



Opleidingsinstituut voor Rechtshandhaving en Veiligheid (ORV)

Jaarverslag 2016



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Hoofdstuk 1: Opleidingsinstituut voor Rechtshandhaving en Veiligheidszorg	4
1.1 De visie en missie, intern en extern, van het ORV	
1.1.1 De visie van de organisatie	
1.1.2 De interne en externe missie van het ORV	
1.2 De kaders	5
1.3 Het Beleid	6
1.3.1 Kwaliteitszorg uiteengezet in een ORV Kwaliteitsbeleidsplan	
1.3.2 Het scholingstraject van de doelgroep SKS-ers	
1.3.3 Integriteit binnen Justitiële diensten	7
1.3.4 Versterken van leiderschapskwaliteiten binnen het KPC en andere Justitiële organisaties	8
1.4 Erkenning Opleidingen	9
1.5 Evaluaties	10
1.6 Afstemming	
1.7 Partnerorganisaties	
Hoofdstuk 2: Opleidingen, trainingen, workshops en Leiderschapstrajecten	13
2.1 KPC	
2.2 SDKK	14
2.3 LrC	16
2.4 Interpol	
2.5 Kustwacht	17
2.6 Voogdijraad	
2.7 IBT CAP en Douane	
2.8 Bavpol 2015-I en 2016-I	18
Hoofdstuk 3: Human Resource Management and Development	19
3.1 Capaciteitsplanning	
3.2 Permanente educatie ORV	
Hoofdstuk 4: Bedrijfsvoering	21
4.1 Financiën	
Usona middelen	
4.2 Huisvesting	
Gym ORV	22
4.3 Wagenpark	
Hoofdstuk 5: Communicatie en Informatie	23

Inleiding

Het jaar 2016 was een bijzonder jaar voor het Opleidingsinstituut voor Rechtshandhaving, openbare orde en veiligheidszorg (ORV). In het jaar 2016 hebben we na een intensief intern beleidstraject ons meerjarenbeleidsplan 2016-2018, kwaliteitsbeleidsplan en communicatieplan opgesteld. Hieruit voortvloeiend zijn diverse interne trajecten opgestart waarin wij op een planmatige en gestructureerde basis de sturing binnen onze organisatie proberen te realiseren. We hebben gewerkt aan een besturingsmodel dat de nadruk legt op de aansturing van het primaire proces, vereenvoudiging van de besluitvorming en meer verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij de professionals in de organisatie.

Na een groot aantal jaren waarin ons instituut te maken heeft gehad met een zeer gering opleidingsbudget voor hetgeen wij voor onze klanten moeten realiseren, is door het vrijkomen van middelen van Usona eind 2015 mogelijk geweest om in 2016 een aantal zeer belangrijke trajecten voor de Politie en Justitie te kunnen realiseren.

Door een nog steeds groot tekort aan personeel, een bijna volledig afgeslankt MT en een aantal grote en intensieve trajecten was de werkdruk nogmaals erg hoog. Echter kunnen we met heel veel voldoening het resultaat van de extra inspanningen zien.

Helaas is voor wat betreft de huisvesting van ons Opleidingsinstituut de situatie in het jaar 2016 status quo. Ondanks dat iedereen de noodzaak inziet voor het realiseren van goed en gedegen huisvestingsvoorzieningen voor het ORV om zodoende een hoog kwaliteitsniveau van onze diensten te kunnen garanderen zijn de nodige middelen om dit te kunnen realiseren ook in het jaar 2016 niet beschikbaar gesteld.

Het ORV heeft eind 2016 een grootse mijlpaal bereikt. Na twee jaar nauw te hebben gewerkt aan de noodzakelijke eisen, hebben we de erkenning van onze opleidingen door de Minister van Onderwijs ontvangen. Deze erkenning biedt onze klanten de garantie dat het ORV staat voor inhoud en kwaliteit van de diensten die het levert. De erkenning betekent voor het ORV zelf: doorgaan! Doorgaan met het continue werken aan versterking en verbetering van ons product, doorgaan met kritisch naar onszelf kijken om telkens beter te worden, doorgaan omdat obstakels ons nooit ervan hebben weerhouden om vooruit te komen, doorgaan omdat de medewerker binnen justitie maar ook die daarbuiten, die van onze diensten gebruik maken ervan overtuigd kunnen zijn dat het ORV er is om hun te helpen in het ontwikkelen en versterken van de competenties die ze nodig hebben om elke dag hun werk ietsjes beter te kunnen uitoefenen.

De kracht van het ORV heeft altijd gelegen in het feit dat er verschillende mensen (intern en extern) met hart voor de zaak werkzaam zijn in onze organisatie.

We staan nooit stil, we geven nooit op!

De Directeur van het ORV,
Drs. A.B. Falbru

Hoofdstuk 1: Opleidingsinstituut voor Rechtshandhaving en Veiligheidszorg

1.1 De visie en missie, intern en extern, van het ORV

1.1.1 De visie van de organisatie

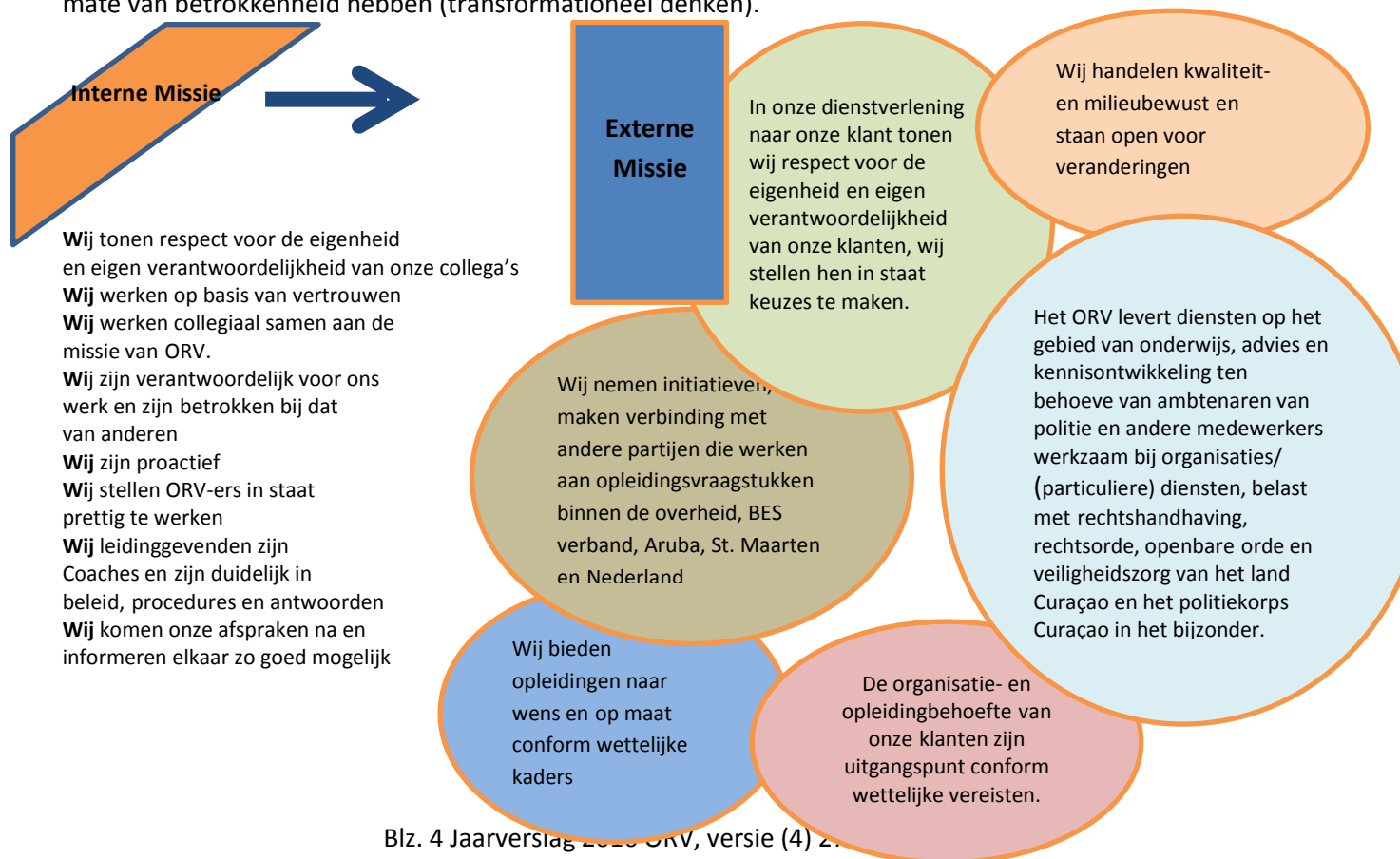
Het ORV treedt op als een 'Centre of Excellence' bij het leveren van onderwijs, advies en kennis voor ambtenaren van politie en allen belast met de rechtshandhaving, rechtsorde, openbare orde en veiligheidszorg van het land Curaçao, regionaal en binnen het Koninkrijk.

Verhoging van de kwaliteit van onze organisatie, het onderwijsaanbod en (externe) samenwerking vereist van ons als ORV-ers, leiderschap. We zijn gekwalificeerd, weten en reageren op hetgeen onze gemeenschap van onze klanten zoals KPC, SDKK, KW, Bavpol etc. vereist. We zijn in staat deze ontwikkelingen voortdurend te volgen en flexibel en bekwaam zijn in onze noodzakelijke aanpassingen in ons opleidingsaanbod.

Een van de belangrijkste instrumenten ter realisatie van het ORV als "Centre of Excellence" is het zorgdragen dat ons product in een goed functionerend systeem, waarbij kwaliteit bewaakt en verbeterd wordt, gewaarborgd is. Het hebben van een goed functionerend kwaliteitssysteem draagt bij aan een hoogwaardig product. Door het toepassen van continue verbeter- acties verhogen we de kwaliteit van onze producten die we aanbieden aan onze klanten.

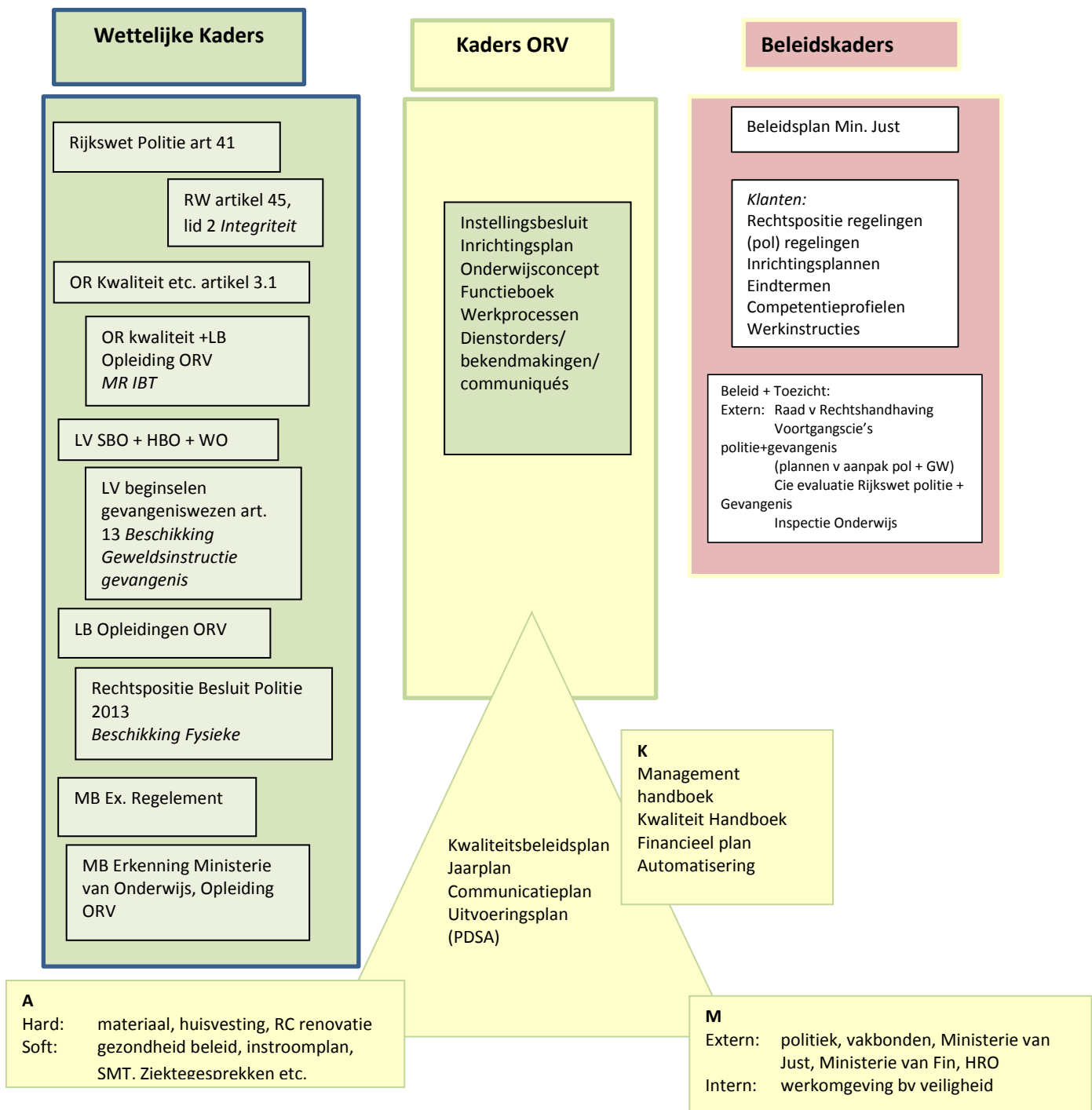
1.1.2 De interne en externe missie van het ORV

De missie van het ORV geeft richting aan het besturen van de organisatie en voor de operationalisering ervan is gekozen om een interne en externe missie te hebben. Voor onze externe klanten proberen we zoveel mogelijk die producten van hoogwaardig kwaliteit te leveren waar de behoefte/nood (v.d. klant en samenleving) het hoogst is. Dit doen wij regelmatig in samenwerking met externe deskundigen en andere samenwerkingspartners. Dit vergt van het management en alle ORV-ers dat we werken vanuit dezelfde overtuiging, inspiratie en visie, dat we elkaar motiveren en stimuleren, en dat we een immense mate van betrokkenheid hebben (transformationeel denken).



1.2 De kaders

De kaders waar binnen het ORV opereert en functioneert zijn wettelijke kaders, kaders gesteld door en voor het ORV en Beleidskaders.



1.3 Het Beleid

De belangrijke accentverschuivingen in het Beleidsplan 2015 van de Ministerie van Justitie, zijn ook van toepassing gebleven in het jaar 2016. Deze waren:

1. Hardere aanpak door Politie
2. Kwaliteitszorg implementeren in alle Justitiële organisaties
3. Integratie van SKS in KPC
4. Integriteit binnen Justitiële diensten
5. Versterken van leiderschapskwaliteiten binnen het KPC en andere Justitiële organisaties.

Naar aanleiding van het bovengenoemde zijn de volgende trajecten in 2016 binnen het ORV uitgezet:

1.3.1 Kwaliteitszorg uiteengezet in een ORV Kwaliteitsbeleidsplan.

Het ORV heeft zich als doel gesteld om systematisch, doelgericht en integraal te werken aan kwaliteitsverbetering bij alle opleidingen.

De kern van ons kwaliteitsbeleid is dat de kwaliteit van onze opleidingen gewaarborgd wordt door middel van een systematische kwaliteitscyclus, gebaseerd op de Plan, Do, Check en Act benadering. De diverse onderwijsaspecten worden structureel en op systematische wijze geëvalueerd, de resultaten geanalyseerd en daar waar nodig vertaald in concrete verbeteracties, die eventueel kunnen leiden tot beleids- en uitvoeringswijzigingen. Bij het opstellen van ons kwaliteitsbeleid zijn de wettelijke vereisten voor het type opleiding richtinggevend en tevens wordt uitgegaan van realistische uitvoeringsmogelijkheden.

De uitvoering van ons kwaliteitsbeleid is in 2016 gestart met een deelbeleidsplan op het gebied van Communicatie.

Met het opstellen van een communicatiebeleidsplan welke primair is bedoeld om: (1) de interne organisatie van ORV verder te ontwikkelen (2) goede afstemming met potentiële klanten te hebben (3) informatieoverdracht aan belanghebbenden, is een stevig stap gezet richting een kwaliteit stelsel.

Het ORV streeft ernaar om binnen twee jaar een volledig functionerend systeem van interne kwaliteitszorg binnen het ORV te hebben geïmplementeerd.

1.3.2 Het scholingstraject van de doelgroep SKS-ers.

In 2016 heeft BPO 2014-I, bestaande uit ex-UCB-ers, hun SBO3 opleiding afgerond. De laatste nog up te graden ex-UCB-ers maken deel uit van BPO 2016-I.



1.3.3 Integriteit binnen Justitiële diensten



Aantal cursisten Integriteitstrajecten 2016	KPC	ORV	LrC	KW	Interpol	SDKK	VoogdijR
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggeevenden voor Strategisch Leidinggeevenden	15	5	1		3	1	1
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggeevenden voor Tactisch Leidinggeevenden	16	4	1	4	1		
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggeevenden, voor Operationeel Leidinggeevenden	30	3	5	3			
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggeevenden deel II voor Strategisch Leidinggeevenden	12	4	1	2	2		
voorbereiding sessie introductie gedragscode+ jaarkalender etc. (4 KPC, 2 Interpol, 5 KW, 5 ORV)	4	5		5	2		
Workshop omgaan met Integriteitsregels + schulden + gedragscode (5 gr VPO)	53						
	130	21	8	15	8	1	1

In de Rijkswet Politie artikel 45 lid 2, wordt de noodzaak gesteld van het voeren van een integriteitbeleid door de politie en het bevorderen van het integriteitbewustzijn.

Onder leiding van het ORV is vanaf augustus 2015 een multidisciplinaire werkgroep samengesteld bestaande uit vertegenwoordigers van de drie vakbonden NAPB, ABVO en SAP, een vertegenwoordiger van het OM, een criminoloog/gecertificeerde fraude examiner, een vertegenwoordiger van de beleidsorganisatie van het Ministerie van Justitie, vertegenwoordigers van KPC, de Kustwacht (sinds juli 2016) en het ORV, die voorstellen aan de Minister doen toekomen ten aanzien van het integriteitsbeleid.

Deze multidisciplinaire werkgroep heeft tussen juni 2015 en december 2016, negentien (19) maal vergaderd.

Doelstelling van de werkgroep is ontwikkelen van Integriteitsbeleid met accent op:

1. Bewustwording gevoel van Integriteit binnen de justitiële diensten;
2. Het tegengaan van misbruik van macht, tegenstrijdige belangen (belangenverstrengeling) en discriminatie en
3. Conform het gestelde in de Rijkswet voldoen aan hetgeen gesteld in Justitieel Integriteitscode boekje mei 2014

Drie Hoofdthema's zijn centraal, op basis van door KPC aangegeven prioritering:

- a. Omgaan met problematische schulden;
- b. (seksuele) intimidatie op de werkvloer;
- c. Geweld binnen de relationele sfeer

De diensthoofden van het KPC, LrC, Interpol, Kustwacht, de Secretaris Generaal Justitie en de Beleidsdirecteur Justitie worden in alle trajecten betrokken.

Verzorgde Integriteits Trainingen:



Vanaf oktober 2015 tot en met juli 2016 hebben de leidinggevenden op strategisch, tactisch en operationeel niveau, elk 3 workshops gevolgd.

- a) De eerste was een refreshment van het Integriteitscodeboekje,
- b) het tweede omvatte omgaan met de integriteitsregels zoals vastgelegd in ons integriteitscodeboekje en
- c) in de derde workshop werd het thema budgetteren belicht en besproken. Externen zoals ARBO, Optima (2^{de} workshop) en de centrale Bank (3^{de} workshop), waren gastsprekers.

Ook is het concept gedragscode in deze lagen besproken en aangevuld. De gedragscode, signaleringsregeling en meldingsformulier zijn begin september besproken in de werkgroep integriteit en op 28 september door de diensthoofden van het KPC, LrC, Kustwacht, Interpol en het ORV ondertekend en geparafeerd door de vertegenwoordigers van de drie vakbonden.



Deze gedragscode zal tijdens de workshops voor het personeel op de werkvloer, het uitgangspunt zijn.



Ratificatie door de Minister van Justitie van de gedragscode “regla ta regla” en de eerste poster betreffende de 3 gedragsregels “gedrag 24/7, uiterlijk en alcohol en drugsgebruik” vond plaats op 26 januari 2017.

1.3.4 Versterken van leiderschapskwaliteiten binnen het KPC en andere Justitiële organisaties.

KPC heeft een aantal prioriteiten gedefinieerd, gelet op de implementatie van haar inrichtingsplan en het niveau wat ze van haar strategisch, tactisch en operationeel leidinggevenden in functie verwacht.

In 2015 is het ORV van start gegaan met uitvoering van de WO/Master, Bachelor Politiekunde HBO/Bachelor en Opleiding Leidinggevende Politie medewerker 4L, conform het Landsbesluit Opleidingen ORV en de MB erkenning.

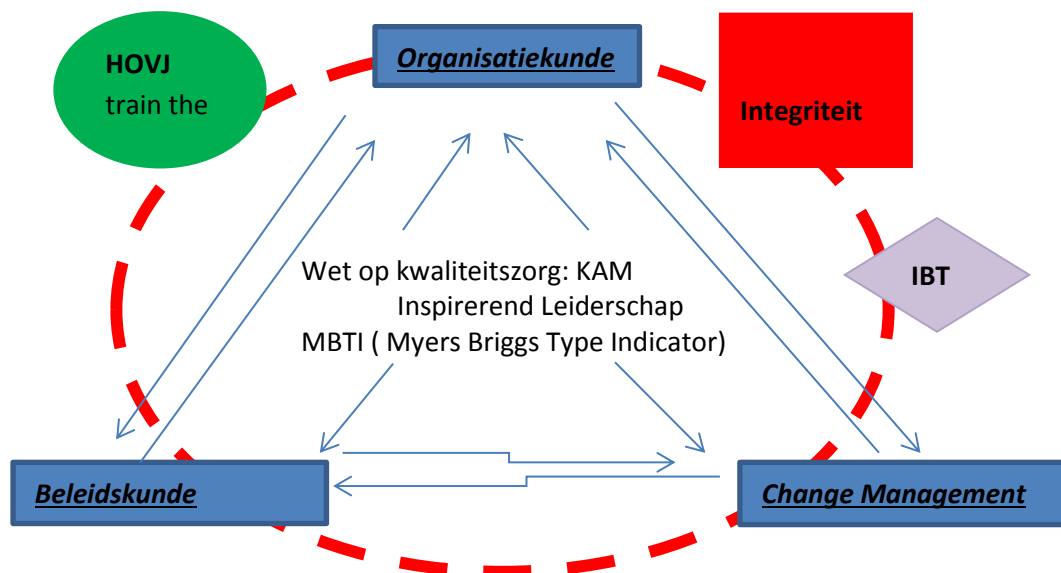
De volgorde onderwijseenheden/onderwijsprogramma is bepaald door het KPC.

KPC heeft een aantal prioriteiten gedefinieerd, gelet op de implementatie van haar inrichtingsplan en het niveau wat ze van haar strategisch, tactisch en operationeel leidinggevend in functie verwacht.



Deze prioriteiten aangegeven door het KPC en uitgevoerd onderwijsprogramma door het ORV zijn:

- Persoonlijk leiderschap
- Kwaliteitsdenken
- Changemanagement
- Organisatiekunde + Taak en organisatie
- Beleidskunde



1.4 Erkenning Opleidingen

Voor wat betreft de erkenning van het ORV opleidingsaanbod door het Ministerie van Onderwijs OWCS hebben wij zoals in de inleiding aangegeven een belangrijke mijlpaal bereikt. Wetende dat we aan de erkenningseis zoals gesteld in de Rijkswet Politie moesten voldoen, hebben we twee en een half jaar geleden onze stukken ter erkenning ingediend bij het Ministerie van Onderwijs, gevolgd door een presentatie aan Inspectie Onderwijs van

eisen waar we aan voldoen conform hun wetgeving. December 2016 hebben we onze Ministeriele erkenning bij Beschikking Ministerie Onderwijs Wetenschappen, Cultuur en Sport no. 2014/047725 ontvangen voor de opleidingen die we verzorgen op SBO 2 t/m 4 en HBO niveau.

Ook zijn alle geformaliseerde Landsbesluiten aangaande Opleidingen door ons opgemaakt, evenals bijvoorbeeld de Ministeriele Beschikking Examenreglement en de Ministeriële Regeling IBT

Ook is het ORV meegenomen in het onderzoek verricht namens Ministerie van OWCS dat mede richting moet geven aan het Landelijk Plan Beroepsonderwijs Curaçao waarmee het Ministerie van OWCS de kwaliteit van het beroepsonderwijs wil verhogen en verduurzamen.

1.5 Evaluaties

In oktober 2016 heeft het ORV haar **“Verslag stand van zaken aanpak aanbevelingen Inspectie Raad voor de Rechtshandhaving”** uitgebracht.

In het rapport van de Raad voor de Rechtshandhaving van december 2013 met als titel “Politieonderwijs in Curacao” - een onderzoek naar de wijze waarop het politieonderwijs op Curacao is georganiseerd” zijn een aantal constatering en gedaan en zijn een aantal aanbevelingen aan de minister van justitie en het ORV gedaan ter verbetering van de dienstverlening.

Middels het verslag wou het ORV belanghebbenden een beeld geven van de verschillende trajecten die het ORV in de afgelopen jaren heeft gestart op verschillende terreinen die verbonden zijn aan het verzorgen van een kwalitatief hoog onderwijsproduct voor de politie.

Eind 2016 vond ten behoeve van het nieuwe rapport van de Raad voor de rechtshandhaving een interview plaats met sector chefs van het ORV en begin 2017 is een gesprek met het MT van het ORV gevoerd.

1.6 Afstemming

Een van de strategische doelstellingen die we hebben geformuleerd in ons kwaliteitsbeleidsplan is minimaal 4 keer per jaar structureel overleg met beleidsorganen en belangrijkste stakeholders.

Voor het ORV zijn dit overleggen met het KPC, SDKK, LrC, Interpol, de Vakbonden, UoC.

Goede en zeer frequente afstemming en samenwerking met onze grootste klanten, namelijk KPC en SDKK is een vereiste voor de nauwe aansluiting van de opleidingsbehoeftes vervolgens verwerkt in ons aanbod, evenals de ontwikkelgroepen, de Beroeps Praktijk Vorming en evaluaties. Continue verhoging van de kwaliteit van onze opleidingsproducten wordt hiermee bereikt.



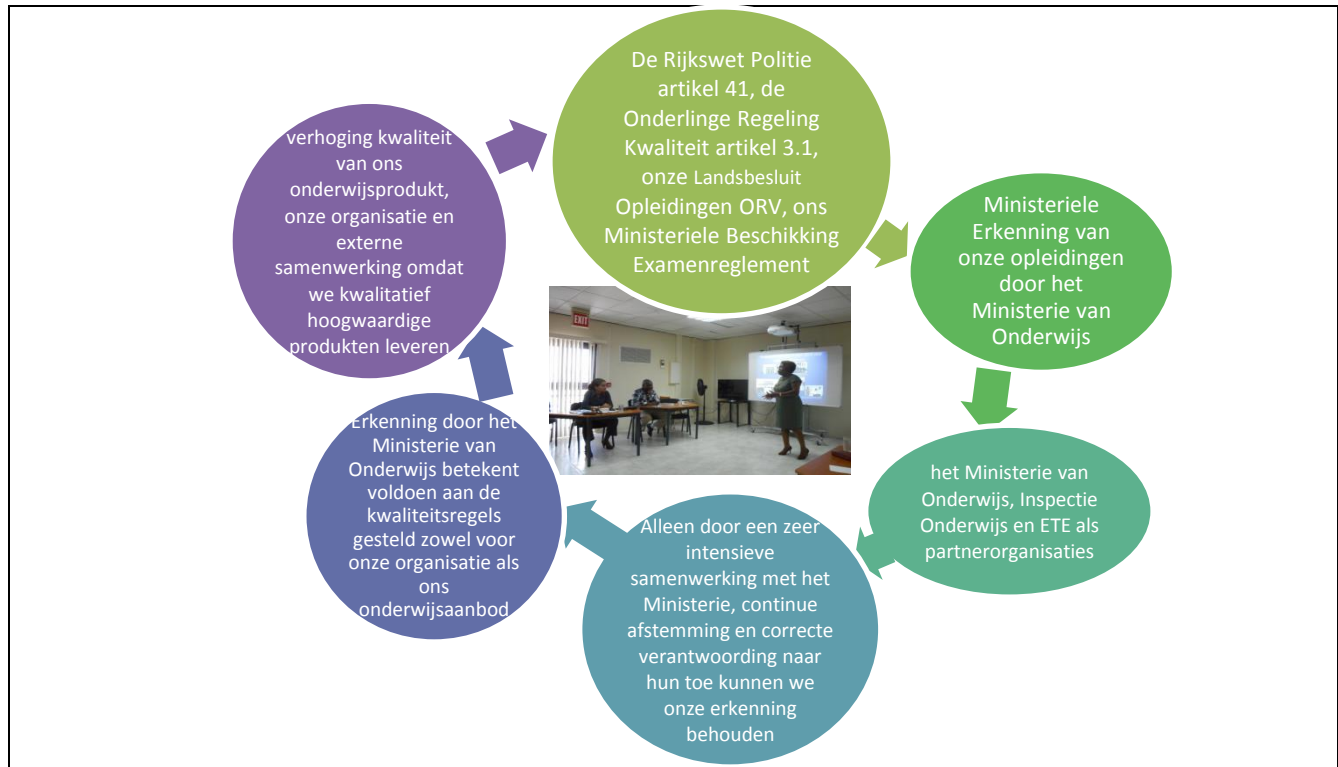
Ook is er sprake van intensieve samenwerking zowel intern binnen de afdelingen maar ook extern met deskundigen bij de implementatie van de diverse ontwikkeltrajecten binnen het ORV, ons meerjarenbeleidsplan, kwaliteitsplan en communicatieplan. Bij zowel het opstellen, de implementatie als de monitoring, maken we gebruik van externe ondersteuning, People Focus. Met onze stakeholders hebben we in 2016 diverse structurele overleggen gehad

1.7 Partnerorganisaties

Het ORV heeft diverse partnerorganisaties.

Onze Partnerorganisaties zijn bepaald en/of gekozen door de wettelijke kaders, zowel extern als interne waaraan wij ons moeten houden, de kaders die het ORV zelf gesteld heeft om aan te voldoen en de

beleidskaders voor zover aanwezig. Al onze partnerorganisatie leveren een belangrijke bijdrage aan verhoging van de kwaliteit van de organisatie en de producten die we aanbieden. Door hun deskundigheid en kennis worden ingrediënten geleverd om continue ons onderwijsproduct te verbeteren. Door gezamenlijke trajecten te ontwikkelen is er sprake van intensieve samenwerking zowel intern als extern.



Partnerorganisaties Ministerie van Onderwijs, Inspectie Onderwijs en ETE

De samenwerking met Universiteit Twente en University of Curacao zijn voorbeelden van samenwerkingspartners voor het hoger onderwijs wat wij verzorgen moeten conform de plannen van aanpak Voortgangscmissie, Het Landsbesluit Opleidingen ORV, het inrichtingsplan KPC met de daaruit vloeiende opleidingsplannen. Samenwerking met deze universiteiten leidt tot verhoging van ons opleidingsproduct.

Samenwerking met deze universiteiten leidt tot verhoging van de kwaliteit van ons opleidingsproduct. Ook werken we op dit terrein samen met externe ontwikkelaars, andere onderwijspartners en examinatoren.

De voortgangscmissies KPC en SDKK stellen o.a. eisen aan de opleidingen en bekwaamheid van het personeel verwoord in de plannen van aanpak.

Om te voldoen aan de vereisten, werken we samen met externe ontwikkelaars, onderwijspartners en examinatoren.

Goede en zeer frequente afstemming en samenwerking met onze grootste klanten, namelijk KPC en SDKK is een vereiste voor de nauwe aansluiting van de opleidingsbehoeftes vervolgens verwerkt in ons aanbod, evenals de ontwikkelgroepen, de Beroeps Praktijk Vorming en evaluaties. Continue verhoging van de kwaliteit van onze opleidingsproducten wordt hiermee bereikt.

Ook de Raad van de Rechtshandhaving, ingesteld conform de Rijkswet politie, is een partner aan wie we ons structureel moeten verantwoorden.

Hoe we dit doen hebben we in paragraaf 1.5 beschreven.

Ook is er sprake van intensieve samenwerking zowel intern binnen de afdelingen maar ook extern met deskundigen bij de implementatie van de diverse ontwikkeltrajecten binnen het ORV, ons meerjarenbeleidsplan, kwaliteitsplan en communicatieplan. Bij zowel het opstellen, de implementatie als de monitoring, maken we gebruik van externe ondersteuning, People Focus. De nadruk wordt door steeds gelegd op het uitvoeren conform onze plannen, deze evalueren en verbeteren. Deze aanpak wordt in een later stadium geïmplementeerd middels een kwaliteitszorgsysteem. Hierdoor zullen we werken op een gestructureerde wijze aan een continu verbeterproces om zodoende aan de kwaliteitseisen te voldoen en ter verhoging van de kwaliteit van onze organisatie.

In 2016 vond ook de uitreiking plaats van de LMO diploma's voor het KPCN

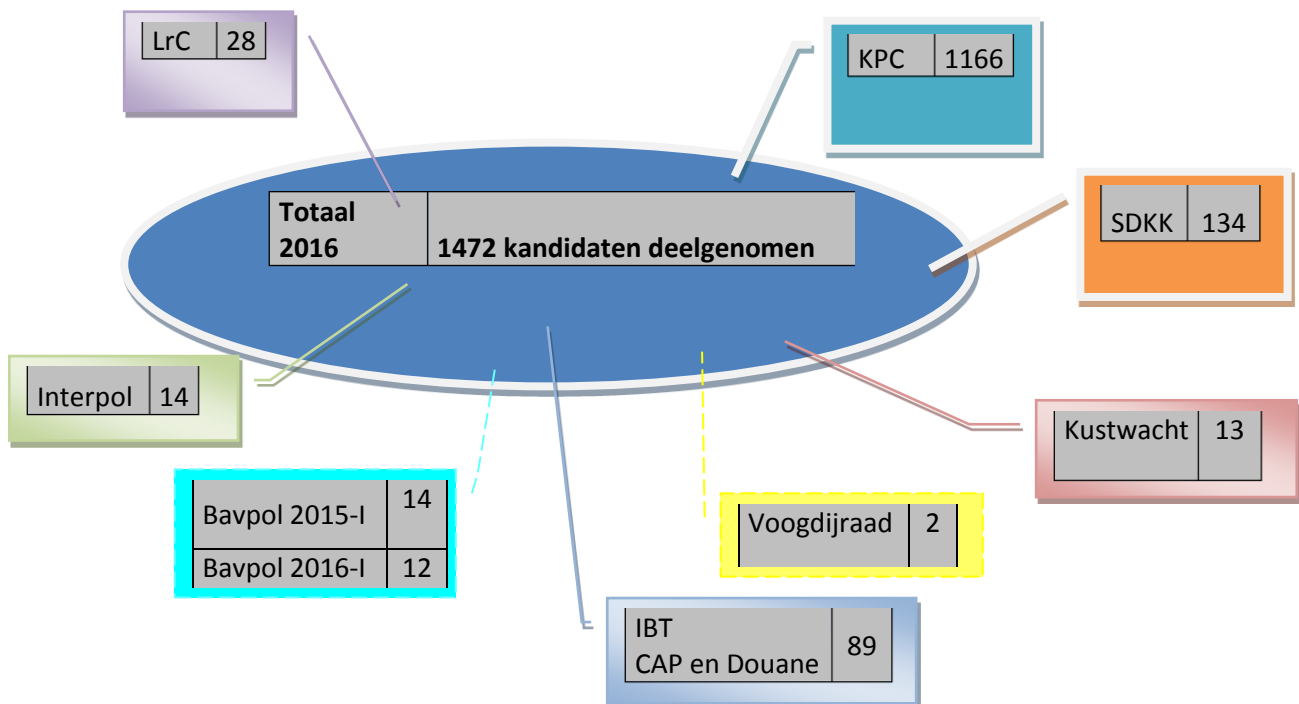


*Sra. Claudette Raphaela KPCN ta risibí su diploma di LMO
serka sra Falbru djarason 24 di febrüari.*

Hoofdstuk 2: Opleidingen, trainingen, workshops en Leiderschapstrajecten

Voor wat betreft het KPC en de SDKK zijn de plannen van aanpak, Rijkswet Politie, Raad voor de Rechtshandhaving, Voortgangscommissie en de Opleidingsplannen, het uitgangspunt.

In 2016 hebben **1472** kandidaten deelgenomen aan opleidingen verzorgd door en/of onder auspiciën van het ORV, waarvan 1166 van het KPC en 134 van SDKK



2.1 KPC

1166 kandidaten van het KPC hebben deelgenomen aan de diverse opleidingstrajecten verzorgd door en/of onder auspiciën van het ORV. 41 kandidaten aan SBO2 opleidingen, 127 kandidaten aan SBO3 opleidingen, 91 kandidaten aan SBO4 opleidingen, 138 kandidaten aan de 4 programma's van de Opleiding Leidinggevende Politie medewerker 4L, 91 kandidaten aan de programma's Bachelor Politiekunde HBO/Bachelor en 68 kandidaten aan de 4 programma's WO/Master.

**KPC uitgevoerde
Opleidingstrajecten ORV 2016**

Totaal KPC 1166

SBO2	
Bavpol 2016-I	2
Recherche Assistent 2016	16
Call takers 2016	16
Intake en service 2016	7

SBO3	
Basis Politie Opleiding BPO 2015 - I	11
Basis Politie Opleiding (upgrading UCB-ers) BPO 2016-I	11
OGB 2015-I (Opleiding voor Grensbewaking)	18
Upgrading grensbewakers UGB 2015-I en UGB 2015-II	18
Upgrading grensbewakers UGB 2016-I en UGB 2016-II	21
PV/Ned gr 2016-I +II	15
PV/Ned gr 2016-III + IV	16
PV/Ned gr 2016-V + VI	17

SBO4: Opleiding Senior Politie medewerker	
VPO 2016-I	16
VPO 2016-II	14
VPO 2016-III	14
VPO 2016-IV	22
VPO 2016-V	25

Workshop omgaan met klanten	
Workshops Omgaan met klanten	145

ME	
ME opleiding nieuwe leden fase I	25

HOVJ	
HOVJ train the trainers	4

Mentoren cursus	
Mentoren cursus BPO 2015-I	7

Opleiding Leidinggevende Politiedewerker 4L, Bachelor Politiekunde HBO/BA, WO/Masters	
WO traject voor Strategisch Leidinggeven, gr 6, Blok 2, Kwaliteit Denken	19
HBO/BA traject voor Tactisch Leidinggeven, gr 5 Blok 2, Kwaliteit Denken	14
4L traject voor Operationeel Leidinggeven, gr 4, Blok 2, Kwaliteit Denken	37
WO traject voor Strategisch Leidinggeven, gr 6, Blok 3, Organisatie kunde	16
HBO/BA traject voor Tactisch Leidinggeven, gr 5 Blok 3, Organisatie kunde	27
4L traject voor Operationeel Leidinggeven, gr 4, Blok 3, Organisatie kunde	41
WO traject voor Strategisch Leidinggeven, gr 6, Organisatiekunde, herhaalcollege	5
Leiderschapstrajecten Organisatiekunde, herhaalcollege, gr 5	7
WO traject voor Strategisch Leidinggeven, gr 6, Blok 5, Change Mgn.	16
HBO/BA traject voor Tactisch Leidinggeven, gr 5 Blok 5, Change Mgn	22
4L traject voor Operationeel Leidinggeven, gr 4, Blok 5, Change Management	33
WO traject voor Strategisch Leidinggeven, gr 6 blok 4, Beleidskunde	12
HBO/BA traject voor Tactisch Leidinggeven, gr 5 Blok 4, Beleidskunde	17
4L traject voor Operationeel Leidinggeven, gr 4, Blok 4, Beleidskunde	27

Workshops Integriteit	
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggeven voor Strategisch Leidinggeven, gr 6 (15 kpc, 5 orv, 3 interpol, 1 lr, 1 VR, 1 sdck)	15
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggeven voor Tactisch Leidinggeven, gr 5 (16 kpc, 4 orv, 1 interpol, 4 kw, 1 lr)	16
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggeven, voor Operationeel Leidinggeven, gr 4 (30 kpc, 5 lr, 3 orv, 3 interpol, 3 kw)	30
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggeven deel II voor Strategisch Leidinggeven, gr 6 (12 kpc, 1 lr, 2 kw, 2 interpol, 4 orv)	12
voorbereidingssessie introductie gedragscode+ jaarkalender etc. (4 KPC, 2 Interpol, 5 KW, 5 ORV)	4
Workshop omgaan met Integriteitsregels + schulden + gedragscode (VPO 2016)	53

IBT	
Integrale Beroepsvaardigheid IBT (Omscholing Glock en hercertificering)	297
Opleiding Walter P-5 (arrestanten transport)	6

2.2 SDKK

In 2016 hebben 134 kandidaten opleidingen gevolgd bij het ORV.

Voor wat betreft de Basis Beveilig Beroepsopleiding kunnen we vermelden dat het ORV in september 2014 de opdracht kreeg om 147 kandidaten van SDKK op te leiden tot Basis Beveilig op SBO niveau 2.

28 kandidaten hebben in 2016 deelgenomen aan extra lessen, kans en herexamens en 30 kandidaten maakten deel uit van de laatste 2 klassen die in 2016 van start zijn gegaan. BBB 2016 krijgt een speciaal program met een langere tijdsduur.

Ook rapporteren met voorafgaande computercursus maakt onderdeel uit van Plan van Aanpak SDKK waaraan de Directeur voldoen moet.

In 2016 heeft de Directeur SDKK deelgenomen aan een workshop Integriteit om een beeld te krijgen van het Integriteitstraject waarmee we in 2015 van start zijn gegaan. Het ligt in de bedoeling dat SDKK in 2017 aansluit bij het Integriteitstraject Justitie.

SDKK uitgevoerde Opleidingstrajecten ORV 2016

TOTAAL SDKK	134
--------------------	------------

SBO2: BBB

BBB 2011-2	3
BBB 2014-8	3
BBB 2015-I (in 2015 17 deelgenomen, 14 geslaagd. 3 ingedeeld in 2016)	3
BBB 2015-2	5
BBB 2015-3	17
BBB 2016-I	13
BBB 2016-2 fase 1	14

SDKK computercursus

Computer gr 2016-I	8
Computergr 2016-II	11
Computer gr 2016-III	7
Computer gr 2016-IV	9

SDKK rapporteren

2016-I	9
2016-II	10
2016-III	10
2016-IV	11

Workshop Integriteit

workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggevenden voor Strategisch Leidinggevenden	1
--	---

2.3 LrC

Personeel van LrC heeft deelgenomen aan HOVJ train the trainers, leiderschapstrajecten en integriteitstrajecten. Een totaal van 28 kandidaten.

Opleiding Leidinggevende Politiedewerker 4L, Bachelor Politiekunde HBO/BA, WO/Masters	
4L traject voor Operationeel Leidinggevenden1, gr 4, Blok 2, Kwaliteit Denken	9
WO traject voor Strategisch Leidinggevenden, gr 6, gr 6 Blok 2, Kwaliteit Denken	1

HOVJ	
HOVJ LR, train the trainers	1

IBT	
Integrale Beroepsvaardigheid IBT (Omscholing Glock en hercertificering	9

Workshops Integriteit	
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggevenden voor Strategisch Leidinggevenden, gr 6	1
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggevenden voor Tactisch Leidinggevenden, gr 5	1
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggevenden, voor Operationeel Leidinggevenden, gr 4	5
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggevenden deel II voor Strategisch Leidinggevenden, gr 6	1

2.4 Interpol

14 kandidaten van Interpol hebben deelgenomen aan de workshops integriteit en programma's behorende bij de HBO/BA en de Opleiding Leidinggevende Politiedewerker 4L

Workshops Integriteit	
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggevenden voor Strategisch Leidinggevenden, gr 6	3
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggevenden voor Tactisch Leidinggevenden, gr 5	1
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggevenden deel II voor Strategisch Leidinggevenden, gr 6	2
voorbereidingsessie introductie gedragscode+ jaarkalender etc. (4 KPC, 2 Interpol, 5 KW, 5 ORV)	2

Opleiding Leidinggevende Politiedewerker 4L, Bachelor Politiekunde HBO/BA, WO/Masters	
4L traject voor Operationeel Leidinggevenden1, gr 4, Blok 2, Kwaliteit Denken	1
HBO/BA traject voor Tactisch Leidinggevenden, gr 5 Blok 2, Kwaliteit Denken	2
HBO/BA traject voor Tactisch Leidinggevenden, gr 5 Blok 3, Organisatiekunde	1
HBO/BA traject voor Tactisch Leidinggevenden, gr 5 Blok 2, Verandermanagement	1
HBO/BA traject voor Tactisch Leidinggevenden, gr 5 Blok 2, Beleidskunde	1

2.5 Kustwacht

Kustwacht heeft zich in juli 2016 aangesloten bij de werkgroep Integriteit en 13 kandidaten hebben deelgenomen aan de diverse workshops Integriteit.

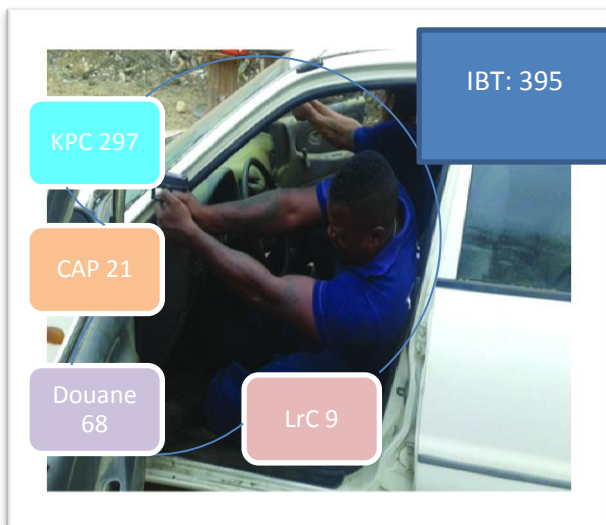
Workshops Integriteit	
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggevenden voor Tactisch Leidinggevenden, gr 5	4
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggevenden, voor Operationeel Leidinggevenden, gr 4	3
workshop omgaan met integriteitsregels door leidinggevenden deel II voor Strategisch Leidinggevenden, gr 6	2
voorbereidingssessie introductie gedragscode+ jaarkalender etc. (4 KPC, 2 Interpol, 4 KW, 5 ORV)	4

2.6 Voogdijraad

In 2016 heeft de Directeur Voogdijraad deelgenomen aan de workshop Integriteit en WO traject voor Strategisch Leidinggeven, blok Kwaliteit Denken

2.7 IBT CAP en Douane

Behalve de reeds eerder genoemde aantallen van 297 cursisten van het KPC en 9 van de LrC, hebben in 2016 ook 21 kandidaten van CAP en 68 van de Douane deelgenomen aan de Integrale Beroepsvaardigheid Training, IBT bestaande uit Omscholing Glock en/of hercertificering IBT



2.8 Bavpol 2015-I en 2016-I

Bavpol 2015-I is afgerond in 2016 en Bavpol 2016-I is van start gegaan in 2016.



Bavpol 2015-I	
Bavpol 2015-I (16 pp totaal: 3 sehos, 4 soaw, 2 gaming control, 2 CAP, 2 SDKK, 3 Isla)	
Bavpol 2015-I CAP	2
Bavpol 2015-I Sehos	3
Bavpol 2015-I Isla	3
Bavpol 2015-I SOAW	4
Bavpol 2015-I Gaming Control	2

Bavpol 2016-I bestaat uit een totaal van 12 kandidaten waarvan 2 kandidaten van CAP, 2 van KPC, 1 van SEHOS, 3 van Veterinaire Dienst, 2 van TO, en 2 van OWCS

Hoofdstuk 3 Human Resource Management and Development.

3.1 Capaciteitsplanning

Ook in het jaar 2016 had het ORV een immens tekort aan personeel op een groot aantal kritische functies binnen onze organisatie, te beginnen in het MT dat formeel vacatures heeft op de functies hoofd bedrijfsvoering, General Manager Opleidingen, hoofd HR en hoofd examenbureau. Deze functies zijn allemaal opgevoerd op de diverse instroomplannen van justitie. Dit structurele capaciteitstekort zorgt al jaren voor een grote inbreuk op het tempo van de doorontwikkeling van de opleidingsorganisatie.

Sinds april 2015 heeft het ORV ondersteuning 3 dagen per week, van een deskundige op het gebied van HR, deze is voortgezet in 2016, dit heeft de achterstand t.a.v. personeelsstukken enorm verholpen. De formatieontwikkeling in kwalitatieve en kwantitatieve zin van ORV is een kritische succesfactor voor het behalen van onze doelstellingen en het kunnen leveren van goede kwaliteit dienstverlening.

Eind 2016 kregen we akkoord voor openstelling van 8 functies, waaronder de externe openstelling General Manager Opleidingen.

3.2 Permanente educatie ORV

Orv-ers hebben deelgenomen aan diverse trainingen en workshops in het kader van hun professionalisering.



In 2016 is verder gewerkt aan het professionaliseringstraject van het personeel. Er is in het bijzonder aandacht besteed aan de bevoegdheidsvereisten van onze docenten. De docenten hebben gewerkt aan hun Pedagogisch

Didactisch Getuigschrift en intern onder begeleiding van anderen aan het verbreden van de te verzorgen vakkenpakket. Alle docenten beschikken nu over hun PG diploma conform de eisen.

In 2016 hebben een aantal docenten, sectorchefs en het managementteam van het ORV deelgenomen aan de leiderschapstrajecten WO/Master, Bachelor Politiekunde HBO/Bachelor en Opleiding Leidinggevende Politie medewerker 4L. De inhoud van deze trajecten is relevant voor verdere ontwikkeling en aanpak van het meerjarenplan en kwaliteitsbeleidsplan van het ORV.

Hoofdstuk 4: Bedrijfsvoering

4.1 Financiën

De grootste kostenpost op de gewone dienst begroting van het ORV betreft de post Opleiding en Training. Het ORV heeft al een aantal jaren achter elkaar te kampen met een tekort op deze post. Hierdoor moeten er jaarlijks noodzakelijke trajecten on hold gezet worden of kunnen deze slechts gedeeltelijk uitgevoerd worden. In het jaar 2016 heeft het ORV op haar eigen begroting 300.000 ontvangen t.b.v. van het verzorgen van opleidingen. Bij het opstellen van dit verslag ontbreken nog de definitieve cijfers van directie financiën, waardoor geen cijfermatig beeld gegeven kan worden. Wel kan gesteld worden dat deze post met een hoog negatief saldo zal sluiten gezien het ORV momenteel opleidingskosten van het jaar 2016 op de begroting van het jaar 2017 moet boeken wegens tekorten.

Usona middelen

Een positief financieel aspect van 2016 was het feit dat er middelen van Usona vrij waren gekomen om een aantal opleidingstrajecten van de KPC en de SDKK te helpen financieren. Hierdoor konden een aantal opleidingsprojecten die veel geld kosten en die alleen binnen de begroting van de eigen diensten gedekt kunnen worden wel doorgang vinden. Voorbeelden hiervan zijn de kosten voor de eerste modules voor de opleidingen Call takers, Intake en Servie en Recherche assistent. Ook een gedeelte van de kosten van de Voortgezette Politie Opleiding (VPO), de upgradering voor de grensbewaking, de train de trainers Hulp Officier van Justitie, de omscholing Glock en de Leiderschapstrajecten zijn hiermede gefinancierd. Opgemerkt dient te worden dat een aantal van deze trajecten nog afgerond dienen te worden met middelen op de eigen begroting in de komende jaren, gezien de Usona eind 2016 is opgehouden te bestaan.

4.2 Huisvesting

De situatie voor wat betreft de huisvesting van het ORV is reeds een aantal jaren bekend. De gebouwen te Rio Canario verkeren sinds 2006 in een volledig staat van verval. Vanaf 2013 is het ORV gehuisvest in een tijdelijk pand in afwachting van de renovaties op de oude locaties. Wegens het uitblijven van de renovatiewerkzaamheden aan de gebouwen te Rio Canario is verlenging van de huur op de huidige locatie aangevraagd. De huidige huurovereenkomst loopt af per oktober 2017, er zal dus wederom een verlenging aangevraagd moeten worden.

Achtereenvolgende begrotingsjaren heeft het ORV via de landsbegroting (en in diverse mails, brieven en werkoverleggen) meerdere verzoeken ingediend voor het beschikbaar stellen van de nodige middelen voor nieuwbouw, verbouw en groot onderhoud van onze gebouwencomplex (leslokalen, toiletten, keuken, kantine, kantoorruimtes, sportzaal, slaapgelegenheden/internaat) echter hebben we deze middelen niet ontvangen.

Een initiële raming heeft uitgewezen dat een bedrag van Ang 1.200.000,-- nodig is voor fase 1, het realiseren van de meest dringende projecten voor huisvesting.

Startende met onze kantine, keuken, internaat, de verbouwing van leslokalen 6,7 en 8 die in 2012 door een brand zijn verwoest en het realiseren van verbouwing ter huisvesting van een klein gedeelte van het personeel. Door middel van het realiseren van deze eerste fase van de werkzaamheden zullen we in staat zijn om onze activiteiten stapsgewijs te hervatten op Rio Canario waardoor wij op de tijdelijke locatie een besparing van de huurkosten kunnen realiseren.

Hierna willen we starten met de verbouwing van de leslokalen 6, 7 en 8 en bijbehorende kantoren. Zodra deze fase is afgerond kan een gedeelte van het personeel verhuizen en een groot gedeelte van onze opleidingsactiviteiten volledig op Rio Canario plaats vinden.

Het huisvestingsprobleem op de huidige locatie van het ORV begonnen zich te manifesteren in 2016. Door het groot aantal cursisten die dagelijks gebruik maken van onze lokaliteiten wordt een groot beslag gelegd op bij de toiletvoorzieningen. De huidige locatie is niet ingericht voor groot intensief gebruik. Ook merken wij keer op keer dat er veel investeringen nodig zijn in vervanging van apparatuur en meubilair. Momenteel is er geen zicht op een start van de werkzaamheden m.b.t. de huisvesting van het ORV. De benodigde middelen zijn wederom aangevraagd voor de begroting van 2017, maar zijn wederom niet ontvangen.

Gym ORV

In 2016 heeft het ORV diverse gymtoestellen en materiaal ontvangen van de Koninklijke Marine. Het gym gedeelte in ons sportzaal te Rio Canario wordt zeer goed gebruikt door zowel KPC- als ORV-ers.



4.3 Wagenpark

In 2016 heeft het ORV de beschikking gekregen over twee nieuwe bussen ten behoeve van het transport van en naar lessen buiten onze lokaliteiten. De twee grote bussen die we hiervoor in gebruik hadden zijn reeds meer dan 10 jaar afgeschreven.

Het ORV heeft een goed imago bij haar interne en externe publieksgroepen. Dit blijkt uit onderzoek gedaan in 2012. De communicatie zowel intern als extern is op goed niveau doch is het streven naar een betere communicatie en nog positievere imago bij de publieksgroep door gebruik te maken van meerdere communicatie middelen.

Hiertoe is in 2016 een communicatieplan opgesteld, ons communicatieplan is slechts bedoeld voor intern gebruik.

Dit document dient als handvat voor het concreet maken van stappen die het ORV op dit gebied gaat nemen. Het betreft specifiek het uitvoeren, het evalueren en het controleren van ons beleid op dit gebied.

Om dit te bewerkstelligen wordt binnen de afdeling Management ondersteuning de sector Communicatie sinds april 2016 voor een aantal uren per week ondersteund door de Directie Secretaresse. Deze ondersteuning heeft betrekking op lay-out-zaken, distributie van interne communicatiemiddelen, vergaderingen bijwonen, notuleren en afspraken bijhouden.

Er zal elke maand een tussentijdse evaluatie plaats vinden door de afdeling Management ondersteuning. Per kwartaal wordt deze gepresenteerd aan het MT

Het Communicatieplan ORV is een onderdeel van het Jaarplan 2016-2018 van het ORV.

Gedurende 2016 is de activiteiten matrix (hardcopy) vervangen in een digitaal in te vullen activiteiten matrix waarbij de sector chefs hun activiteiten plaatsen in de matrix.

Informashon ORV

Informashon ORV wordt wanneer noodzakelijk via mail aan het ORV-ers verspreid. Het betreft informatie specifiek intern gericht ten behoeve van de ORV-er zelf.

“ORV ta informa”

In 2016 zijn edities 230 t/m 240 en een resumen 2016 uitgebracht.

ORV ta informa is ons communicatieblad dat minimaal eenmaal per maand verschijnt, met algemene informatie over de activiteiten die in de organisatie hebben plaatsgevonden. Dit informatieblad wordt zowel intern als naar onze klanten gemaild.

In december wordt sinds 2015 een resume (RESUMEN ORV TA INFORMA) gepubliceerd van verschillende activiteiten van het jaar, zowel operationeel als sociaal.

Begin 2017 zal de communicatie afdeling ook een Face Book page openen voor het plaatsen van berichten. De website van het ORV, zal in 2017 gevoed worden door de communicatieafdeling

“Persberichten”

Binnen de afdeling communicatie wordt van zoveel mogelijke activiteiten, waarvan de bekendheid kan bijdragen tot de productinformatie, naamsbekendheid en algemene informatie, een persbericht opgesteld. Door onze goede relatie met de diverse media kunnen we meestal rekenen op een plaatsing c.q. uitzending van een door ons opgemaakte persbericht.

In 2016 is er een groot aantal persberichten opgesteld en verspreid in de lokale media. Hier enkele van de persberichten.

“Komunikado 13 polis a start ku Opleiding Basis Politie Opleiding (BPO) Jan 2016

"Kurso PV/ Nederlands

"14 polis a slag pa BPO

"entrega di sertifikado Basis Beroeps Beveiliging (BBB), Rapporteren, IT na SDKK

"Entrega diploma Buitengewoon Agent van Politie (BAVPOL)

"Opleiding Hulpofficier van Justitie HOVJ

"Opleiding Voortgezette Politie Opleiding VPO"

"Kurso lidernan di KPC, Landsrecherche, ORV

"Kuero Integrale Beroepsvaardigheid Training, Douane, CAP, KPC, Landsrecherche'

"Omscholing Glock KPC'

Certificaatuitreiking

De afdeling communicatie en informatie is ook belast met de uitreiking van certificaten. Datum en locatie waarop de uitreiking kan plaatsvinden worden afgestemd met de klant. Hierna worden de kandidaten uitgenodigd. De certificaatuitreiking wordt als afsluiting van een opleiding beschouwd en wordt daarom altijd op een eenvoudige wijze feestelijk gevierd.

Informele activiteiten ORV

De afdeling communicatie en informatie draagt ook de zorg voor de PR, MC en foto opnames bij de verschillende informele activiteiten die het ORV organiseert. De medewerkers maar zeker ook aspiranten en andere klanten van het instituut hebben door de fotorapportages een leuke herinnering aan hun tijd bij het ORV.



PV/Ned.



Kwaliteitsdenken



Structureel SDKK



Siman di cultura BPO 2016-I



HOVJ train the trainers



VPO