten voor de studenten persoonlijk, maar ook op de opbrengsten die zij waarnemen voor de doelen van de Kwaliteitsimpuls.

Tabel 6.2 Opbrengsten van de Kwaliteitsimpuls voor de kwaliteit van het politiewerk, volgens de deelnemers aan de opleidingen

	BPO	RIMOZ	Zeden	AVI/SVI
	n=19	n=7	n=5	n=3
… is er meer samenwerking tussen de korpsen gekomen	3,2	1,9	2,8	2
% weet niet	*47%*	*0%*	*0%*	*33%*
… is de kwaliteit van het politiewerk verbeterd	3,3	3,4	3,4	2
% weet niet	*26%*	*29%*	*0%*	*33%*
… is de onderlinge bijstand en samenwerking tussen de korpsen verbeterd	2,7	1,8	2,4	1
% weet niet	*53%*	*14%*	*0%*	33%

1= niet of nauwelijks, 2 = een beetje, 3 = ja, 4 = in sterke mate, 5 = weet niet

Allereerst valt op dat volgens de studenten de grootste opbrengsten liggen in de kwaliteit van het politiewerk. Dit komt overeen met de opbrengsten die de studenten eerder noemden. Voor de AVI/SVI ligt deze opbrengst wat lager, vermoedelijk door het ontbreken van geschikte laptops en programmalicenties.
Een tweede opvallend resultaat is dat met name de BPO-studenten weinig zicht hebben op de mate van samenwerking tussen de korpsen en het verlenen van onderlinge bijstand: de percentages

‘weet niet’ in de vragenlijst zijn hier het hoogst. Dat is ook niet zo verwonderlijk, omdat de meeste BPO-studenten nog niet zo lang werkzaam zijn bij de politie. Van de BPO-studenten die wel een antwoord op deze vraag hebben gegeven is het zeer waarschijnlijk dat het hier een sociaal wenselijk antwoord betreft.

Voorbeelden van door studenten genoemde opbrengsten:
- Heb veel geleerd over strafprocessen en artikelen wetboek
- Om niet te veronderstellen maar zoeken naar de feiten
- Meer kennis om de dingen op de goede manier te doen
- Heeft mij meer zelfstandig gemaakt
- Heeft mij sterker gemaakt, ben een beter persoon
- De opleiding zorgt ervoor dat je je werk beter doet en professioneler
- Beter kwaliteit werk leveren
- Betere kennis strafrecht en strafvordering
- Heb geleerd hoe ik met informatie moet omgaan, analyseren en in kaart brengen van informatie (AVI/SVI)

6.2.2 Docenten

Zoals eerder aangegeven hebben de docenten beperkt zicht op de opbrengsten van hun inspanningen op de studenten, omdat zij hen alleen gedurende de opleiding meemaken. Sommige docenten verzorgen al langere tijd opleidingen en zij hebben de resultaten van hun werk iets beter in beeld. Als we naar de drie doelstellingen van de Kwaliteitsimpuls kijken, dan hebben de docenten het meeste zicht op de kwaliteit van het politiewerk. De mate van samenwerking en onderlinge bijstand tussen de politiekorpsen kunnen zij moeilijk inschatten. Wel merkt met name de docent van TOL-C docenten dat door de onderlinge samenwerking binnen de opleiding en het aan elkaar presenteren van opdrachten die studenten binnen hun eigen korps hebben uitgevoerd, er onderling meer begrip ontstaat voor elkaars situatie. Soms leidt dit ook tot praktische oplossingen: een student kon niemand bereiken van een bepaalde organisatie. Een andere student kende

iemand bij die betreffende organisatie en kon zo het contact tot stand brengen.

Ten aanzien van de kwaliteit van het politiewerk zien de docenten de volgende opbrengsten:

- agenten handelen professioneler in praktijksituaties (dit horen zij ook terug van de bewoners van de verschillende eilanden);
- agenten hebben meer zelfvertrouwen en voelen zich zekerder omdat ze over meer kennis en vaardigheden beschikken (o.a. door IBT);
- agenten werken onderling beter met elkaar samen, ook omdat ze dit in de opleiding geleerd hebben. Ook helpt het dat de Kustwacht ook deelneemt aan bepaalde opleidingen (o.a. BPO).

6.2.3 Korpsen

Professionalisering

De korpsen zijn van mening dat de Kwaliteitsimpuls een aanzienlijke verbetering heeft gebracht op het gebied van professionalisering van de korpsen. Het basisniveau van de medewerkers is bij KPCN en KPSXM geüniformeerd en geformaliseerd. Bovendien beschikken alle cursisten – zoals eerder aangegeven – over erkende[11] diploma's, hetgeen de professionalisering van alle korpsen ten goede komt. Betrokkenen hebben aangegeven dat de Kwaliteitsimpuls in algemene zin een positief effect heeft teweeggebracht ten aanzien van de algemene vorming, motivatie en werkhouding van de medewerkers van de korpsen. Het vergroten van kennis en vaardigheden stimuleert de werklust en attitude in ruime zin en draagt bij aan een professioneler politiekorps. De Kwaliteitsimpuls

11 Erkende diploma's zijn gecertificeerde resp. geaccrediteerde opleidingen op mbo-, hbo- en wo-niveau.

heeft ook bijgedragen aan een collectieve wens tot verdere ontwikkeling van kennis en vaardigheden.

Kwaliteitsverbetering
De Kwaliteitsimpuls heeft de vakkennis van de medewerkers aanzienlijk vergroot en de werkwijzen geformaliseerd.
Zij hanteren nu de richtlijnen en protocollen, wat de aanpak en uitvoering van het opsporingsonderzoek in ruime zin ten goede komt. De zelfverzekerde en professionele houding op straat heeft ook een gunstig effect op de handhaving van de openbare orde en het imago van de politie.

Samenwerking tussen de korpsen en onderlinge bijstand
Betrokkenen hebben aangegeven dat de Kwaliteitsimpuls tot nu toe op kleine schaal een bijdrage heeft geleverd aan de intensivering van de onderlinge samenwerking en het verlenen van onderlinge bijstand. Ten eerste leidt de afstemming tussen de korpsen over de gezamenlijke opleidingsbehoefte tot intensiever onderling contact. Het gezamenlijk volgen van de opleidingen heeft er bovendien toe geleid dat de medewerkers van de verscheidene korpsen elkaar beter hebben leren kennen en elkaar zo nodig ook eenvoudig kunnen vinden. Sommige cursisten onderhouden in meer of mindere mate structureel contact met hun opleidingsgroepje. De gelijkheid in opgedane kennis en vaardigheden alsmede de eenheid in werkwijzen is een belangrijke succesfactor voor de toekomstige intensivering van de onderlinge samenwerking en bijstandverlening.

Een concreet voorbeeld van gecoördineerde en structurele bijstandverlening sinds de Kwaliteitsimpuls, is dat het tot de taak van KPSXM behoort de zedenzaken af te handelen die op Saba of Sint Eustatius spelen. Zo wordt ook de vierjaarlijkse IBT-training die door iedere politieambtenaar moet worden gevolgd, voor de medewerkers van KPCN die op Saba en Sint Eustatius werkzaam

zijn, op Sint Maarten georganiseerd. Dat scheelt deze medewerkers aanzienlijk in de reisbelasting.

Een betrokkene van de Kustwacht heeft aangegeven dat sinds de Kwaliteitsimpuls de samenwerking tussen de Kustwacht en het KPCN aanzienlijk intensiever is geworden, ook op lager, operationeel niveau en met name met Bonaire. Er bestaat reeds lange tijd een intensieve samenwerking tussen de Kustwacht en het KPC.

6.2.4 Reflectie Openbaar Ministerie kwaliteit politiewerk

Betrokkenen van het Parket van de Procureur-Generaal van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba, alsmede van de parketten in eerste aanleg van het Openbaar Ministerie van de BES, Sint Maarten, Curaçao en Aruba hebben uiteenlopende impressies van de kwaliteit van de uitvoering van de politietaken ten aanzien van de rechtshandhaving.

Het Parket van de P-G en de parketten van de BES/Caribisch Nederland, Curaçao en Aruba signaleren dat de politiekorpsen nog een aanzienlijke kwaliteitsslag te maken hebben, met name op het gebied van het opmaken van processen-verbaal en, in bredere zin als het gaat om informatieverzameling en –verwerking en pro-actieve, projectmatige opsporing. Ook ontbreekt het de opsporingsambtenaren over het algemeen aan de benodigde wetskennis.
Bij het opmaken van de processen-verbaal van verhoor knelt op Curaçao, Bonaire en Aruba de omstandigheid dat de verhoren doorgaans in het Papiaments worden afgenomen en dat vervolgens de vertaalslag naar het Nederlands moet worden gemaakt, soms door een politieambtenaar van wie het Nederlands niet de moedertaal is. Deze omstandigheid komt de kwaliteit van de verslaglegging niet ten goede. Bovendien wordt tijdens de verhoren niet altijd grondig doorgevraagd, waardoor de processen-verbaal meer vragen oproepen dan duidelijkheid

verschaffen en dus van weinig bewijswaarde zijn. Indien wordt gewerkt met processen-verbaal waarbij de essentiële vragen reeds zijn voorgedrukt, stellen de politieambtenaren alleen die vragen, en ontbreekt de context bij de antwoorden. Eveneens vanwege het taalprobleem worden in de processen-verbaal de verrichte onderzoekshandelingen vaak zeer summier uiteengezet.
Verder blijken vrij eenvoudige juridische vraagstukken niet zelf uitgezocht te worden, en lijkt de wetgeving te weinig te worden geraadpleegd. Dit geldt voor zowel de opsporingsambtenaren op straat, als voor de hulpofficieren van justitie.

Naar de mening van de respondenten zou de functie van hulpofficier losgekoppeld moeten worden van een bepaalde rang, in die zin dat de korpsen af dienen te stappen van het automatisch toekennen de van de functie van hulpofficier indien een politieambtenaar een bepaalde rang heeft bereikt.
De politieambtenaar moet over bepaalde competenties te beschikken voordat hij tot hulpofficier benoemd kan worden, waaronder benodigde kennis van de wet, besluitvaardigheid en zorgvuldigheid.

Betrokkenen vanuit de BES/Caribisch Nederland zijn van mening dat de tactische uitvoering van de opsporingsonderzoeken en de schietvaardigheid verbeterd dient te worden. Betrokkenen van de BES/Caribisch Nederland, Curaçao en Aruba geven bovendien aan dat er nog een grote verbeterslag nodig is in het proactief en op projectmatige basis opsporen en bestrijden van met name de financiële criminaliteit, waaronder witwassen. Op beleidsmatig en strategisch niveau verdient het maken en uitvoeren van meerjarenbeleid de nodige aandacht. Vanwege de beperkte middelen en personeelskrapte dient de focus te liggen op proactieve, projectmatige criminaliteitsbestrijding en het op creatieve wijze benutten van kansen, bijvoorbeeld op het gebied van verkeershandhaving en heterdaad-criminaliteit. Daarbij zou gedacht kunnen worden aan een bepaalde vorm van (gedeeltelijke)

uitbesteding van de handhavingstaken. Ook de politiek moet hierin keuzes maken.

Op de BES/in Caribisch Nederland doen de meeste verdachten afstand van rechtsbijstand tijdens de verhoren. Dit komt mede omdat Bonaire maar drie actieve strafrechtadvocaten kent.
Het merendeel van de strafzaken op de BES/in Caribisch Nederland wordt tot een goed einde gebracht omdat in de meeste zaken sprake is van een bekennende verdachte. Indien dat niet het geval zou zijn, vormt het niveau van het opsporingsonderzoek en de dossiervorming een procesrisico. Er is regelmatig overleg met de korpsleiding waarin deze aspecten ook worden besproken.
De respondenten vanuit de parketten constateren dat er bij de korpsleiding zeer zeker de wens tot kwaliteitsverbetering is, maar de focus lijkt evenwel niet echt gericht te zijn op het ontwikkelen en implementeren van een actieplan hiertoe. Men is nog steeds voornamelijk bezig met het op sterkte brengen van de korpsen en met het verbeteren van de basiskennis en -vaardigheden. Op de BES/in Caribisch Nederland is dringende behoefte aan expertise en actief rechercheren op het gebied van de financiële delicten, zoals witwassen. Met name Bonaire lijkt daar momenteel door te worden overspoeld. Ook dient op de BES/in Caribisch Nederland de forensische opsporing op het gebied van onder meer DNA-onderzoek te worden geïmplementeerd. Dat opsporingsmiddel wordt nu nog in het geheel niet toegepast. Recentelijk zijn door het KPCN en het OM beleidsprioriteiten afgesproken. Daarin zijn deze kwesties bovenaan de lijst geplaatst.
Ook op Aruba is dringende behoefte aan expertise en actief rechercheren op het gebied van de financiële delicten, zoals witwassen en corruptie. Een betrokkene van het OM Aruba geeft voorts aan dat de verzameling en verwerking van informatie grondige aandacht verdient. Belangrijke informatie zit nog te veel in de hoofden van politieambtenaren en wordt te weinig onderling uitgewisseld. Stuurgroepen, al dan niet in samenwerking met het OM, dienen te worden geformaliseerd en versterkt, zodat

proactieve, projectmatige opsporing geïmplementeerd en adequaat uitgevoerd kan worden.

Een betrokkene van het parket op Curaçao geeft aan dat de kwaliteit van het politiewerk van de teams of units sterk onderling verschilt en dat de ervaring en expertise van de teamleider daarbij een belangrijke rol speelt. Ten aanzien van het kwaliteitsniveau is in de loop der jaren een golfbeweging te ontwaren. Soms worden goedlopende, specialistische teams uit elkaar gehaald omdat de organisatie overstapt op wijkteams met daarin verschillende expertises. Enige tijd later volgt een andere formatie.
Deze veranderingen komen de kwaliteit niet altijd ten goede. Er is behoefte aan expertise op het gebied van cybercrime. Bij de unit VVC (veel voorkomende criminaliteit) is er sprake van intensieve samenwerking 'aan de voorkant' tussen het OM en de politie. Officieren van justitie beoordelen op locatie, op het politiebureau, de voorgeleidingen en aangiftes en bepalen in samenspraak met de politieambtenaren wat verder dient te gebeuren.
Deze samenwerking verloopt naar tevredenheid.

Het Parket van Sint Maarten is uitermate tevreden over de huidige kwaliteit van het politiewerk. Er wordt op adequate wijze opsporing verricht en ook de verslaglegging daarvan is van goede kwaliteit. Het (ver)taalprobleem zoals zich dat voordoet op Curaçao, Aruba en Bonaire is op Sint Maarten niet aan de orde.
De verhoren worden in het Engels afgenomen en ook de processen-verbaal mogen in het Engels worden opgemaakt.
De politiemedewerkers werken met model-pv's met een kop en een staart in het Nederlands, waarin de verslaglegging van het verhoor in het Engels is opgenomen. Dat wordt door de rechter geaccepteerd, ook al blijft de officiële voertaal in de rechtszaal het Nederlands. Ook voor het overige werkt het KPSXM –anders dan de overige korpsen – veelvuldig met standaardformulieren en modellen, zoals bijvoorbeeld bij het aanvragen van een machtiging voor de inzet van een bijzonder opsporingsmiddel. De structuur en

opbouw van het dossier is zeer goed werkbaar. Betrokkene is voorts onder de indruk van de kennis van het recht, zeker bij de hulpofficieren van justitie. Op tactisch gebied doen de politiemedewerkers zeker niet onder voor collega's in Nederland. Dat is bijzonder omdat zij in deze regio met zeer beperkte middelen en weinig mensen moeten werken. Bij het opzetten van een onderzoeksplan moeten zij alles zelf doen. Dat knelt wel eens bij grote zaken. Het uitwerken op papier van een dergelijk onderzoeksplan is bij het KPSXM minder sterk ontwikkeld. Daarin zou nog extra scholing gewenst zijn.

Naast de Kwaliteitsimpuls is een grote bron van positieve invloed op de kwaliteit van het politiewerk, de intensieve bijstand van de Nederlandse politie sinds de orkaan Irma Sint Maarten in 2017 bijna had verwoest. Hierbij wordt een soort 'twinning'-benadering toegepast, waarbij een politieambtenaar uit Nederland nauw samenwerkt met een politieambtenaar van Sint Maarten. Men leert veel van elkaar op deze wijze. Deze bijstand loopt in het voorjaar van 2020 af, maar op Sint Maarten koestert men de hoop dat deze alsnog wordt verlengd. Het zelfopbouwend en -corrigerend vermogen van het KPCN wordt geprezen, maar het korps kan nog wel de nodige hulp gebruiken. Sint Maarten kampt met zware criminaliteit en een onrustig politiek klimaat, hetgeen de rechtshandhaving kwetsbaar maakt. Er bestaat een goede samenwerking tussen het KPSXM en het OM. De korpschef en de hoofdofficier voeren wekelijks overleg met elkaar. Daarin komen ook beleidskeuzes van het KPSXM aan de orde. Het OM heeft daarin een stem en kan daarop invloed uitoefenen.
Zo is bijvoorbeeld een stuurgroep in het leven geroepen die de inrichting van de capaciteit van het korps in goede banen dient te leiden. Daarin neemt het OM een centrale positie in. De aansturing van de capaciteit vindt thans op centraler niveau plaats dan voorheen. Dat wordt zowel door het korps als het OM als een verbetering ervaren. Men is thans aan het bezien welke andere aspecten verdere professionalisering behoeven. Sinds kort is ook

het project 'J-sapp' geïntroduceerd. De benaming is een afkorting van 'Justice as soon as possible', dat is bedoeld voor de kleine zaken. Het project beoogt een filtering van zaken aan het begin van het proces te bewerkstelligen. De piketofficier gaat iedere dag langs bij de algemene recherche en beslist per aangifte wat er met de kwestie moet gebeuren: verder rechercheren, bemiddelen of niets doen vanwege het civiele karakter van de kwestie. Dit project bevordert een spoedige afhandeling of doorlooptijd van zaken. Zowel de politie als het OM zijn uitermate tevreden over dit project.
Sinds de introductie van het College van Korpschefs is een intensievere samenwerking tussen de korpsen ontstaan. Er vindt in dat orgaan constructief overleg plaats. Sint Maarten fungeert als zedendeskundige van de regio. Van deze deskundigheid wordt regelmatig gebruik gemaakt, met name op Saba en Sint Eustatius. Een grote behoefte aan expertise bestaat op het gebied van financieel rechercheren om de financieel-economische criminaliteit het hoofd te bieden.

6.3 Knelpunten, aandachtspunten en wensen voor de toekomst

6.3.1 Korpschefs, opleidingscoördinatoren, praktijkbegeleiders en beleidsmakers

De korpschefs hebben aangegeven dat de Kwaliteitsimpuls een sterker positief effect zou hebben, op met name de professionalisering en de kwaliteitsverbetering van de korpsen, indien het zou gaan om een grotere financiële injectie. Dit geldt zowel voor het op niveau brengen en houden van het algehele basisniveau (kennis en attitude, zoals bewustwording van de rol van de politie in de samenleving) van de korpsen, als voor de urgente verbetering van de specialistische kennis. Dit laatste geldt met name op het gebied van de grensoverschrijdende criminaliteit, ondermijning, witwassen, corruptie, cybercrime,

huiselijk geweld, verkeerszaken en de aanpak van wijkproblematiek door de '*bario*'-regisseurs.

De korpsen KPCN, KPC en KPA geven aan dat het gezamenlijk bepalen van de opleidingsbehoefte uitgangspunt kan blijven, maar dat er ook oog dient te zijn voor de specifieke behoeften per korps. Niet ieder korps heeft op hetzelfde moment urgente behoefte aan dezelfde opleidingen. Dit geldt ook voor het aantal gewenste opleidingsplaatsen per opleiding. Mogelijkheden dienen te worden onderzocht of er toch meer maatwerk geleverd kan worden in het opleidingsaanbod. Het KPCN heeft aangegeven, mede om voornoemde reden, de mogelijkheden te verkennen om buiten de Kwaliteitsimpuls additionele opleidingen bij de PA aan te vragen. Het KPCN is hiertoe financieel in staat en beschikt ook over een eigen opleidingsbudget, los van de Kwaliteitsimpuls.

Betrokkenen van KPC hebben aangegeven dat het wenselijk zou zijn dat binnen de Kwaliteitsimpuls een evenwichtigere verdeling wordt gemaakt tussen de BPO en de specialistische opleidingen. Thans is slechts 1 fte per jaar beschikbaar gesteld voor het verzorgen van post-initieel onderwijs. Hetzelfde geldt voor de verlenging van de Kwaliteitsimpuls (2020-2023).

De opleidingscoördinatoren en praktijkbegeleiders geven aan dat de Kwaliteitsimpuls politieopleidingen meer effect zou genereren indien op geïntegreerde en gecoördineerde wijze een impuls zou plaatsvinden in de praktijkbegeleiding na het volgen van een betreffende opleiding. De tot de opleidingen behorende praktijk- en/of stageperioden zijn noodzakelijk en zeer nuttig gebleken. De ervaring leert echter dat er nadien, binnen het eigen korps, behoefte bestaat aan intensieve praktijkbegeleiding. Het ontbreekt de korpsen thans echter aan een ruime personeelsbezetting en een integraal plan van aanpak om aan deze behoefte tegemoet te komen. Dit geldt in mindere mate voor KPCN.

Betrokkenen geven aan dat de Kwaliteitsimpuls nog niet heeft geleid tot een substantiële en structurele intensivering van de onderlinge samenwerking en bijstandsverlening. De respondenten geven aan dat het thans nog te vroeg is om dit beoogde effect te kunnen bewerkstelligen. De focus van de korpsen is momenteel met name gericht op de kwaliteits- en professionaliseringsslag binnen het eigen korps. Ook wordt door betrokkenen aangegeven dat er al een bepaalde vorm van samenwerking en bijstandverlening bestond vanuit de voorgaande staatkundige structuur, waarbij er een korps NA en een KPA bestond. Een duidelijke intensivering hiervan is over het algemeen nog niet zichtbaar. De korpschefs hebben aangegeven dat het overlegorgaan het College van Korpschefs veeleer de onderlinge samenwerking, afstemming en waar nodig de uniformering van de verscheidene korpsen bevordert. Er is ook sprake van intensieve samenwerking tussen de korpsen en het RST (Recherche Samenwerkingsteam)."
Betrokkenen vinden dat het op termijn van belang is dat geïnvesteerd wordt in de ontwikkeling van een erkende regionale basispolitieopleiding. Indien een dergelijke lokale basisopleiding zou zijn gerealiseerd, zijn de korpsen minder afhankelijk van de Kwaliteitsimpuls en zou binnen de impuls de nadruk verlegd kunnen worden naar de specialistische opleidingen en de verbetering van de onderlinge samenwerking en bijstandsverlening. Het zou goed zijn te onderzoeken of het ORV op Curaçao en/of het politieopleidingsinstituut op Aruba hieraan een substantiële bijdrage kunnen leveren.

7 Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk vatten we de resultaten van de beide uitgevoerde deelstudies samen aan de hand van de onderzoeksvragen, en formuleren we de belangrijkste conclusies.

7.1 Samenvatting

A. Beleidstheorie

1. **Welke beleidstheorie ligt ten grondslag aan de Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland?**
2. **Welke voorwaarden zijn er aan de toekenning van de financiële injectie in het politieonderwijs gesteld?**

De eerste twee onderzoeksvragen zijn met name beantwoord via een analyse van de beleidsdocumenten en enkele interviews met beleidsmakers en anderen die betrokken waren bij de totstandkoming van de Kwaliteitsimpuls. Met de term 'beleidstheorie' wordt hier verwezen naar de gedachtegang die heeft geleid tot de concrete beleidsmaatregel (de Kwaliteits-impuls) en de daarmee beoogde doelen. Kort samengevat luidt deze 'beleidstheorie' als volgt:

A. Probleemanalyse voorafgaand aan de Kwaliteitsimpuls:
- Volgens de Rijkswet Politie uit 2010 (artikel 40 en 41) dragen de landen gezamenlijk zorg voor het politieonderwijs.
- Er zijn hiaten in de capaciteit en professionele kwaliteit van de

politiekorpsen, de organisaties zijn verwaarloosd.
- De korpsen zijn te klein om zelf alle benodigde expertise in huis te hebben, er is daarom sprake van onderlinge afhankelijkheid.
- Er is sprake van zware criminaliteit en gebrekkige rechtshandhaving in de regio.

B. Oplossingen voor deze problemen, zien de beleidsmakers in:
   a. regionale samenwerking tussen de korpsen en vergroting van de onderlinge inzetbaarheid
   b. verbetering van het politieonderwijs

Met het oog op a) verbetering van de samenwerking en onderlinge inzetbaarheid, worden op enkele belangrijke afspraken gemaakt: ten eerste is er een gezamenlijke formulering van vijf competentieprofielen (voor zowel uitvoerende als leidinggevende functies) ter verbetering van de in inzetbaarheid van politiemedewerkers buiten het eigen korps , ten tweede wordt een gezamenlijke behoeften-inventarisatie uitgevoerd en wordt op basis daarvan een gezamenlijk meerjarig plan voor een initieel en post-initieel opleidingsprogramma geformuleerd.
Met het oog op b) verbetering van het politieonderwijs, worden eveneens enkele afspraken gemaakt. Er wordt gekozen voor een focus op competentiegericht onderwijs, en voor het werken vanuit gezamenlijk bepaalde eindtermen (die passen bij de taken en handelingen die moeten worden uitgevoerd). Voor het vaststellen van de eindtermen is de ACOA-systematiek het referentiekader, zodat wordt aangesloten bij de werkwijze van de Politieacademie, en bij Europese normen en internationale opleidingsniveaus voor het beroepsonderwijs.

C. Concrete beleidsmaatregel:
Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch deel van het Koninkrijk voor de periode 2016-2019, bekostigd door het Ministerie van VenJ, houdt in:

- Financiering van 3.5 fte capaciteit uit de Politieacademie t.b.v. salariskosten en daggeldvergoeding docenten (middels een extra bijdrage van €350.000 per jaar)
- Deze capaciteit wordt ingezet voor:
  - 2 fte benedenwinds en bovenwinds
  - 1 fte post-initieel voor alle landen
  - 0.5 fte IBT voor KPCN
- Inschatting totale jaarlijkse kosten: €961.000. De deelnemende landen en stakeholders voorzien zelf in de kosten voor reis- en verblijf docenten, de opleidingsfaciliteiten, en de reis- en verblijfkosten voor de studenten.

D. Voorwaarden:
- De Politieacademie (PA) is hoofdleverancier van de opleidingen en verantwoordelijk voor de examinering.
- Er is een train-de-trainer-optie voor uitvoeren initiële opleidingen door eigen docenten van de landen, mits examinering door PA.
- Het onderwijsprogramma sluit aan bij de Caribische context, en bij het initieel politieonderwijs op mbo-niveau in Nederland.
- De landen zelf financieren de reis- en verblijfkosten voor de docenten en studenten, en zorgen voor de opleidingsfaciliteiten.
- Er vindt onderlinge afstemming plaats over de opleidingsbehoeften post-initieel, en er wordt jaarlijks opgeleid binnen een bepaald thema.

E. Doelen/verwachtingen over de opbrengsten:
De verwachting is dat de Kwaliteitsimpuls zal bijdragen aan:
a. Duurzame kwaliteitsverbetering van het politiewerk
b. Samenwerking en onderlinge inzetbaarheid tussen de korpsen

c. Als nevenopbrengst wordt een versterking van de regionale opleidingen voorzien.

B. Uitvoering en waardering van de financiële impuls politieonderwijs

1. Op welke wijze geven de verschillende (politie)organisaties van Aruba, Curaçao, Sint Maarten, Kustwacht en Caribisch Nederland en de Nederlandse Politieacademie uitvoering aan de financiële impuls politieonderwijs?

In totaal zijn 22 cursussen aangeboden aan de verschillende korpsen. Daaraan hebben in totaal 329 politiemedewerkers uit de verschillende korpsen deelgenomen. Het gaat om de opleidingen:

- BPO
- IBT
- Zeden
- RIMOZ
- TOL-C
- Informatieanalyse
- Structureren en visualiseren informatie

Een aantal van de cursussen loopt nog. Het is daarom lastig al uitspraken te doen over de exacte slagingspercentages en uitval. Het beeld op basis van de onvolledige cijfers is dat vrijwel alle studenten die deelnemen aan de opleidingen BPO, IBT, Zeden en RIMOZ deze opleiding ook succesvol afronden. Bij de opleidingen TOL-C, AVI/SVI (Informatieanalyse en Structureren en visualiseren van informatie) ligt het uitvalpercentage met 30% vrij hoog (10 uitvallers, 22 geslaagden).

2. Wat zijn de resultaten van de kwaliteitsevaluaties die door de Politieacademie zijn gedaan ten behoeve van de opleidingen van de financiële Kwaliteitsimpuls politieonderwijs?

De kwaliteitsevaluaties die door de Politieacademie gedaan zijn bij vijf opleidingen (in 2016 en 2017) laten zien dat de kwaliteit van de opleidingen door de deelnemende politiemedewerkers overall goed wordt gewaardeerd. Dat geldt met name voor: de inhoud, leermiddelen, studielast, docenten, examenopdrachten van de opleidingen. Op deze punten zijn de cursisten (behoorlijk of zeer) tevreden.
Uit de evaluaties zijn twee verbeterpunten naar voren gekomen: de praktijkbegeleiding en de informatievoorziening (o.a. via Blackboard). Inmiddels is de PA overgestapt op itslearning als elektronische leeromgeving.

3. Hoe wordt de kwaliteit van het politieonderwijs dat door de Politieacademie wordt gegeven ervaren en gewaardeerd door Aruba, Curaçao, Sint Maarten en Caribisch Nederland en de Kustwacht?

Studenten
Het willen voldoen aan de formele opleidingseisen voor hun functie (BPO en AVI/SVI), en de wens om de eigen kennis en beroepsvaardigheden te vergroten (RIMOZ-, Zeden- en TOL-C), zijn voor de studenten de belangrijkste redenen om deel te nemen aan de opleidingen in het kader van de Kwaliteitsimpuls. Voor de BPO-studenten is ook het behalen van een erkend diploma op een hoger niveau een belangrijke reden. Dit geldt met name voor de groep BPO-studenten op SXM die al een aantal jaren als BOA hebben gewerkt.
De studenten zijn over het algemeen erg tevreden over de kwaliteit van de opleidingen. Zij zijn met name positief over de docenten, de activerende didactiek, de praktische voorbeelden, het leren in de praktijk en het inhoudelijke niveau van de opleidingen. Ook de informatievoorziening vooraf benoemen zij als een sterk punt.
De studenten vinden dat de competenties die zij verwerven in de opleidingen goed toepasbaar zijn in hun eigen werksituatie, met uitzondering van de AVI/SVI-studenten die op hun werkplek niet

de technische voorzieningen ter beschikking hadden waarmee zij hun nieuwe kennis en vaardigheden ook in de praktijk zouden kunnen inzetten.

De studenten noemen ook een aantal aandachtspunten:

- Voor met name de bovenwindse BPO-studenten is het gebruik van het Nederlands als voertaal lastig.
- De BPO-studenten met enkele jaren werkervaring als BOA geven aan dat zij behoefte hebben aan meer maatwerk en een verkorte opleiding. Door uitstel van de afronding van hun opleiding met een half jaar gaat ook de salarisverhoging van deze – kleine groep – BPO-studenten pas een half jaar later in.
- De ingezette acteurs – met name bij de opleiding Zeden – worden ervaren als soms te overdreven: als de student alles goed doet, zou ook de reactie van de acteur daarop moeten aansluiten.
- De praktijkbegeleiders hebben met name op SXM te weinig tijd om de noodzakelijke begeleiding te geven, door werkdruk in combinatie met personeelstekorten.
- Bepaalde praktijkbegeleiders, eveneens met name op SXM, lijken vooroordelen te hebben over met name de studenten met een aantal jaren BOA-ervaring.
- Specifiek voor AVI-/SVI-studenten is de beschikbaarheid van dienstlaptops en licenties voor Analyst's Notebook een belangrijk verbeterpunt, naast meer duidelijkheid over het vereiste voorkennisniveau voor Excel.
- Een centraal gebouw voor de opleiding (SXM verspreid over twee locaties) is wenselijk. Op SXM wordt hieraan gewerkt: op het centrale politiebureau komen twee lesruimtes.
- Meer voorbereidingstijd: "Je gewone werk gaat door en dit komt erbij."
- Snellere reactie uit Nederland op ingeleverde opdrachten: "We hebben nu al drie weken niks gehoord en zijn erg benieuwd naar de uitslag."

Docenten
De docenten zelf zijn tevreden over de wijze waarop de opleidingen verlopen. De wijze van lesgeven – interactief, praktisch en gericht op leren in de praktijk – zien zij als sterk punt van de opleidingen. De didactiek is anders dan de studenten gewend zijn, maar sluit goed aan bij de manier waarop binnen de politie gewerkt wordt. De docenten ervaren dat ook de studenten daar enthousiast over zijn.

De docenten benoemen de volgende aandachtspunten:

- Het personeelstekort maakt goede praktijkbegeleiding en mentoring lastig te realiseren voor de praktijkbegeleiders, naast hun dagelijkse werkzaamheden (met name op SXM maar ook op andere eilanden).
- Er kunnen fricties ontstaan tussen zittend personeel en nieuw opgeleide medewerkers door de verschillen in kennis en een meer kritische houding. Er zijn echter ook andere geluiden: door de scholing van het midden- en hoger kader verandert de cultuur langzaam. Ook een aantal praktijkbegeleiders is in Nederland geschoold waardoor ze hun begeleidingstaken beter kunnen uitvoeren. Net als bij elke innovatie is hierbij ook een belangrijke rol weggelegd voor de directie, in dit geval de korpschefs.
- Het Nederlands als voertaal zorgt voor problemen bij met name de studenten van de bovenwindse eilanden, die deelnemen aan de juridische modules. Uitleg in het Engels is soms nodig. Positief is dat er meer samenwerking tussen de studenten ontstaat als zij elkaar helpen met het Nederlands.
- Veranderingsbereidheid en de visie op leiderschap in de korpsen spelen een belangrijke rol in het succes van de opleidingen en de toepassing van de verbeteringen in de praktijk. Soms hebben andere factoren een grote impact op de werkomstandigheden – zoals orkaan Irma – maar met name een van de docenten signaleert dat bijvoorbeeld door het

KPSXM vergeleken met de andere korpsen weinig wordt ingezet op de praktijkbegeleiding en mentoren.
- Docenten moeten zich realiseren dat de studenten minder gewend zijn om met de docent in discussie te gaan en vragen te stellen dan studenten in Nederland.
- De faciliteiten en omstandigheden (het ontbreken van een vaste leslocatie) vragen soms om improvisatie en extra voorbereidingstijd, bijvoorbeeld voor het op- en afbouwen van een schietbaan.
- Met name rond IBT zijn een aantal belangrijke praktische knelpunten: schieten in levensechte situaties is lastig te oefenen sinds de oude gevangenis op Bonaire is afgebroken, ook op SXM wordt gezocht naar een locatie voor deze training (de eerste ervaringen met een oude steengroeve zijn positief), en naar een plek waar zelfverdediging kan worden geoefend (de dojo is verdwenen door orkaan Irma): de fysieke toets in het kader van IBT kan momenteel niet worden afgenomen. Op SXM ontbreekt een oogdouche waardoor er niet met de pepperspray geoefend kan worden.
- Lesgeven in de Cariben vraagt specifieke competenties van de docenten: kunnen improviseren, openstaan voor een andere cultuur (zonder je eigen normen en waarden uit het oog te verliezen) en zich willen verdiepen in de achtergrond van je studenten.

Korpschefs, opleidingscoördinatoren, praktijkbegeleiders en beleidsmakers

De korpschefs geven aan dat de opleidingen inhoudelijk goed aansluiten op de eindkwalificaties en dat de modules zowel op theoretisch als op praktisch vlak de cursisten voorzien van actuele kennis en adequate vaardigheden. De kennisoverdracht vindt op een goed gestructureerde wijze plaats, hetgeen de toepassing in de praktijk ten goede komt. De cursisten ervaren de activerende onderwijsvormen als uitnodigend en stimulerend. En er is oog voor de lokale context van het politiewerk in Caribisch Nederland

en de overige Caribische landen van het Koninkrijk. Betrokkenen loven de kwaliteit, inzet en flexibiliteit van de docenten van de verscheidene opleidingen. De docenten zijn bovendien goed voorbereid op de lokale context en de verschillen in wetgeving, met zowel Nederland als onderling per Caribisch land (inclusief Caribisch Nederland).

We bespreken hier de beoordelingen en ervaringen van de respondenten per opleiding.

- ***BPO***

Tevredenheid

Over de inhoud van de opleiding en de kwaliteit van de docenten zijn KPSXM, KPCN en Kustwacht (zeer) tevreden. KPSXM is eveneens zeer tevreden over de algehele professionele vorming en de aandacht die wordt besteed aan de attitudeontwikkeling van de cursisten.

Aandachtspunten

- KPCN en Kustwacht geven aan dat zij meer aandacht nodig vinden voor de professionele vorming (inclusief discipline en rolbewustzijn) in de BPO.
- Waar het gaat om de organisatie van de opleiding acht de Kustwacht meer begeleiding, strakker toezicht en meer ondersteuning van de cursisten tijdens hun verblijf buiten de Marinebasis noodzakelijk. In de periode 2016 tot 2018 verbleven de BPO-cursisten van zowel de Kustwacht als de Politie op de marinebasis op Curaçao. Dat betekent dat er zeven dagen per week, 24 uur per dag twee instructeurs aanwezig waren ter ondersteuning van de cursisten en als aanspreekpunt voor de PA-docenten. Deze opzet en organisatie van de opleiding is een randvoorwaarde voor de Kustwacht gebleken voor toekomstige participatie in de BPO via de Kwaliteitsimpuls.

- KPSXM: de Nederlandse taal (ook al is daarvoor binnen de opleiding al wel de nodige aandacht).
- Kustwacht: het modulaire onderwijs nodigt teveel uit tot 'pieken' op het moment dat studenten een module moeten halen, terwijl vervolgens de geleerde kennis en vaardigheden snel weer vergeten worden. Dit geldt onder meer voor de schietvaardigheid en de wetskennis.
- Kustwacht: meer aandacht voor de fysieke fitheid van de cursisten.
- Kustwacht: verbetering van de stagebegeleiding na afloop van een theoretische module om de nieuwe kennis en vaardigheden ook in de praktijk adequaat te kunnen uitvoeren.

Opbrengsten van BPO die zichtbaar zijn in de uitvoering van het politiewerk:
Voor de KPSXM geldt dat de BPO zorgt voor een adequaat basisniveau voor aspiranten en zij-instromers die eerst surveillant zijn geweest. Deze groep kan na het volbrengen van de BPO doorstromen naar de functie van politieagent. De respondenten zien binnen het korps een kwaliteitsverbetering van de gehele basispolitiezorg. Politiemedewerkers zijn beter in staat tot adequaat politieoptreden op straat en tot het vervaardigen van processen-verbaal. De Kustwacht ervaart het als een voordeel de cursisten een erkend MBO-diploma te kunnen aanbieden. Daarnaast signaleert de Kustwacht een verbetering in de dienstbaarheid bij de uitvoering van handhavingstaken.

- **Opleiding zeden, kindermishandeling en huiselijk geweld**

Tevredenheid
De korpsen zijn zeer te spreken over de specialistische opleiding Zeden, kindermishandeling en huiselijk geweld. De medewerkers die belast zijn met dergelijke zaken, werden vóór de Kwaliteitsimpuls niet of nauwelijks in deze problematiek geschoold.

Opbrengsten die zichtbaar zijn in de uitvoering van het politiewerk
De opleiding heeft zorggedragen voor een theoretische inbedding van de thematiek. Ook hebben de cursisten geleerd volgens nieuwe werkwijzen, vaste protocollen en richtlijnen te werk te gaan in de aanpak van deze zaken. De opleidingscoördinatoren en praktijkbegeleiders constateren verder dat de cursisten hun werkzaamheden met meer zelfvertrouwen tegemoet treden.

- **RIMOZ-opleiding**

Tevredenheid
De korpsen zijn tevreden over de inhoud van de recherche-opleiding.
Aandachtspunten
De RIMOZ-opleiding die op SXM heeft plaatsgevonden heeft tot tegenvallende resultaten geleid. Een gedeelte van de cursisten heeft de cursus nog niet afgerond, anderen zijn gezakt of uitgevallen. Momenteel wordt onderzocht wat hiervan de oorzaken zijn.
Opbrengsten die zichtbaar zijn in de uitvoering van het politiewerk
Er is sprake van een sprong voorwaarts in het werken volgens protocollen en richtlijnen, hetgeen meer structuur biedt aan het algehele opsporingsonderzoek.

- **TOL-C-opleiding**

Tevredenheid en opbrengsten
Grote tevredenheid heerst bij het KPCN en KPC over de opleiding Operationeel leiderschap. De opleiding is door de PA aangepast naar de Caribische context en met ondersteuning vanuit het ORV op Curaçao gecoördineerd. De cursisten zijn nadien beter in staat gebleken om vrij zelfstandig complexe projecten te leiden.

Aandachtspunten
De opleiding is voor cursisten van het KPSXM relatief minder goed verlopen. Dit lijkt met name het gevolg van de taalbarrière.
De moedertaal van de meeste Sint Maartenaren is Engels, terwijl

alle opdrachten binnen deze opleiding in het Nederlands gemaakt dienen te worden. Dat is voor de helft van de deelnemers van het KPSXM een struikelblok gebleken. Een aandachtspunt of wens van het KPSXM zou zijn dat de opdrachten van de TOL-C-opleiding in het Engels gemaakt kunnen worden. De cursisten van het KPSXM hebben de opleiding ook ervaren als erg theoretisch en minder praktisch, waardoor het abstractieniveau te hoog was.

4. **Welke kwalitatieve en kwantitatieve bijdrage levert de financiële Kwaliteitsimpuls politieonderwijs aan de kwaliteitsverhoging van de onderlinge bijstand en de samenwerking tussen de politiekorpsen van Aruba, Curaçao, Sint Maarten, Caribisch Nederland, de Kustwacht en die van Europees Nederland?**

Het gaat hierbij onder meer om de kwaliteitsverhoging om de taken van het politiekorps (aanpak van georganiseerde (drugs)criminaliteit, jeugdcriminaliteit, zeden en huiselijk geweld), uitwisseling van politie informatie tussen de Caribische delen van het Koninkrijk onderling en met Nederland.

Studenten
Studenten zijn van mening dat zij op een aantal punten een persoonlijke groei hebben doorgemaakt waardoor volgens hen ook de kwaliteit van het politiewerk verbeterd is. Zij geven aan dat ze zich verder kunnen ontwikkelen, nieuwe kennis opdoen, het werk beter uitvoeren en zich zekerder te voelen in werksituaties.
De persoonlijke opbrengsten liggen in (veel) mindere mate bij het zich professioneel gelijkwaardig voelen aan collega's in Nederland, het beter of vaker samenwerken met collega's uit andere korpsen en het maken van promotie. Ten aanzien van dit laatste punt zien we een wisselend beeld: sommige studenten geven aan dat het hanteren van dezelfde standaarden en dezelfde opleiding de samenwerking vergemakkelijkt. Anderen geven aan dat zij elkaar al kenden. Dat is hoogstens nu wat beter geworden

doordat ze samen een opleiding gevolgd hebben. Overigens geldt met name voor de BPO-studenten dat ze vaak pas net begonnen zijn bij de politie en ook nog een beperkt beeld hebben van de onderlinge bijstand en samenwerking tussen de diverse politiekorpsen.

Docenten
De inzet van de Politieacademie heeft geleid tot meer structuur in het aanbieden van opleidingen, en tot een hoger niveau en hoger deelnamepercentage bij IBT. Dit komt mede doordat de jongere agenten het oudere zittende personeel meenemen. De docenten hebben het meeste zicht op de kwaliteit van het politiewerk en veel minder op de mate van onderlinge bijstand en samenwerking tussen de diverse politiekorpsen. Dit vanwege het feit dat zij vaak maar gedurende een korte periode op de eilanden zijn. Met name de docenten die regelmatig modules binnen de BPO of IBT verzorgen, zien een vooruitgang in de kwaliteit van het politiewerk van hun studenten.

Korpsen
De korpsen zijn van mening dat de Kwaliteitsimpuls een aanzienlijke verbetering heeft gebracht op het gebied van professionalisering van de korpsen en de kwaliteit van het politiewerk. Voor sommige korpsen was er een grote achterstand in het volgen van een opleiding of opfriscursus. Betrokkenen hebben aangegeven dat de Kwaliteitsimpuls in algemene zin een positief effect heeft teweeggebracht ten aanzien van de algemene vorming, motivatie en werkhouding van de medewerkers van de korpsen. Het vergroten van kennis en vaardigheden stimuleert de werklust en attitude in ruime zin en draagt bij aan een professioneler politiekorps. Daarnaast heeft een zelfverzekerde en professionele houding op straat een gunstig effect op de handhaving van de openbare orde en het imago van de politie. De Kwaliteitsimpuls heeft ook bijgedragen aan een collectieve wens tot verdere ontwikkeling van kennis en vaardigheden.

Betrokkenen hebben aangegeven dat de Kwaliteitsimpuls tot nu toe op kleine schaal een bijdrage heeft geleverd aan de intensivering van de onderlinge samenwerking en het verlenen van onderlinge bijstand. Ten eerste leidt de afstemming tussen de korpsen over de gezamenlijke opleidingsbehoefte tot intensiever onderling contact. Het gezamenlijk volgen van de opleidingen heeft er bovendien toe geleid dat de medewerkers van de verscheidene korpsen elkaar beter hebben leren kennen en elkaar zo nodig ook eenvoudig kunnen vinden. Sommige cursisten onderhouden in meer of mindere mate structureel contact met hun opleidingsgroepje. De gelijkheid in opgedane kennis en vaardigheden alsmede de eenheid in werkwijzen is een belangrijke succesfactor voor de toekomstige intensivering van de onderlinge samenwerking en bijstandverlening.
Een betrokkene van de Kustwacht heeft aangegeven dat sinds de Kwaliteitsimpuls de samenwerking tussen de Kustwacht en het KPCN aanzienlijk intensiever is geworden, ook op lager, operationeel niveau en met name met Bonaire. Er bestaat reeds lange tijd een intensieve samenwerking tussen de Kustwacht en het KPC.

5. Zijn er knelpunten en hoe zouden deze dan verbeterd kunnen worden?

Bij de beantwoording van de derde onderzoeksvraag zijn er al een aantal specifieke knelpunten door de studenten en docenten voor de verschillende opleidingen genoemd. Deze herhalen we hier niet nog eens. Daarnaast geven de korpschefs, opleidingscoördinatoren, praktijkbegeleiders en beleidsmakers nog wel een aantal algemene knelpunten die verbeterd zouden kunnen worden.

De korpschefs hebben aangegeven dat de Kwaliteitsimpuls aanzienlijker positief effect zou hebben, op met name de professionalisering en de kwaliteitsverbetering van de korpsen,

indien de impuls met een grotere financiële injectie gepaard zou gaan. Dit geldt zowel voor het op niveau brengen en houden van het algehele basisniveau als voor de urgente verbetering van de specialistische kennis.

Betrokkenen van het KPCN, KPC en KPA hebben aangegeven dat het wenselijk is dat in de afstemming met de PA de (gezamenlijke) opleidingsbehoefte als uitgangspunt wordt genomen in plaats van het jaarlijkse opleidingsaanbod van de PA. Er is behoefte aan meer opleidingen en opleidingsplaatsen, aan meer maatwerk en aandacht voor de specifieke behoeften per korps (ook met betrekking tot het aantal beschikbare opleidingsplaatsen en de verdeling tussen BPO en specialistische/post-initiële opleidingen). Het KPCN heeft aangegeven dat het korps mede om voornoemde reden de mogelijkheden verkent buiten de Kwaliteitsimpuls om additionele opleidingen bij de PA aan te vragen. Het KPCN is hiertoe financieel in staat.

De opleidingscoördinatoren en praktijkbegeleiders geven aan dat de Kwaliteitsimpuls meer effect zou genereren indien op geïntegreerde en gecoördineerde wijze een impuls zou plaatsvinden in de praktijkbegeleiding na het volgen van een betreffende opleiding. De tot de opleidingen behorende praktijk- en/of stageperioden zijn noodzakelijk en zeer nuttig gebleken. De ervaring leert echter dat er nadien, binnen het eigen korps, behoefte bestaat aan intensieve praktijkbegeleiding. Het ontbreekt de korpsen thans echter aan een voldoende personeelsbezetting en een integraal plan van aanpak om aan deze behoefte tegemoet te komen. Dit geldt in mindere mate voor KPCN.
Betrokkenen geven aan dat de Kwaliteitsimpuls nog niet heeft geleid tot een substantiële en structurele intensivering van de onderlinge samenwerking en bijstandsverlening. De respondenten vinden dat het nu nog te vroeg is om dit beoogde effect te kunnen bewerkstelligen. De focus van de korpsen is momenteel met name gericht op de kwaliteits- en professionaliseringsslag binnen het

eigen korps. Ook wordt door betrokkenen aangegeven dat er al een bepaalde vorm van samenwerking en bijstandverlening bestond vanuit de voorgaande staatkundige structuur, waarbij er een korps NA en een KPA bestond. Een duidelijke intensivering hiervan is over het algemeen nog niet zichtbaar. De korpschefs hebben aangegeven dat het overlegorgaan het College van Korpschefs veeleer de onderlinge samenwerking, afstemming en waar nodig de uniformering van de verscheidene korpsen bevordert. Er is ook sprake van intensieve samenwerking tussen de korpsen en het RST (Recherche Samenwerkingsteam).

Betrokkenen geven aan dat het op termijn van belang is dat geïnvesteerd wordt in de ontwikkeling van een geaccrediteerde/gecertificeerde regionale basispolitieopleiding. Met een dergelijke lokale basisopleiding zouden de korpsen minder afhankelijk zijn van de Kwaliteitsimpuls en zou binnen de impuls de nadruk verlegd kunnen worden naar de specialistische opleidingen en de verbetering van de onderlinge samenwerking en bijstandsverlening. Het zou goed zijn te onderzoeken of het ORV op Curaçao en/of het politieopleidingsinstituut op Aruba hieraan een substantiële bijdrage kunnen leveren.

7.2 Conclusies

1. **In hoeverre voldoet de financiële Kwaliteitsimpuls politieonderwijs aan de destijds beoogde doelstellingen (beleidstheorie)?**

Samengevat zijn de destijds beoogde doelstellingen als volgt:
a. het bewerkstelligen van een duurzame kwaliteitsverbetering van de politiekorpsen,
b. het professionaliseren van de politiekorpsen,
c. het verhogen van onderlinge inzetbaarheid/bijstand en het bevorderen van de samenwerking tussen de korpsen,

d. het versterken van de regionale opleidingen o.a. door professionaliseren van docenten (train de trainer).

De Kwaliteitsimpuls politieonderwijs voldoet grotendeels aan deze bij aanvang geformuleerde doelstellingen.
Ten aanzien van de kwaliteit van het politiewerk is gebleken dat de korpsen zelf een aanzienlijke verbetering waarnemen.
De cursisten geven daarbij aan dat zij beter toegerust zijn voor het uitvoeren van de politietaken na het volgen van een of meer opleidingen binnen de Kwaliteitsimpuls. Ook de docenten hebben verbeteringen ten aanzien van de kwaliteit van het politiewerk waargenomen. Op het niveau van het OM wordt de kwaliteitsverbetering (nog) niet in alle landen ervaren. Over het algemeen zijn de Openbaar Ministeries (met uitzondering van het OM van Sint Maarten) vrij negatief over de kwaliteit van het politiewerk in brede zin. De verlenging van de Kwaliteitsimpuls zou hierin op termijn verandering kunnen brengen.

Ten aanzien van de professionaliseringsdoelstelling kan geconcludeerd worden dat deze een aanzienlijke injectie heeft gekregen. De korpsen hebben een inhaalslag kunnen maken met het op peil brengen van het opleidings- en competentieniveau van het politiepersoneel, waarbij zij thans kunnen beschikken over erkende en uniforme diploma's op minimaal MBO-3 niveau. Gebleken is dat de inhaalslag nog niet is voltooid, een belangrijke reden voor de verlenging van de Kwaliteitsimpuls. Er wordt voorzien in extra opleidingscapaciteit, het niveau van aangeboden de opleidingen is over het algemeen goed, evenals de docenten en de aansluiting van de opleidingen op de praktijk. Er is bovendien een ruime variatie aan opleidingen verzorgd. De Kwaliteitsimpuls heeft tot slot een positieve bijdrage geleverd aan de motivatie en werkhouding van de politiemedewerkers, hetgeen een positieve weerslag lijkt te hebben op het imago van de politie in de samenleving.

Waar het gaat om het verhogen van de mate van samenwerking en onderlinge bijstand dient opgemerkt te worden dat dit geen hoofddoel van de Kwaliteitsimpuls was. Wel was de verwachting dat het gezamenlijk opleiden daar een impliciete, faciliterende bijdrage aan zou kunnen leveren. Het onderzoek heeft hier geen eenduidige uitkomsten over opgeleverd. Sommige studenten ervaren dat de lijntjes met collega's van andere korpsen wat korter zijn geworden, andere constateren dat de onderlinge contacten er ook al waren vóór de Kwaliteitsimpuls. Er is geen intensivering van projectmatige of structurele samenwerking uit het onderzoek naar voren gekomen. Het College van Korpschefs bevordert de samenwerking weliswaar op strategisch en beleidsmatig niveau, maar dit overlegorgaan is niet uit de Kwaliteitsimpuls ontstaan. De Kwaliteitsimpuls draagt wel bij aan de eenvormigheid van het opleidingsniveau van de korpsen, hetgeen impliciet de samenwerking en onderlinge bijstand kan vergemakkelijken.

In de Kwaliteitsimpuls 2016-2019 is uiteindelijk geen aandacht uitgegaan naar het versterken van de regionale opleidingen door onder meer het professionaliseren van de lokale docenten. Deze doelstelling is aldus niet behaald.

2. **Wat zijn de voor-en nadelen van de financiële Kwaliteitsimpuls politieonderwijs en wat voor gevolgen zou dit kunnen hebben voor een mogelijke continuering van deze Kwaliteitsimpuls en wat zijn hierbij de belangrijkste aandachtspunten?**

Voordelen van de Kwaliteitsimpuls die uit het onderzoek naar voren komen, zijn:

- De Kwaliteitsimpuls draagt zorg voor gezamenlijke onderwijsactiviteiten, hetgeen een bijdrage levert aan het in artikel 40 Rijkswet Politie gestelde doel dat de landen gezamenlijk in politieonderwijs voorzien.

- De gezamenlijke onderwijsactiviteiten dragen ook bij aan de eenvormigheid van het opleidingsniveau van de politieambtenaren van de korpsen, hetgeen de samenwerking en onderlinge bijstandsverlening kan optimaliseren en uitvoering geeft aan artikel 41 Rijkswet Politie.
  De gezamenlijke onderwijsactiviteiten dragen voorts bij aan korpsoverstijgende kennismaking van politieambtenaren, hetgeen eveneens de weg naar samenwerking en onderlinge bijstandsverlening kan vergemakkelijken.
- De Kwaliteitsimpuls draagt bij aan de professionalisering van de korpsen op het gebied van opleiding(sniveau) van de politieambtenaren. De Kwaliteitsimpuls heeft ertoe geleid dat het basisniveau van de politieambtenaren van het KPCN en het KPSXM beter op peil is gebracht. Voor alle korpsen geldt bovendien dat zij via de Kwaliteitsimpuls tijdelijk (financieel) in de gelegenheid zijn gesteld het politiepersoneel post-initieel, specialistisch onderwijs aan te bieden dat de korpsen voorheen niet op individuele (financiële) kracht konden bewerkstelligen.
- De opleidingen die binnen de Kwaliteitsimpuls worden aangeboden, verschaffen de politieambtenaren een erkend diploma op minimaal MBO-3 niveau, hetgeen bijdraagt aan tevredenheidsbeleving van het personeel en de positie op de arbeidsmarkt van het politiekorps als werkgever versterkt.
- Naar de overtuiging van de politiekorpsen heeft de Kwaliteitsimpuls de kwaliteit van het politiewerk verbeterd. Politieambtenaren geven aan zich zelfverzekerder en slagvaardiger te voelen.
- De door de PA verzorgde opleidingen binnen de Kwaliteitsimpuls worden als kwalitatief goed ervaren. Zowel deelnemers als korpschefs en opleidingscoördinatoren zijn zeer te spreken over de zowel de inhoud van de lesstof, als over de lesmethoden en de docenten.

Er zijn geen nadelen van de Kwaliteitsimpuls in het onderzoek naar voren gekomen. Wel zijn er enkele aandachtspunten die van belang zijn voor de vervolgperiode van de Kwaliteitsimpuls:

- De Kwaliteitsimpuls zou meer effect opleveren indien de praktijkbegeleiding binnen de korpsen zou worden geformaliseerd en geoptimaliseerd, zodat het geleerde adequaat in de praktijk kan worden toegepast.
- Volgens de korpsen en enkele docenten zou de algemene vorming, waaronder omgangsvormen, attitude en mentale weerbaarheid meer aandacht verdienen in met name de basisopleiding.
- Het gezamenlijk vaststellen van de opleidingsbehoeften wordt door de korpsen als een knelpunt ervaren, omdat de korpsen verschillen in grootte en opleidingsbehoefte, althans prioritering daarvan.
- In de beleving van de korpsen geldt het vaste opleidingsaanbod van de PA als uitgangspunt terwijl er bij de korpsen meer behoefte is aan maatwerk.
- In de beleving van de korpschefs zou de Kwaliteitsimpuls een aanzienlijk groter effect op korte termijn teweeg kunnen brengen indien de financiële impuls in zijn geheel groter zou zijn. De opleidingsvraag en -noodzaak van de korpsen is vele malen groter dan de Kwaliteitsimpuls thans biedt. De korpsen zijn, los van de Kwaliteitsimpuls, onvoldoende in staat zelfstandig in deze opleidingsnoodzaak te voorzien.
- Een belangrijk aandachtspunt is de negatieve reflectie van de Openbaar Ministeries van de BES/Caribisch Nederland, Curaçao en Aruba ten aanzien van de kwaliteit van het politiewerk. Deze kloof in kwaliteitsbeleving verdient wellicht nader overleg en onderzoek: is er meer tijd nodig voordat de positieve effecten ook op dit niveau zichtbaar worden, of zijn er andere belemmeringen?
- De organisatorische aspecten van de gezamenlijk te volgen opleidingen zorgen voor de nodige uitdagingen. Geopperd is dat deze wellicht kunnen worden verzacht door het aanstellen

van een lokale coördinator van de Kwaliteitsimpuls en/of een aanspreekpunt binnen de Politieacademie.

- De Kustwacht lijkt zich niet langer te kunnen vinden in de opzet van de Kwaliteitsimpuls, in die zin dat met name het modulaire onderwijs niet het voor de Kustwacht gewenste rendement oplevert.

Gebruikte bronnen

Besluitenlijst Ministeriële Stuurgroep Plan Veiligheid Sint Maarten, 26 sept. 2011.

Bouman, G. L. en Jopp, L. (2016). *Korps Politie Caribisch Nederland*. Focus, prioriteren, doen. (1 november 2016).

Brief van de minister van Veiligheid en Justitie aan de Tweede Kamer. Politie (dossiernr 29628, nr 472), 20 oktober 2014

Bijlage bij Kamerstukken II, 2015/2016, 29 754, nr 373 Voortgangsbericht politieonderwijs, 17 juli 2016 (Directoraat-Generaal Politie

Commissie Politieonderwijs (z.j.)(Boersen, H., Martina, R., Mensen, H.) Invulling RW Politie artikel 40. 'De landen voorzien gezamenlijk in politieonderwijs'

Decembercirculaire Ministerie van VenJ (2015) t.a.v. College Politieacademie (kenmerk: 700422)

Kamerbrief Ministerie BiZa en Koninkrijksrelaties: Kamerbrief Rechtshandhaving Caribische landen van het Koninkrijk der Nederlanden, 11 april 2016

Korps Politie Aruba (KPA), Korps Politie Caribisch Nederland (KPCN), Korps Politie Curaçao (KPC), Korps Politie Sint Maarten (KPSM) (2016). Verslag Gezamenlijke Opleidingsbehoefte Caribische Politiekorpsen.

Nota Afspraken DG Pol en Politieacademie over onderwijsactiviteiten in het Caribisch deel van het Koninkrijk, 14 maart 2013 (dossiernummer: 365398)

Nota Politieonderwijs Cariben: opties NL, 6 juli 2015 (dossiernummer: 664497)

Memo Ministerie VenJ Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Cariben, 10 nov. 2015

Onderzoeksrapport Initieel politieonderwijs Caribisch Nederland (maart 2017). Raad voor de Rechtshandhaving.

Pater, C., Sligte, H. & Van Eck, E. (2012). *Verklarende evaluatie*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut. (rapport 882)

Pawson, R. & Tilley, N. (1997). *Realistic Evaluation*. London: SAGE Publications.

Rijkswet Politie (2010)

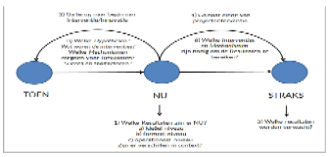
Van der Woude, W.; Hol, A.M.; Marchena-Slot, A.D.; Nehmelman, R.; Oostindie, G.J.; Reijntjes, J.M.; van Rijn, A.B.; Schotborgh-Van de Ven, P.C.M.; Zorg, W.S. (2015). *Vijf jaar justitiële Rijkswetten*. : Rapportage van een wetsevaluerend onderzoek in opdracht van de Evaluatiecommissie justitiële rijkswetten. Bijlage bij: Eindverslag Evaluatiecommissie justitiële rijkswetten. Utrecht University Repository https://www.wodc.nl/binaries/2426a-volledige-tekst_tcm28-73466.pdf

Geraadpleegde personen

Beleidsfunctionarissen Ministerie van Justitie en Veiligheid:	
Directeur politieel beleid & taakuitvoering	
Directoraat-Generaal Politie /	
formeel korpsbeheerder KPCN	dhr. Jan Willem Schaper
Coördinator politieonderwijs NL/BES	
Directoraat-Generaal Politie	mw. Kitty van Gendt
Korpschefs:	
KPCN	dhr. Jose Rosales
KPC	dhr. Mauricio Sambo
KPSXM	dhr. Carl John
KPA	dhr. Andrew Hoo
Beleidsadviseur College van Korpschefs:	mw. Jessica Hardeman
Politiechefs:	
Politiechef Saba	dhr. Wingrove Baker
Politiechef Sint Eustatius	dhr. Robelto Hodge
Plv. politiechef Sint Eustatius	dhr. Leonaldo Coultar
Opleidingscoördinatoren:	
Hoofd bedrijfsvoering KPCN	dhr. Barend Cammeraat
Opleidingscoördinator KPCN	dhr. Lionel Vrutaal
HRM-manager KPC	mw. Yunaira Phelipa
Adviseur van de korpschef SXM	mw. Cynthia Hok Ahin
Hoofd opleidingen KPA	mw. Jeannette Richardson
Hoofd HRM Kustwacht	dhr. Joachim Berenos
Praktijkbegeleiders:	
KPCN	mw. Claudette Raphaela
KPSXM	mw. Nancy Figueira
Overige Politieambtenaren:	
BPO SXM	11 cursisten BPO-2 2019
BPO SXM doorstroom	5 cursisten BPO 2018
Zeden SXM	mw. Dientje Muller en mw. lissa Piper
BPO KPCN (standpl. Saba)	2 cursisten BPO 2017

Brigadier KPCN (standpl. Statia)	dhr. Neuman Pompier
BPO KPCN (standpl. Statia)	mw M.M. Woodley BPO 2016
hulpOvJ KPCN (standpl. Statia)	mw. M.A. Patrick en dhr. F.C.W. Nous
RIMOZ KPC	dhr. R.F.A. Sille en dhr. M.N.C. Parris
Zeden KPC	dhr. S.D. Luciana
AVI KPC	dhr. D.A. Constancia
SVI KPC	dhr. M.A. Mogen en dhr. O.D. Phelipa
RIMOZ KPCN	dhr Hensly de Palm en dhr. Arlindo Siliee en dhr. Robertico Concession
Zeden KPCN (standpl. Bonaire)	dhr. Jose Emerenciana en dhr. Neshan Trenidad
BPO KPCN (standpl. Bonaire)	dhr. Reagan Nicolaas BPO 2014
BPO KPCN (standpl. Bonaire)	dhr. Farley Marcera en dhr. Germain Stroop BPO 2016
Opleidingscoördinatoren PA:	
Interim hoofd BPO Cariben	dhr. Herman Reuvers
Teamchef Caribisch initieel onderwijs	dhr. Rob Appelhof
Hoofd leiderschapsopleidingen	dhr. Gerard Snel
Docenten:	
BPO, module vermogensdelicten	dhr. Sjaak Nikerk
BPO, diverse modules	mw. Ingrid Talsma
BPO, diverse modules	dhr. Henk Euving
IBT	mw. Joyce Zappeij
Tol-C	mw. Marloes Raeke
Leden OM:	
Procureur-Generaal CN, Curaçao en SXM	dhr. Roger Bos
Hoofdofficier van justitie CN	dhr. Bote ter Steege
Hoofdofficier van justitie SXM	mw. Mirjam Mol
Plv. hoofdofficier van justitie Curaçao	dhr. Guillano Schoop
Hoofdofficier van justitie Aruba	dhr. Hans Klaver

Bijlagen



BIJLAGE 1
Gespreksleidraden interviews en focusgesprekken in Cariben

Evaluatie kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland

GESPREKSLEIDRAAD politiekorpsen, KPCN en Kustwacht

Informatie over het onderzoek
Het Ministerie van Justitie en Veiligheid heeft in de periode 2016-2019 geld beschikbaar gesteld voor extra politieopleidingen in het Caribisch deel van het Koninkrijk. Het doel daarvan was om bij te dragen aan de duurzame professionalisering van medewerkers van het KPCN, de Kustwacht en de overige politiekorpsen.
De financiering is ook beschikbaar voor de komende jaren (2020-2023). De ministers van Justitie (en Veiligheid) van de landen en het college van korpschefs vinden het daarom belangrijk om de opleidingen te evalueren. Inzicht in de sterke en de zwakke punten, en in belangrijke randvoorwaarden is waardevol om – waar nodig – de kwaliteit van de opleidingen te kunnen verbeteren.
In opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) voeren twee onderzoeksinstituten (Kohnstamm Instituut en Oberon) dit evaluatieonderzoek uit, samen met de University of Curaçao.

Doel van het gesprek
Het belangrijkste doel van dit gesprek is om met u te reflecteren op de opbrengsten van de Kwaliteitsimpuls voor de professionalisering van de politie in Caribisch Nederland, en voor de kwaliteit van het politiewerk. Verder kijken we in het gesprek terug naar het begin (in 2016), en vooruit naar de nieuwe periode van de Kwaliteitsimpuls, met vragen als: Wat waren uw verwachtingen vooraf? En wat hoopt u dat in 2023 is bereikt?

Alvast hartelijk dank voor uw deelname
Namens het onderzoeksteam
Dr. M. Boogaard (Kohnstamm Instituut)
Dr. T. Klein (Oberon)
Mr. P. Dingemanse (University of Curaçao)

1. **Korte voorstelronde en overzicht van gespreksthema's**
   5 minuten

2. **Opbrengsten van de kwaliteitsimpuls**
   - Wat zijn voor u de belangrijkste opbrengsten van de kwaliteitsimpuls?
     a. *Is er sprake van professionalisering? Zijn er meer/minder/evenveel politiemensen die voldoen aan de opleidingseisen? (basisopleidingen, specialistische opleidingen)*
     b. *Is er sprake van kwaliteitsverbetering van het politiewerk? (bijvoorbeeld in de aanpak van georganiseerde criminaliteit, drugs, jeugd, zeden, huiselijk geweld)*
     c. *Is er sprake van meer/betere samenwerking en uitwisseling tussen de korpsen?*
   - Hoe/waar zijn die opbrengsten zichtbaar, kunt u concrete voorbeelden benoemen?
   - Heeft u ook 'harde cijfers' of andere documenten/rapportages die wij kunnen gebruiken in de evaluatie?

   15 minuten

3. **Korte terugblik op het startpunt**
   - Wat waren in 2015 voor u de belangrijkste issues, wensen/behoeften?
   - Wat waren uw verwachtingen toen van de kwaliteitsimpuls?
   - Waren er doelen geformuleerd? Welke?
   - Uit welke activiteiten bestond de aanpak om die doelen te bereiken? (Wie deed wat?)
   - Wat zag u vooraf als mogelijke struikelblokken en oplossingen daarvoor?

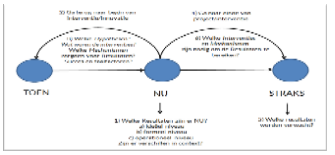
   5 minuten

4. **Reflectie op de uitvoering van de kwaliteitsimpuls**
    - Is de kwaliteitsimpuls uitgevoerd zoals bedoeld? Wat wel, wat niet?
        - *Hoeveel mensen telt uw korps?*
        - *Hoeveel daarvan (percentage) hebben deelgenomen aan een of meer van de opleidingen die zijn aangeboden vanuit de kwaliteitsimpuls?*
        - *Om welke opleidingen ging dat?*
        - *Op welke manier zijn zij gestimuleerd of geselecteerd om deel te nemen? (eigen initiatief, opdracht chef, voorwaarde voor promotie oid)*
        - *Bent u wel/niet tevreden over de deelname vanuit uw korps? Waarom?*
    - Wat is er onderweg aangepast aan de werkwijze/uitvoering?
    - Wat waren in uw ervaring de belemmerende factoren of contexten? (dezelfde als vooraf al verwacht, of ook andere?)
    - Wat waren belangrijke succesfactoren en randvoorwaarden?

15 minuten

5. **Vooruitblik op verdere professionalisering en samenwerking**
    - Wat wilt u behouden van de huidige aanpak? Waarom?
    - Waar ziet u nog kansen voor verbetering? Waarom?
    - Hoe kan dat het best vorm krijgen? Wie en wat zijn nodig?
    - Wat verwacht u van de verlenging van de kwaliteitsimpuls? Wat zijn voor u de belangrijkste nieuwe doelstellingen voor 2023? (Als we in 2024 opnieuw evalueren, wanneer vindt u dan dat de kwaliteitsimpuls succesvol is geweest? Wat is dan zichtbaar als opbrengst, bij wie/waar?)
    - Heeft u een ‘top-tip’ voor de nieuwe periode (2020-2023)?

    10 minuten



Evaluatie kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland

GESPREKSLEIDRAAD deelnemers aan de verschillende opleidingen/trainingen

Informatie over het onderzoek
Het Ministerie van Justitie en Veiligheid heeft in de periode 2016-2019 geld beschikbaar gesteld voor extra politieopleidingen in het Caribisch deel van het Koninkrijk. Het doel daarvan was om bij te dragen aan de duurzame professionalisering van medewerkers van het KPCN, de Kustwacht en de overige politiekorpsen.
De financiering is ook beschikbaar voor de komende jaren (2020-2023). De ministers van Justitie (en Veiligheid) van de landen en het college van korpschefs vinden het daarom belangrijk om de opleidingen te evalueren. Inzicht in de sterke en de zwakke punten, en in belangrijke randvoorwaarden is waardevol om, waar nodig, de kwaliteit van de opleidingen te kunnen verbeteren.
In opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) voeren twee onderzoeksinstituten (Kohnstamm Instituut en Oberon) dit evaluatieonderzoek uit, samen met de University of Curaçao.

Doel van het gesprek
Het belangrijkste doel van dit interview is om uw ervaringen te bespreken met de opleiding: wat vond u ervan, wat was misschien lastig te organiseren, en wat draagt het deelnemen aan zo'n opleiding volgens u bij aan de kwaliteit van het politiewerk?

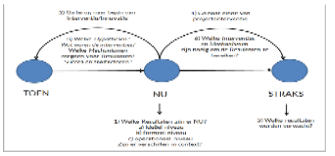
Alvast hartelijk dank voor uw deelname
Namens het onderzoeksteam
Dr. M. Boogaard (Kohnstamm Instituut)
Dr. T. Klein (Oberon)
Mr. P. Dingemanse (University of Curaçao)

Deel A = Korte vragenlijst vooraf
(zie bijlage)

Deel B = Interview

1. Korte kennismakingsronde en introductie van doel van het gesprek

2. Via placemat-werkvorm inzoomen op: opbrengsten, randvoorwaarden, sterke punten en verbeterpunten van de opleidingen zelf, binnen de werkomgeving, opbrengsten en toekomstvisie:
   A. Als ik deze opleiding niet had gedaan, dan .....
   B. Om deze opleiding succesvol af te ronden is het belangrijk dat .....
   C. Wat ik heel sterk vond van deze opleiding is .....
   D. Wat volgens mij beter kan in deze opleiding is .....
   E. Meer professionalisering/meer deelname van politiemensen aan opleidingen/trainingen, leidt ertoe dat .....
   F. Wat vanaf nu nog nodig is voor ons politiewerk is .....



Evaluatie kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland

GESPREKSLEIDRAAD docenten Politie Academie

Informatie over het onderzoek
Het Ministerie van Justitie en Veiligheid heeft in de periode 2016-2019 geld beschikbaar gesteld voor extra politieopleidingen in het Caribisch deel van het Koninkrijk. Het doel daarvan was om bij te dragen aan de duurzame professionalisering van medewerkers van het KPCN, de Kustwacht en de overige politiekorpsen.
De financiering is ook beschikbaar voor de komende jaren (2020-2023). De ministers van Justitie (en Veiligheid) van de landen en het college van korpschefs vinden het daarom belangrijk om de opleidingen te evalueren. Inzicht in de sterke en de zwakke punten, en in belangrijke randvoorwaarden is waardevol om – waar nodig – de kwaliteit van de opleidingen te kunnen verbeteren.
In opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) voeren twee onderzoeksinstituten (Kohnstamm Instituut en Oberon) dit evaluatieonderzoek uit, samen met de University of Curaçao.

Doel van het gesprek
Het belangrijkste doel van dit gesprek is om met u te reflecteren op de inhoud, uitvoering en opbrengsten van de Kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland, en op belangrijke randvoorwaarden. Het gaat om een gesprek van ongeveer 60 minuten.

Alvast hartelijk dank voor uw deelname
Namens het onderzoeksteam
Dr. M. Boogaard (Kohnstamm Instituut)
Dr. T. Klein (Oberon)
Mr. P. Dingemanse (University of Curaçao)

1. **Korte voorstelronde en overzicht van gespreksthema's**
   5 minuten

2. **Opbrengsten van de kwaliteitsimpuls**
   - **Wat zijn voor u de belangrijkste opbrengsten van de** opleidingen/trainingen die u geeft in het kader van de kwaliteitsimpuls?
   - Hoe/waar zijn die opbrengsten zichtbaar, kunt u concrete voorbeelden benoemen? we zijn vooral benieuwd naar:
     - Voorbeelden van professionalisering
     - Voorbeelden van samenwerking en onderlinge bijstand
   - Heeft u ook 'harde cijfers' of andere documenten/rapportages die wij kunnen gebruiken in de evaluatie?

   15 minuten

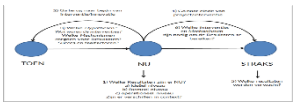
3. **Reflectie op de uitvoering van de kwaliteitsimpuls-opleidingen/trainingen**
   - Zijn de trainingen uitgevoerd zoals bedoeld? Wat wel, wat niet?
   - Wat zijn de instroomeisen?
   - Wat zijn de kernpunten in de inhoud?
   - Wat zijn de beroepsvaardigheden die centraal staan?
   - In hoeverre en op welke manier stimuleert u de samenwerking tussen deelnemers uit verschillende korpsen?
   - Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen deze opleiding en een vergelijkbare opleiding in de Nederlandse context?
   - Wat is er onderweg aangepast aan de werkwijze/uitvoering? Waarom?
   - Hoeveel studenten ronden de opleiding succesvol af? Hoeveel hebben meer tijd nodig?

- Wat zijn voor studenten de belangrijkste struikelblokken? Wat zijn redenen voor uitval of vertraging?
- Wat waren belangrijke succesfactoren en randvoorwaarden?

20 minuten

4. **Vooruitblik op verdere professionalisering en samenwerking**
   - Wat wilt u behouden van de huidige aanpak? Waarom?
   - Waar ziet u nog kansen voor verbetering? Waarom?
   - Hoe kan dat het best vorm krijgen? Wie en wat zijn nodig?
   - Wat verwacht u van de verlenging van de kwaliteitsimpuls?
   - Heeft u een 'top-tip' voor de nieuwe periode (2020-2023)?

   10 minuten



Evaluatie kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland

GESPREKSLEIDRAAD vertegenwoordigers OM, besturen, politievakbonden

Informatie over het onderzoek
Het Ministerie van Justitie en Veiligheid heeft in de periode 2016-2019 geld beschikbaar gesteld voor extra politieopleidingen in het Caribisch deel van het Koninkrijk. Het doel daarvan was om bij te dragen aan de duurzame professionalisering van medewerkers van het KPCN, de Kustwacht en de overige politiekorpsen.
De financiering is ook beschikbaar voor de komende jaren (2020-2023). De ministers van Justitie (en Veiligheid) van de landen en het college van korpschefs vinden het daarom belangrijk om de opleidingen te evalueren. Inzicht in de sterke en de zwakke punten, en in belangrijke randvoorwaarden is waardevol om – waar nodig – de kwaliteit van de opleidingen te kunnen verbeteren.
In opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) voeren twee onderzoeksinstituten (Kohnstamm Instituut en Oberon) dit evaluatieonderzoek uit, samen met de University of Curaçao.

Doel van het gesprek
Het belangrijkste doel van dit gesprek is om met u te reflecteren op de opbrengsten van de Kwaliteitsimpuls, op de lokale context en op uw wensen en ideeën voor de nieuwe periode voor de Kwaliteitsimpuls, tot 2023: wat zou u willen dat er dan bereikt is?

Alvast hartelijk dank voor uw deelname
Namens het onderzoeksteam
Dr. M. Boogaard (Kohnstamm Instituut)
Dr. T. Klein (Oberon)
Mr. P. Dingemanse (University of Curaçao)

1. **Korte voorstelronde en overzicht van gespreksthema's**
   5 minuten

2. **Opbrengsten van de kwaliteitsimpuls**
   - Wat zijn voor u de belangrijkste opbrengsten van de kwaliteitsimpuls?
     a. *Is er sprake van professionalisering?*
     b. *Is er sprake van kwaliteitsverbetering van het politiewerk?*
     c. *Is er sprake van meer/betere samenwerking en uitwisseling of onderlinge bijstand tussen de korpsen?*
   - Hoe/waar zijn die opbrengsten zichtbaar, kunt u concrete voorbeelden benoemen?
   - Heeft u ook 'harde cijfers' of andere documenten/rapportages die wij kunnen gebruiken in de evaluatie?

15 minuten

3. **Korte terugblik op het startpunt**
   - Wat waren in 2015 voor u de belangrijkste issues, wensen/behoeften?
   - Wat waren uw verwachtingen toen van de kwaliteitsimpuls?
   - Waren er doelen geformuleerd? Welke?
   - Uit welke activiteiten bestond de aanpak om die doelen te bereiken? (Wie deed wat?)
   - Wat zag u vooraf als mogelijke struikelblokken en oplossingen daarvoor?

5 minuten

4. **Reflectie op de uitvoering van de kwaliteitsimpuls**
   - In hoeverre heeft u zicht op de uitvoering van de kwaliteitsimpuls?
   - Sluit de uitvoering aan bij de plannen en doelen vooraf?
   - Wat is er onderweg aangepast aan de werkwijze/uitvoering?

- Wat zijn, in uw ervaring, de belemmerende factoren of contexten? (dezelfde als vooraf al verwacht, of ook andere?)
- Wat waren belangrijke succesfactoren en randvoorwaarden?

10 minuten

5. **Vooruitblik op verdere professionalisering en samenwerking**
   - Wat wilt u behouden van de huidige aanpak? Waarom?
   - Waar ziet u nog kansen voor verbetering? Waarom?
   - Hoe kan dat het best vorm krijgen? Wie en wat zijn nodig?
   - Wat verwacht u van de verlenging van de kwaliteitsimpuls? Wat zijn voor u de belangrijkste nieuwe doelstellingen voor 2023? (Als we in 2024 opnieuw evalueren, wanneer vindt u dan dat de kwaliteitsimpuls succesvol is geweest? Wat is dan zichtbaar als opbrengst, bij wie/waar?)
   - Heeft u een 'top-tip' voor de nieuwe periode (2020-2023)?

15 minuten



BIJLAGE 2 Vragenlijst

Evaluatie kwaliteitsimpuls politieonderwijs Caribisch Nederland

VRAGENLIJST DEELNEMERS POLITIE-OPLEIDINGEN

Wat vragen we van u?
U heeft in de afgelopen vier jaar meegedaan aan een opleiding of training voor politiekorpsen in Caribisch Nederland. Wij zijn benieuwd naar uw mening, vandaar dat we u hebben uitgenodigd voor dit groepsinterview. Zou u vooraf alvast een paar vragen willen beantwoorden? De vragen gaan over de opleiding/training zelf en over wat u daaraan heeft voor uw werk. Ook vragen we uw tips voor het verbeteren van de opleidingen en trainingen. In het gesprek gaan we daar verder op in.

Alvast hartelijk dank voor uw antwoorden!

Namens het onderzoeksteam
Dr. M. Boogaard (Kohnstamm Instituut)
Dr. T. Klein (Oberon)
Mr. P. Dingemanse (University of Curaçao)

Uw opleiding(en)

1a) Aan welke van de genoemde opleiding(en) of trainingen heeft u deelgenomen? *(kruis het vakje aan)*

1b) In welk jaar was dat?
(omcirkel het jaar waarin u bent gestart met deze opleiding, de niet-gevolgde opleidingen kunt u overslaan)

1c) Heeft u deze opleiding of training afgerond?
(omcirkel wat klopt voor bij de opleidingen die u volgt of heeft gevolgd, de andere kunt u overslaan)

(a) Opleiding/training	*(b) Jaar waarin u bent gestart*	*(c) Afgerond of nog bezig?*
Kruis aan:	**Omcirkel:**	**Omcirkel:**
Basispolitieopleiding	2016 – 2017 – 2018 - 2019	Ja – Nee – Nog bezig
Van BAO-opleiding naar basispolitieopleiding	2016 – 2017 – 2018 - 2019	Ja – Nee – Nog bezig
Specialistische zedenopleiding kindermishandeling en huiselijk geweld	2016 – 2017 – 2018 - 2019	Ja – Nee – Nog bezig
Integrale beroepsvaardigheden (training geweldsbeheersing, aanhouding, zelfverdediging)	2016 – 2017 – 2018 - 2019	Ja – Nee – Nog bezig
Informatieanalyse	2016 – 2017 – 2018 - 2019	Ja – Nee – Nog bezig
Operationeel leiderschap	2016 – 2017 – 2018 - 2019	Ja – Nee – Nog bezig
Strategisch leiderschap	2016 – 2017 – 2018 - 2019	Ja – Nee – Nog bezig
Recherche in meeromvattende zaken (RIMOZ)	2016 – 2017 – 2018 - 2019	Ja – Nee – Nog bezig
Andere opleiding, nl. ……	2016 – 2017 – 2018 - 2019	Ja – Nee – Nog bezig

Redenen voor deelname

2. Wat waren voor u de belangrijkste redenen om deel te nemen aan deze opleiding(en)?

   Maak een top 3:
   3 punten voor de meest belangrijke reden,
   2 punten voor de op één na belangrijkste reden,
   1 punt voor de derde belangrijke reden
   geen punten bij de overige.

	Redenen voor deelname	***Top 3: geef 3, 2, 1 of 0 punten***
a)	Ik wil voldoen aan de formele opleidingseisen voor mijn functie	
b)	Ik wil mijn kennis en beroepsvaardigheden vergroten	
c)	Mijn leidinggevende vindt het belangrijk	
d)	Ik wil in contact komen met collega's uit andere korpsen	
e)	Ik wil een diploma behalen op een hoger niveau	
f)	Ik wil in aanmerking komen voor promotie	
g)	Anders, namelijk ……	

Tevredenheid over deze opleiding

3. Welk cijfer geeft u deze opleiding?
   (Geef een rapportcijfer tussen 1 = heel slecht en 10 = heel goed)
   NB: Als u meerdere opleidingen heeft gevolgd, vul deze vraag dan in voor de opleiding die u het kortst geleden deed.

	Naam van de opleiding: ……	***Rapportcijfer tussen 1 en 10***
a.	Overall	
b.	Inhoudelijke kennis	
c.	Beroepsvaardigheden	
d.	De docenten	
e.	Het niveau	
f.	Het taalgebruik	
g.	De toepasbaarheid in mijn eigen werk	

Opbrengsten

4. Wat waren voor u persoonlijk de belangrijkste opbrengsten van de opleiding(en) waaraan u heeft deelgenomen?
(Omcirkel: 1 = niet of nauwelijks, 2 = een beetje, 3 = ja, 4 = in sterke mate)

Door deze opleiding/training		
a.	... kan ik mijn werk beter uitvoeren	1 – 2 – 3 – 4
b.	... heb ik nieuwe kennis opgedaan	1 – 2 – 3 – 4
c.	... heb ik mijn beroepsvaardigheden verbeterd	1 – 2 – 3 – 4
d.	... voel ik mij zekerder in werksituaties	1 – 2 – 3 – 4
e.	... heb ik promotie kunnen maken	1 – 2 – 3 – 4
f.	... voel ik me gelijkwaardig aan collega's in Nederland	1 – 2 – 3 – 4
g.	... wil ik me graag verder ontwikkelen	1 – 2 – 3 – 4
h.	... werk ik beter en/of vaker samen met collega's uit andere korpsen	1 – 2 – 3 – 4

Noem hieronder een eigen voorbeeld van wat de opleiding voor u heeft opgeleverd:

.....

5. Wat zijn, volgens u, de opbrengsten van deze opleiding(en) voor het politiewerk?
(Omcirkel: 1 = niet of nauwelijks, 2 = een beetje, 3 = ja, 4 = in sterke mate)

Door deze opleidingen		
i.	... is er meer samenwerking tussen de korpsen gekomen	1 – 2 – 3 – 4
j.	.... is de kwaliteit van het politiewerk verbeterd	1 – 2 – 3 – 4
k.	... is de onderlinge bijstand en samenwerking tussen de korpsen verbeterd	1 – 2 – 3 – 4

Noem hieronder een concreet voorbeeld van wat de opleiding heeft opgeleverd:

.....

.....

.....

Sterke punten en verbeterpunten

6. Wat heeft u gemist in uw opleiding? Wat is een verbeterpunt of tip?
   .....
   .....
   .....
7. Wat vond u goed in uw opleiding? Wat moet in elk geval behouden blijven?
   .....
   .....
   .....

Achtergrondgegevens

8. Bij welk korps werkt u (de meeste uren)?
   .....
9. Wat is uw functie?
   .....
10. Wat is uw leeftijd?
    .....

BIJLAGE 3 Overzicht uitkomsten evaluaties Politieacademie 2016-2017

Tabel evaluaties modules Politiemedewerker Cariben (Politieacademie)

1 t/m 1,9 = zeer ontevreden
2,0 t/m 2,4 = behoorlijk ontevreden
2,5 t/m 2,9 = enigszins tevreden
3,0 t/m 3,4 = enigszins tevreden
3,5 t/m 3,9 = behoorlijk tevreden
4,0 t/m 5,0 = zeer tevreden

Eigen normering kwaliteitsbeleid PA = 3,5 of hoger is 'kwalitatief goed onderwijs' (idem: rapportcijfer 7 en hoger)

Modules	Drugs delicten en – handel (2016)	Milieu-overtredingen (2016)	Optreden PD (2016)	Optreden verkeers veiligheid (2017)	Optreden PD (2017)
Aantal respondenten	***16*** *(100%)*	***9*** *(60%)*	***10*** *(67%)*	***5*** *(21%)*	***5*** *(21%)*
Informatie					
De informatie over de module op Blackboard was duidelijk	4,0	3,3	3,6	2,4	2,6
Het was me duidelijk welke kennis en vaardigheden (leerdoelen) ik zou moeten verwerven	4,2	3,9	4,0	3,2	3,2
Inhoud					
De opdrachten op school droegen bij aan het behalen van de leerdoelen	4,6	4,0	3,8	4,0	3,6
De opdrachten op school sloten goed op elkaar aan	4,6	3,9	3,5	4,4	3,6
De lesstof op school sloot goed aan bij de praktijk	4,6	3,9	3,8	4,0	3,6
Het onderwijs sloot goed aan bij de Caribische situatie/context op het eiland	4,2	4,1	3,8	3,6	2,6
Leermiddelen en leeromgeving					
Op Blackboard kon ik gemakkelijk de benodigde informatie en leermiddelen vinden	3,6	3,3	3,3	2,5	2,7

Modules	Drugs delicten en – handel (2016)	Milieu-overtredingen (2016)	Optreden PD (2016)	Optreden verkeers veiligheid (2017)	Optreden PD (2017)
Het buitenterrein was geschikt voor het oefenen en werken met casussen	4,4	3,8	4,0	4,2	4,0
Het lokaal was geschikt voor het onderwijs	4,1	4,2	4,2	4,0	4,2
Studielast					
Het aantal lesuren op school was niet te laag/hoog	100%	67%	80%	100%	100%
Het tempo van het onderwijs op school was niet te laag/hoog	94%	89%	70%	80%	60%
Het niveau van de module was niet te laag/hoog	88%	100%	90%	100%	100%
De beschikbare tijd voor de stof die op school aangeboden werd, was niet te veel/ te weinig	94%	44%	80%	80%	100%
Docent					
De docent legde de theorie goed uit	4,7	4,3	4,0	4,4	4,2
De docent begeleidde mij goed bij het aanleren van mijn vaardigheden	4,8	4,2	3,8	4,6	4,0
De docent stimuleerde een actieve inbreng van studenten	4,7	4,2	3,5	4,6	4,0
De docent gaf voldoende feedback	4,6	4,1	3,6	4,6	4,2
De vakinhoudelijke kennis van de docent was actueel	4,6	4,3	3,8	4,6	4,2
Leren in de praktijk					
Mijn praktijkbegeleider begeleidde mij goed bij het aanleren van mijn vaardigheden	3,4	3,3	3,5	3,8	3,4
De mate van praktijkbegeleiding was voor mij voldoende	3,4	3,3	3,3	3,8	3,4
Ik heb voldoende feedback gehad van mijn praktijkbegeleider	3,4	3,1	3,5	3,8	3,6
De vakinhoudelijke kennis van mijn praktijkbegeleider was actueel	3,6	3,4	3,5	4,0	3,8
Het korps/de kustwacht bood me voldoende gelegenheid om mijn opdrachten uit te voeren	3,7	3,7	3,9	3,8	3,4

Modules	Drugs delicten en – handel (2016)	Milieu-overtredingen (2016)	Optreden PD (2016)	Optreden verkeers veiligheid (2017)	Optreden PD (2017)
De opdrachten waren goed uitvoerbaar in de praktijk	3,7	3,4	3,7	4,2	3,4
Examenopdrachten					
De lessen en opdrachten bereidden me goed voor op de examenopdrachten	4,6	4,4	3,9	4,0	3,8
Er was helder beschreven wat er bij de examenopdrachten verwacht werd	4,4	4,3	4,0	4,0	3,8
Het was duidelijk waarop bij de examenopdrachten beoordeeld werd	4,6	4,3	4,1	4,0	3,8
De examenopdrachten sloten goed aan bij het geleerde	4,6	4,3	4,0	4,0	3,6
Mijn examenopdrachten zijn eerlijk beoordeeld	4,7	4,4	4,3	4,0	3,8
De examenopdrachten sloten goed aan bij de Caribische situatie/context op het eiland	4,3	4,4	3,7	3,4	3,6
Belang en voorbereiding praktijk					
Het belang van deze module voor het beroep is me duidelijk geworden	4,5	4,3	4,2	4,0	4,0
Ik was na de schoolperiode voldoende voorbereid om de praktijk in te gaan	4,5	4,2	4,1	3,8	3,6
Rapportcijfer					
Welk rapportcijfer geef je aan het onderwijs op school wat betreft deze module?	8,6	7,3	7,2	8,2	8,0
Welk rapportcijfer geef je aan het leren in de praktijk wat betreft deze module?	6,8	6,4	6,9	7,6	7,6

Recent uitgegeven rapporten Kohnstamm Instituut

1033 Karssen, M., Boogaard, M., Verbeek, F. & Roeleveld, J.
Toegankelijkheid en onbedoelde selectie aan de UvA.
(Alleen digitaal)

1032 Bollen, I. & Boogaard, M.
Schoolkeuzemotieven van ouders en leerlingen groep 8 in Diemen. (Alleen digitaal)

1031 Veen, A., Veen, I. van der.
Het pre-COOL cohort tot en met groep 5. (Alleen digitaal)

1030 Binsbergen, M.H. van & Pronk, S.
Niet thuisgeven. Schooluitval vanuit het perspectief van thuiszitters. (Alleen digitaal)

1029 Veen, A., Veen, I. van der, Karssen, M. & Weijers, D.
Sleutelmomenten jonge kind. Drie deelonderzoeken gebundeld.

1028 Ledoux, G., Smeets, E., Weijers, D.
Monitor scholen. Passend onderwijs in het primair, voortgezet en speciaal onderwijs. El Paso 54. (Alleen digitaal)

1027 Ledoux, G. & Waslander, S.
Stand van zaken Evaluatie Passend Onderwijs. Deel 5: Tussenstand. El Paso 58. (Alleen digitaal)

1026 Ledoux, G., Weijers, D., Weijers, S. Exalto, R., Smeets, E.
Basisondersteuning in passend onderwijs deel 2. Verschillen tussen scholen en samenwerkingsverbanden in de praktijk. El Paso 55. (Alleen digitaal)

1025 Ledoux, G., Linden, C. van der, Stege, H. van der, Hoeven, J. van der, Eck, P. van, Exalto, R.
Centrale thema's in de Evaluatie Passend Onderwijs. Deel 1. El Paso 51. (Alleen digitaal)

Deze rapporten zijn te bestellen via: secr@kohnstamm.uva.nl
Voor meer informatie, zie; http://www.kohnstamminstituut.nl